



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia
en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores,
2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA

AUTORA:

Higinio Cáceda Gladys Yirhamic (ORCID 0000-0002-0187-264X)

ASESOR:

Mg. Urteaga Regal, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4065-3079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, porque es lo más valioso que Dios me ha dado, por su apoyo incondicional y paciencia, durante este tiempo estuvieron presentes en la evolución y posterior desarrollo total de mi tesis.

Agradecimiento

Gracias a Dios, a mi madre a mi hija Génesis, Mia y a mi esposo por apoyarme siempre en mis proyectos.

Quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, a mi asesor de tesis y compañeros, que ante estos tiempos difíciles nunca bajamos los brazos ante el infortunio.

Índice de Contenido

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de Contenido	iii
Índice de Tabla	iv
RESUMEN	v
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de Investigación	155
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	17
3.3 Escenario de estudio	18
3.4 Participantes	18
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimiento	20
3.7. Rigor Científico	21
3.8. Método de análisis datos	21
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXO	56

Índice de Tabla

Tabla 1. Matriz de categorización	17
Tabla 2. Lista de entrevistados - Abogados con conocimiento y experiencia en lo laboral	19
Tabla 3. Lista de entrevistados -Trabajadores	19
Tabla 4. Validación de instrumentos – Guía de entrevista	20

RESUMEN

La presente investigación denominada “Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020”, tuvo como objetivo general determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

La metodología utilizada en el estudio es de enfoque cualitativo y de tipo básico, contando con un diseño de teoría fundamentada, se utilizó como instrumentos de recolección de datos la guía de entrevista y guía de análisis documental.

La conclusión del estudio es que las medidas de prevención de seguridad y salud inciden de forma negativa en el trabajo remoto, la no existencia de un dispositivo específico que establezca lineamientos de dichas medidas dirigido a trabajadores ejerciendo trabajo remoto, naturalmente, implica un vacío normativo. Si bien es innegable que el propio hecho de ejercer la labor bajo este escenario proporciona aislamiento a los trabajadores, especialmente a los de grupo de riesgo, ante una probable exposición al virus, también es cierto que en ciertos casos se ha dejado de lado la implementación de la necesaria gimnasia laboral, prevención de fatiga visual y física y, sobre todo, salud mental, entre otros, que deberían comprenderse dentro de dichas medidas, los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones laborales seguras y saludables.

Palabras clave: *medidas de prevención, seguridad y salud, trabajo remoto, derecho a la intimidad, riesgos laborales.*

ABSTRACT

The present investigation called "Health and Safety Prevention Measures and their incidence in Remote Work, during the Covid-19 Pandemic, Miraflores, 2020", had as a general objective to determine how the safety and health prevention measures affect in remote work, during the Covid-19 pandemic, Miraflores, 2020.

The methodology used in the study was of a qualitative and basic approach, with a grounded theory design. Likewise, the interview guide and document analysis guide were used as data collection instruments.

The conclusion of the study is that health and safety prevention measures have a negative impact on remote work, the non-existence of a specific device that establishes guidelines for these measures aimed at workers exercising remote work, naturally, implies a regulatory vacuum. Although it is undeniable that the very fact of carrying out the work under this scenario provides isolation to workers, especially those in the risk group, from a probable exposure to the virus, it is also true that in certain cases the implementation has been neglected. Of the necessary labor gymnastics, prevention of visual and physical fatigue and, above all, mental health, among others, which should be included within these measures, workers have the right to the State and employers to ensure safe and healthy working conditions.

Keywords: prevention measures, health and safety, remote work, right to privacy, occupational risks.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, la **realidad problemática** existente es a raíz de la crisis causada por la pandemia del “Covid-19” ha ocasionado riesgos en la salud del ser humano al ser de grado alto de fácil transmisibilidad, por este motivo la Organización Mundial de la Salud (2020) aconsejó distintas medidas para batallar dicha pandemia siendo unas de estas el distanciamiento social conllevando con ello el trabajo remoto. Es considerable señalar que la Organización Internacional del trabajo (1996) mediante el artículo 4º del Convenio sobre el Trabajo a domicilio y la igualdad señalada en el inciso 2 del mencionado Convenio que fomentan lo siguiente: (a) “derecho de los trabajadores que laboran desde su domicilio a poder afiliarse a la organización que seleccionen y participen en sus actividades”; (b) “no a la discriminación laboral”; (c) “protección en materia de seguridad y salud”; (d) a la remuneración; (e) “protección por regímenes legales de seguridad social”; (f) el “acceso a la formación”; (g) la “edad mínima de admisión al empleo o al trabajo”; (h) la “protección de la maternidad”. Sin embargo, por la coyuntura del Coronavirus algunas empresas no tomaron las medidas del caso.

En Latinoamérica sin la competencia necesaria, sin el condicionamiento apropiado en el hogar del trabajador y en muchos casos sin la tecnología adecuada para la conexión tuvieron que optar por la modalidad del trabajo remoto, teletrabajo o trabajo a distancia obligado por las circunstancias de la pandemia.

En el Perú por el problema sanitario del Covid-19, el gobierno dispuso medidas laborales al indicar al empleador tanto del sector público y privado opten por la modalidad del trabajo remoto al considerar que los centros laborales constituían focos de contagio. En el trabajo remoto la responsabilidad del empleador en prevenir accidentes y enfermedades laborales es el mismo como si estos trabajaran en sus instalaciones. Desde el año 2013, Perú ha legalizado el Teletrabajo mediante la “Ley N° 30036” y su respectivo reglamento del “D.S N° 017-2015-TR”, a ello se añadieron varias normas de tipo laboral durante el inicio de la cuarentena por el Covid-19 con el fin de prevalecer la vida e integridad del trabajador como son el D.U N° 026-2020 (2020), reglamentado mediante el D.S N° 010-2020-TR (2020),

así como el D.L N° 1505 (2020), el cual da medidas en gestión de talento en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, para el desempeño y desenvolvimiento de las funciones de los trabajadores.

Al respecto, en nuestro país el trabajo remoto emerge en sí con las normas indicadas en el párrafo anterior, esta modalidad de trabajo se aplica por decisión del empleador, con la sola comunicación estableciendo medios y mecanismos para desarrollar las labores designadas. Según Toribio (2020) el empresario debe identificar que trabajador puede realizar sus labores desde su hogar o lugar de confinamiento precisándole la duración del trabajo remoto y al ser flexible el trabajador debe elegir el lugar y manejar el tiempo en los horarios. Puntriano (2020) difiere entre el trabajo remoto y el teletrabajo señalando que el primero exige acuerdos con el trabajador y que el empleador asuma las condiciones del trabajo para la ejecución como es la de adjudicar al teletrabajador, en cambio el trabajo remoto es todo lo contrario.

Aparte de las normas mencionadas en párrafos anteriores el Estado estableció medidas excepcionales y de forma temporal para evitar contagios por el Coronavirus como el D.S N° 127-2020 (2020) que amplió el periodo del “trabajo remoto” hasta julio de 2021, en la cual se advierte en el literal 18.1. Las obligaciones del empleador: siendo en el 18.1.4 y 18.1.5 se mencionan el derecho a la “desconexión digital” que se refiere que el colaborador no debe laborar en sus días de descanso. Tal como señala Chiuffo (2020) el empleado tiene el “derecho a la desconexión” de cualquier tipo de medio digital cuando no se encuentre en el horario de trabajo contratado y de no ser contactado en sus vacaciones, día de descanso, licencia y otros.

Frente a este nuevo escenario de cambios sociales y estructurales donde la sociedad tiene que convivir con el “Covid-19”, el Gobierno ha tomado muchas medidas, pero sin un horizonte, por lo que no se han tenido resultados positivos, es aquí donde radica mi interés por investigar si es que se viene aplicando las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo remoto conforme a lo establecido en la normas reguladas por el gobierno como son D.U N° 026-2020,

reglamentado mediante el D.S N° 010-2020-TR, modificado mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020 y la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783” (2013), y su Reglamento mediante el D.S N° 005-2012-TR (2016) cuyo objetivo de la presente ley es promover una cultura de prevención de riesgos laborales, conforme lo establece el artículo 50, Medidas de prevención facultadas al empleador. Por lo que el Informe de Investigación está basado en “Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud” y su incidencia en el “Trabajo Remoto”, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.

Al respecto, se formuló el siguiente **problema general**: ¿De qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020? En el caso del **primer problema específico** se planteó la siguiente interrogante: ¿De qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y la protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020? siendo el **segundo problema específico** la siguiente pregunta: ¿De qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020?

La **justificación de la investigación** residió en plantear los conceptos relacionados a las “Medidas de Prevención de Seguridad y Salud” y su incidencia en el “Trabajo Remoto”, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020, con motivo de utilizar una herramienta que contribuya con los trabajadores que se encuentran bajo dicha modalidad; teniendo en cuenta que dentro de las normas que se han promulgado durante la pandemia y que por la premura del tiempo muchas veces no se ha detallado ni especificado sobre las “Medidas de Prevención de Seguridad y Salud” en el Trabajo Remoto originando que exista vacíos legales que pueden ser aprovechadas por el empleador. Tal como señala Owuegbuzie (Citado por Fernández, 2020) señala que la propuesta de investigación debe ser redactada con precisión, claridad y orden, puesto que su objetivo principal es que el lector capte con facilidad la razón o justificación de llevar a cabo dicho estudio”.

En cuanto a la **justificación práctica**, sirve para que las empresas distrito de Miraflores tomen en cuenta las medidas de prevención de “Seguridad y Salud en el Trabajo” Remoto además que sean ellos los responsables para la implementación de estas medidas en el hogar del trabajador respetando el derecho a la intimidad, derecho a la salud y protección de datos por lo que deben también crear “políticas de protección” que no vulneren estos derechos y que sólo se enfoque en reducir los “riesgos laborales” que se han visto agravado por los problema del Covid-19.

Con relación a la **justificación metodológica**, se aplicó el enfoque cualitativo, tipo de estudio básico y el diseño de investigación se basó en la teoría fundamentada, así como de sus respectivos procedimientos metodológicos ejecutando una investigación conveniente al problema planteado. Este informe de investigación usó recursos bibliográficos y normas legales para cumplir con los objetivos planteados. Por lo tanto, el presente trabajo servirá como referencia para otros estudios relacionados a las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto, así como temas relacionados a los derechos del trabajador.

Sobre los objetivos de la investigación, Hernández, Fernández y Batista (2014) advierten que los objetivos deben ser claros, específicos medibles y realista Tucker (Citado por Hernández et al., 2004) señala que los objetivos de un estudio deben expresarse con claridad, pues son las pautas para desarrollar la investigación. En tal sentido, se planteó el siguiente **objetivo general**: Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020. Siendo el **primer objetivo específico**: Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, y como **segundo objetivo específico** se enuncio lo siguiente: Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

El **supuesto general**: Las medidas de prevención de seguridad y salud, inciden negativamente en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, porque los empleadores no cumplen con dichas medidas. Siendo el **primer supuesto específico**: Las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y la protección de datos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, porque no se respeta los derechos fundamentales a la privacidad de los trabajadores, en el **segundo supuesto específico** consistió: Se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, porque no se ejecuta la vigilancia de la salud de los trabajadores que realizan sus funciones de manera remota.

II. MARCO TEÓRICO

Es de importancia identificar, describir y detallar antecedentes de tesis previas tanto de nivel nacional e internacional que estén relacionado con los objetivos que se han propuesto en el presente trabajo de investigación

Así como los **antecedentes de alcance nacional** estuvo la investigación elaborada por Vicuña y Montenegro (2016) "*Determinación de los costos de los accidentes de trabajo y de las medidas preventivas en una empresa de harina de pescado*", para optar la Tesis de Licenciatura por la Universidad Nacional Agraria La Molina. Lima – Perú, señalo que, las causas raíz que provocan accidentes se realiza investigaciones de estas basándose en técnicas de prevención con el objetivo de que se repitan accidentes de igual o similares características para ello se determinan las actividades que corrijan y prevenga los accidentes futuros.

Cossio (2016) en su investigación "*El derecho a la Intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores*" para optar el grado de Magister en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú; llegó a la conclusión que existen varias maneras de evaluar el estado saludable de los colaboradores como son los controles preclínico y examen médico ocupacionales y que en base a la LSST y la LGS se garantiza el "derecho a la intimidad".

Azabache (2018) en su estudio "*Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo*" para optar el título de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuya conclusión fue que el teletrabajo ha originado un cambio de paradigma de la prestación de dependencia de los servicios laborales y con ello los riesgos laborales como son la falta de adecuación del área de trabajo del domicilio. Asimismo, señala que la figura del teletrabajo en las leyes peruanas, requiere que se modifique normas garantizando seguridad y salud en el teletrabajo, teniendo en cuenta sus peculiaridades.

Carranza (2016) en su tesis "*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*", para optar el título en Ingeniería de Higiene y Seguridad Industrial en la

Universidad Nacional de Ingeniería, afirmó que se requiere diseñar, implementar y mantener un “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” ya que se busca una cultura de prevención de riesgo considerando que los accidentes mortales e incidentes peligrosos en sectores de manufactura se han ido incrementando adicional a ello las empresa son notificaban al MTPE dichos eventos por lo que las cifras pudieron ser más elevadas. Por tal razón se requiere un marco legislativo adecuado en seguridad y salud que den directrices importantes en todos los sectores de la economía que a pesar que exista de la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo- Ley N°29783” y su respectivo “reglamento D.S. 005-2012-TR”, se busca integrar toda la normatividad referido a la salud y seguridad en el trabajo. El autor señala además que no se encuentran delimitada las funciones y atribuciones de las autoridades ya que no existen una “Política Nacional de Seguridad y Salud” ni planes nacionales sin embargo con la “Ley N°29783” y su respectivo reglamento “D.S. 005-2012-TR”, se está buscando aún fortalecer dicha norma sancionando de pena privativa de la libertad a los responsables.

Por otro lado, Del Campo (2015) llevó a cabo un estudio denominado “*La configuración del derecho a la seguridad en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N° 29783 y su modificatoria por Ley N° 30222*” en la ciudad de Lima, para optar el Grado Académico de Magister Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, concluyó que uno de los derechos que tiene el trabajador es la de garantizarle su seguridad y salud en el trabajo por lo que el empleador debe implementar un sistema que evite los riesgos de accidentes y enfermedades. Además, señaló que el empleador es el único responsable de la implementación y ejecución y los trabajadores están también en la obligación de colaborar para una adecuada gestión de prevención.

Asimismo, Dedios (2014) realizó una tesis que llevó por título “*El sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo*”, según la OIT: aplicación de los Principios en el Perú”, para optar el título de abogado, desarrolló su estudio mostrando especial atención al “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” y precisó que al tener un sistema de gestión brinda mayor seguridad y

salud en el establecimiento o centro laboral creando también una cultura de prevención a todos los involucrados por lo que una correcta aplicación del “sistema de seguridad y salud” asegura y mantienen un mejor ambiente en el trabajo.

En los **antecedentes internacionales**, se ha utilizado un estudio realizada por Carrillo (2014) realizó una tesis doctoral denominada *"La responsabilidad civil del empresario por daños derivados del accidente de trabajo"* para optar por el grado doctoral por la Universidad de Granada, ciudad de Granada que concluyó que la institución tiene una responsabilidad civil por lo que debe reconocer y evitar los riesgos de enfermedades y a accidentes laborales , estas medidas cuando no se toman en cuenta debe ser compensadas ante cualquier sucesos que atenten contra los trabajadores.

Asimismo, Moreno (2014) en su tesis denominada *"Reglas de responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y su incidencia"* para optar el grado de Doctor en la Universidad Nacional de Colombia, se concluyó que la compañía asume la responsabilidad de indemnizar al colaborador cuando ocurre “accidentes laborales” o “enfermedades profesionales”, sin embargo, se tiene que comprobar que las causas fueron por la negligencia del empleador por lo que se supone un tratamiento especial en estos casos laborales.

Sarmiento (2013) realizó una tesis titulada *"La compensación de culpas como exigente de responsabilidad del empleador en Colombia"* para optar el grado de magister en la Universidad Nacional de Colombia, ciudad de Bogotá, el autor concluyó que, la responsabilidad ante un “riesgo laboral” no solo debe ser exclusiva del empleador, sino también evaluar el grado de culpabilidad del trabajador ya que pudo actuar de manera negligente e imprudente por lo que la compensación que se dé al trabajador al sufrir una enfermedad profesional o accidente se fundamentaran al acto temerario que pudo haber realizado el colaborador desatendiendo las medidas de prevención que su empleador le haya impartido.

Medidas de Prevención de Seguridad y Salud, acorde con Ortega et al. (2017) señalan que “las actividades laborales que suponen el trabajo, en ocasiones pueden atentar contra la salud, seguridad y en general, la integridad física de los individuos” (p.160). Hernández (Citado por Fagua, De Hoz, y Jaimes, 2018) menciona que “son necesarias para la prevención de riesgos, con lo que se garantiza al trabajador condiciones seguras, decentes y dignas para el libre desarrollo de sus actividades” (p.25). Bohórquez (2020) señala que las áreas de “seguridad y salud en el trabajo” deben abordar el problema del coronavirus cuyas estrategias para minimizar este riesgo debe ser rigurosa, ahora en las normas peruanas existe la Ley N° 29783 – “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” que tiene como objetivo evitar riesgos laborales y da potestad al Estado para fiscalizar el cumplimiento de dicha ley ya que todo trabajador cuentan con derechos fundamentales y además de recibir capacitaciones en materia de salud y seguridad laboral, así mismo si ocurriera un accidente o enfermedad profesional, la empresa es la responsable de indemnizar mediante prestaciones económicas y asistenciales. (Goyes e Hidalgo, 2013, pp. 158-159). En esa misma línea Monerri (2017) menciona que no se puede evitar que no existan riesgos en un centro de trabajo por lo que tanto el empleado y empleador deben cooperar para crear los medios que prevengan los accidentes y enfermedades mencionar también que la empresa tenga cuidado en estos temas porque le puede recaer responsabilidades civiles y con ello el pago de indemnizaciones por lo que deben ser eficientes el “sistema de seguridad y salud ocupacional”. (p.17) por lo mencionado la empresa debe estudiar los costos de las enfermedades y accidentes laborales que pueden ocurrir en la empresa, así también como estos riesgos pueden disminuir la productividad de los empleados. (Riaño y Palencia 2016)

Con respecto al Covid-19, Venegas y Leyva (2020) mencionan que debido a ello ha obligado el distanciamiento social y con ello ha aumentado los trabajos remotos, sin embargo, ha generado problemas de salud de tipo psicosocial como el estrés, carga mental y fatiga de los teletrabajadores por lo que necesitan estar controlando su salud reduciendo la calidad de vida laboral. En ese mismo contexto la OIT (2020) menciona que los trabajadores que tienen la modalidad del trabajo remoto o teletrabajo tienen el derecho a la seguridad y salud laboral por lo que el empleador tiene la misma obligación de mantener un trabajo seguro y saludable, y destaca

también que los empleados deben tomar las medidas para evitar el contagio del covid-19 u accidentes. Finalmente, Vargas (2020) reflexiona, hasta qué punto el empresario podrá estructurar los espacios de la casa del teletrabajador para mantener un trabajo libre de accidentes por lo que la regulación del marco legislativo dado en el estado de emergencia es esencial, pero no son suficientes.

En cuanto al **Derecho a la intimidad**, se define la palabra intimidad como una situación legal que protege el espacio individual y familiar de las personas conformadas por eventos pasados, hechos actuales, características físicas, entre otros que el ciudadano no busca que sea conocido por los demás ya que le originaría un fastidio. (Balcázar y Cabrera, 2017, p.2). El Acuerdo Marco Europeo, en su apartado 6 señala que *“El empresario respeta la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización”* este apartado regula el “derecho a la intimidad” y “vida privada” y pidiendo al empresario que el método de vigilancia sea proporcional al objetivo que se persigue. (Poquet, 2018, p.117). En esa misma línea Arese, et al (2020) menciona que con el teletrabajo aumenta la capacidad de control del empleador sobre el trabajador, a través de sistemas de GPS, controles virtuales, con equipos tecnológico dichos mecanismos son altamente invasivos que realiza el empleador vulnerando la privacidad e intimidad del trabajador por lo que se tiene que equilibrar el teletrabajo con la vida privada por ello se debe legislar para tener claro los derechos y obligaciones para todos. (pp.145-146)

Con respecto al país el artículo 14º del Código Civil- D.L N°295 (1984) menciona que la vida personal, así como la familiar de un ciudadano no puede ser mostrado sin el consentimiento de dicha persona y si está muerto esta debe ser autorizado por sus familiares más cercanos. Fernández (citado por Espinoza, 2018) señala que es necesario el respeto a la vida íntima y privada ya que no colisiona con el interés social, sin este derecho la persona contraería inquietud, sosiegos psicológicos e intranquilidad espiritual. Asimismo, en el artículo 49º de la Ley General del Trabajo (2006) menciona que únicamente se hace registro sobre la persona del trabajador y sus efectos personales para la protección de los otros

trabajadores y bienes del empleador respetando la dignidad e intimidad del empleado. Con respecto al “teletrabajo” en el artículo N°5 de la Ley N° 30036 (2013) menciona que “*el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada*”(p.2) Por lo que el derecho a la intimidad también debe poseer los que realiza el teletrabajo o trabajo remoto.

En relación **Derecho a la protección de datos**, según Eguiguren (2015) este derecho se originó de forma reciente motivado por el surgimiento de las nuevas tecnologías de la información por lo que su protección legal garantiza que el titular de los datos personales tenga un mayor nivel de control de información referida a su persona ya que en su mayoría se registran y se transmiten, muchas veces sin su conocimiento.(p.140). El “Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos” y la “Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales” han creado un marco normativo europeo que el ciudadano puede dar permiso y disposición de sus datos personales a la empresa o terceros. (Rallo, 2019, p.57). Sin embargo otros trabajadores pueden verse atropellado sus derechos a la protección de sus datos ya que la gestión informática hace que los datos sean conocidos al incluirlo en la base de datos de la compañía, por lo cual la empresa está obligado a salvaguardar dicha información del trabajador. (Poquet, 2018)

En Perú, la Ley N.º 29733 (2013) ley de Protección de datos personales garantiza la protección de estos datos y donde se señala que el titular del banco de datos personales, el encargado y quienes intervengan están obligados a mantenerlo de forma confidencial, caso contrario, conllevan a una sanción administrativa. La expedición de la LPDP y su reglamento, es un paso importante para la protección del derecho estipulado en el inciso 6 del artículo 2 de la Constitución, que contribuye a la regulación y protección de este derecho fundamental de la persona. (Eguiguren, 2015, p.140)

Referente al **Derecho a la salud**, El “derecho a la salud” tiene casi cien años que jurídicamente fue aceptada como un derecho universal y fundamental de las

personas que es deber del Estado respetar y hacer cumplir ello. (Quijano, 2016, p.308). En ese mismo contexto Quijano y Munares (2016) señala que el “derecho a la salud” para que sea respetado el Estado debe realizar un proceso de ejecución de políticas sociales para que el ciudadano pueda gozar de ellos o ejecutarlo de manera plena. (p.530) en la normatividad del Perú el derecho a la salud no se encuentra contemplado entre los derechos fundamentales establecidos formalmente en el Artículo 2.º de la Constitución y, sin embargo, se le reconoce en el Capítulo de los Derechos Económicos y Sociales a que se refieren los Artículos 7.º y 9.º; no obstante vulnerar el “derecho a la salud” equivale a comprometer otros derechos fundamentales como son “la integridad física”, el “libre desarrollo de la personalidad” y al “derecho a la vida” y al verse afectado conlleva que se proteja vía acción de amparo. . (Quijano, 2016, p.531). En el artículo 120 de la Ley General del Trabajo (2006) menciona que es de obligación del empleador cubrir los riesgos de enfermedad y accidentes a través de EsSalud o de un seguro privado, con una cobertura equivalente a catorce (14) subvenciones mensuales en caso de enfermedad y treinta (30) por accidente.

Con respecto al trabajo remoto, Rappaccioli et al. (2021) la implementación brusca de esta debido a la pandemia del Covid-19 ha incrementado manteniéndose por tiempo indeterminado que aumentan el riesgo de salud del trabajador como son los ergonómicos y psicosociales por el uso creciente de tecnologías. En esa misma línea en el artículo N°5 de la Ley N° 30036 (2013) que regula el teletrabajo menciona que *“el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada”* (p.2) Por lo que el derecho a la salud también debe poseer los que realiza el teletrabajo o trabajo remoto

Trabajo Remoto, según Buitrago (2020) señala que son las actividades remuneradas que usan la “tecnología de la información” (TIC) sin necesidad de requerir la presencia del trabajador en las instalaciones del empleado. (pp.1-2) es la prestación de servicio de forma subordinada que realiza un empleado desde su casa o domicilio apoyándose con recursos informáticos y de telecomunicación. (MINTRA, 2020, p.2). Bonilla et al. (2014) menciona que la implementación del

trabajo remoto se da por la extensión de la globalización incorporando la tecnología vinculado las políticas a la protección de los trabajadores para tratar de evitar los “riesgos laborales”. (p.39). Caba (2020) alude que dada la coyuntura generada a raíz de la propagación de la COVID-19 y el aislamiento social ocasionado por esta se tuvo que implementar el trabajo remoto. Por motivo de la pandemia se conoció que los sectores con mayor fuerza laboral no pudieron trabajar de forma remota experimentaron caídas significativamente mayores en el empleo. (Papanikolaou & Schmidt, 2020).

Con el brote del Covid-19 se conoció las siguientes cifras con respecto al trabajo remoto Dingel y Neiman (2020) estipula que el 37 por ciento de los trabajos en los Estados Unidos se pueden realizar completamente en casa, con una variación significativa entre ciudades e industrias. Por lo general, estos trabajos pagan más que los trabajos que no se pueden hacer en casa y representan el 46 por ciento de todos los salarios estadounidenses. (Dingel & Neiman, 2020) en esa misma línea Mongey y Weinberg (2020) y Bick et al. (2020) refieren que en EEUU los que realizan teletrabajo son empleados que mayormente tienen título universitario y con seguro médico dado por el empleador más probabilidad de no ser soltero y de nacionalidad norteamericana. En ese mismo contexto Hatayama et al. (2020) señalan que la aptitud de los trabajos para trabajar desde casa aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Esto se debe a que los colaboradores en los países pobres son más intensivos en tareas físicas / manuales y utilizan menos información y tecnología de las comunicaciones, y tener una peor conectividad a Internet en el hogar. Mongey et al. (2020) refieren que los trabajadores con poco trabajo desde casa o trabajos de alta proximidad física son más vulnerables económicamente. Con respecto a otros países el estudio de Guntin (2020) y Saltiel (2020) señalan que los trabajadores de altos ingresos tienen más trabajos que se pueden hacer a distancia. Delgado (2021) indica que El “trabajo remoto” apareció como respuesta a la situación de la pandemia del Covid-19 por lo que se dieron varias normas que lo regularicen para no incrementar el desempleo en el Perú

En cuanto a **Riesgos Laborales**, todo trabajo genera riesgos que no solucionarlas conllevaran a que se atiente contra la salud del trabajador (Herrán

et al., 2016). El riesgo está causado por nuevas tecnológicas, cambios organizativos, lugar de trabajo y estos riesgos aumentan cuando incrementan los números de peligros en un mismo lugar o el número de personas expuestas. (Brocal, 2016, p.6) en referencian a los posibles riesgos en el teletrabajo Cataño y Gómez (2014), Muy (2020), Rosenbaum (2020) y Álvarez (2020) afirman que los riesgos pueden ser tanto de tipo ergonómico, problemas de exceso de horas de trabajo, y mala equipamiento en el espacio físico del trabajador. Estos riesgos aparecen ya que no es igual trabajar desde la oficina, en un ambiente con las condiciones ergonómicas adecuadas, tanto en iluminación como ventilación y mobiliario adecuado, a realizarlo desde nuestra casa. (MINTRA, 2020, p.6).

En relación a las **Políticas de protección a los trabajadores**, de acuerdo a la OIT (2020) tanto los gobiernos como las empresas deben encontrar los medios digitales que permitan limitar las horas del trabajo que respeten el derecho a la desconexión laboral. Con respecto a este derecho Romero (2020) y Correa & Moltrazio (2020) indican que los trabajadores no deben laborar más de su jornada normal por lo que el empleador debe reconocer los riesgos que pueden vulnerar este derecho y tomar las medidas que se requieran para la prevención de este riesgo. Para Solano (2020) la implementación de las “medidas de seguridad y salud” en el trabajo remotos es responsabilidad del empleador, así como la distribución de la carga laboral y limitarse a respetar la jornada laboral del empleado. (p. 99)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Una investigación de enfoque **cualitativo** según Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) se entiende como la descripción de hechos o fenómenos a partir de la observación usando como instrumento las entrevistas, narraciones, grabaciones, notas de campo transcripciones de audio y video cassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos. Ello concuerda con Sánchez (2019) al señala que un estudio bajo el enfoque cualitativo se orienta mayormente a la definición profunda del hecho o fenómeno con el fin de explicar y comprenderlo mediante técnicas con fundamentos epistémicos como la fenomenología y el método inductivo. En esa misma línea Maxwell (2019) menciona que el fin de un estudio cualitativo es entender las perspectivas de los seres humanos estudiados y no del investigador, estas perspectivas son definidas desde el punto de vista social y cultural.

Por lo tanto, este estudio se utilizó el enfoque cualitativo ya que se busca la perspectiva de los entrevistados. Para este fin la recolección de los datos se ejecutó usando la guía de entrevista para los operadores en derecho y trabajadores y la guía de análisis documental, las cuales tuvieron como meta demostrar los supuestos generales. El tipo del estudio fue **básico** que siguiendo el razonamiento de Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) se le llama así al estudio que busca ampliar el conocimiento teórico, para Gabriel (2017) menciona que este tipo de investigación se caracteriza ya que parte de una base teórica con el objetivo de formular teorías nuevas o aportar conocimiento a lo que ya se tiene sin contrastar con ningún aspecto práctico. Con lo mencionado puede sustentarse que este estudio fue de tipo básica porque ya se contaba con marco teórico relacionado al tema y con ello se produjo teorías que aclaren los supuestos planteados.

Sobre el diseño de investigación, se usó el de **Teoría Fundamental** que, según Strauss y Corbin (2016) se refiere a una teoría basadas de datos recopilados de formas sistemáticas y estudiadas por medio de un proceso de investigación.

Meditan este diseño el investigador empieza con un área de estudio y permite que una teoría surja a partir de datos con el fin de generar conocimientos, aumenten el entendimiento y entreguen una guía importante para la acción. De acuerdo con Bonilla y López (2016) la teoría fundamentada es un método que implica la recolección de información y de forma simultánea el análisis del método comparativo y teórico. El método de comparación constante implica la recolección, codificación y el análisis de los datos y con el método de muestreo teórico se descubre las características de las categorías verificándose las semejanzas y diferencias de las propiedades sugiriendo la interrelación entre ellas para crear teorías.

Este trabajo de investigación se desplegó con el diseño cualitativo de teoría fundamentada, puesto que las interrogantes del estudio se conformaron a través de dos categorías (medidas de prevención de seguridad y salud/ trabajo remoto), se buscó definir las y determinar su relación; o sea, determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020. Además, al término de la investigación se proporcionó una teoría que permitió entender el problema planteado y a la par, se brindó una solución. En suma, este diseño se aplicó porque las conclusiones a las que se llegó en la fase de desarrollo tuvieron un fundamento en los datos recolectados y las teorías que se vinculaban al problema investigado.

El nivel de investigación fue **Descriptivo** que muestra el fenómeno tal y como se manifiesta, considerando un límite espacial y temporal; se explica la problemática sin insertar variaciones Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) indica que la investigación es descriptiva porque tiene como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado. En base a lo mencionado el estudio fue descriptivo ya que describe la realidad investigada sin profundizar en las razones del hecho.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En las investigaciones cualitativas existen las categorías, que en base a la experiencia del investigador permiten orientar el estado de arte del estudio y formalizan los instrumentos de investigación para la obtención de hallazgos significativos. (González & Serrano, 2018)

En el estudio efectuado, se seleccionó dos categorías, contando cada una con sus respectivas subcategorías. Siendo la primera categoría las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud, y sus subcategorías que corresponden: Derecho a la intimidad, Derecho a la protección de datos y Derecho a la salud; la segunda categoría Trabajo Remoto, con sus respectivas subcategorías, Políticas de Protección a los Trabajadores y Riesgos laborales.

Tabla 1. *Matriz de categorización*

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
<p>CATEGORIA N° 1 Las Medidas de prevención de Seguridad y Salud</p>	<p>SUBCATEGORÍA 01: Derecho a la intimidad</p> <p>SUB CATEGORIA 02: Derecho a la protección de datos</p> <p>SUB CATEGORIA 03: Derecho a la salud</p>
<p>CATEGORIA N° 2 Trabajo Remoto</p>	<p>SUB CATEGORÍA 01: Riesgos Laborales</p> <p>SUB CATEGORÍA 02: Políticas de protección a los trabajadores</p>

Fuente: Elaboración propia

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio fue el distrito de Miraflores donde se suscitaba la problemática, así también, estuvo establecido de forma virtual en el que se llevaron a cabo las entrevistas. Es necesario indicar que las entrevistas involucraron operadores en derecho y trabajadores. Es pertinente mencionar que el escenario de las entrevistas que se aplicaron fue vía correos electrónicos y mensajes WhatsApp para concretar las reuniones.

3.4 Participantes

Respecto a los participantes que intervinieron en la investigación, en el enfoque cualitativo se habla del muestreo cualitativo, por lo cual, Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) señalaron que las personas o grupos son las bases para recolectar los datos con el requisito que los entrevistados tengan la capacidad y experiencia en el campo por lo que el muestreo es de forma planificada. En línea general fueron tres los abogados especialistas en temas laborales.

Referente a la **caracterización de los sujetos o participantes**, este proceso consistió en describir quiénes eran los integrantes de la situación a investigar, la especificación de los intervinientes, prototipos, tipos, comportamientos, etc. (Abanto, 2014, p66) Por lo mencionado los entrevistados fueron operadores en “derecho laboral” y procesal que en base a su conocimiento pueden emitir una opinión válida, adicionalmente a ellos participaron tres trabajadores siendo dos de ellos miembros “comité de seguridad y salud en el trabajo” en ese sentido tienen experiencia en el tema.

Tabla 2. Lista de entrevistados - Abogados con conocimiento y experiencia en lo laboral

Nombre y Apellidos	Grado Académico	Profesión /Cargo	Institución	Años de Experiencia
Jorge Everardo Lorenzo Villegas Navarrete	Titulado	Abogado	Superintendencia de Mercado de Valores	21 años de experiencia profesional
Christian Sergio Armas Alvarado	Magister	Procurador Publico	Superintendencia de Mercado de Valores	21 años de experiencia profesional
Miguel Soto Yucra	Titulado	Abogado	Superintendencia de Mercado de Valores	20 años de experiencia profesional

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Lista de entrevistados -Trabajadores

Nombre y Apellidos	Grado Académico	Profesión /Cargo	Institución	Años de Experiencia
Jorge Oswaldo Orbegoso Izquierdo	Titulado	Analista Principal	Superintendencia de Mercado de Valores	25 años de experiencia profesional
Enrique Rafael Fox Santibáñez	Titulado	Analista Senior	Superintendencia de Mercado de Valores	Más de 35 años de experiencia profesional
Carmen Sofía Maticorena Azcona	Titulado	Analista	Superintendencia de Mercado de Valores	17 años de experiencia profesional

Fuente: Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) La técnica son procedimientos para obtener datos y los instrumentos son los recursos o dispositivos que se han de usar para

recolectar dichos datos.

Acerca de las técnicas, se dispuso de la **entrevista** ya que, en el juicio de Troncoso y Amaya menciona que esta técnica es eficaz en el quehacer cualitativo del estudio elaboradas por los sujetos mediante sus discursos y experiencias. En esa misma línea Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) es una técnica más usada para estudios de enfoque.

El instrumento que se utilizó fue la guía de entrevistas. Otra de las técnicas aplicadas fue el **análisis documental**, que permitió agrupar información de fuentes secundaria. Es menester señalar que los instrumentos de recogida de datos fueron confiables y válidos, esto fue posible con la certificación de tres expertos en la materia.

Tabla 4. Validación de instrumentos – Guía de entrevista

Validación de Instrumentos			
Instrumento	Datos generales	Cargo Institución	Porcentaje
Guía de Entrevista	Carlos Alberto Urteaga Regal	Docente UCV-Lima Norte	90%
	José Carlos Gamarra Ramón	Docente UCV-Lima Norte	90%
		Docente UCV-Lima Norte	90%
Promedio			90%

Fuente: Elaboración propia

3.6. Procedimiento

Se realizó un proceso metodológico, en donde una etapa se realizó un examen contextual de los datos recolectaron recalando que se usó el enfoque cualitativo mediante la teoría fundamentada que permitió organizar y analizar la información

recolectada en base a la técnica e instrumentos planteados. Luego de ello se comprobó si dichos datos fueron los más convenientes para lograr los objetivos del estudio. Se clasificó la información recepcionada priorizando las obtenidas mediante las entrevistas y análisis documental.

Por último, se sistematizó los datos acopiados buscando que lo seleccionado sea lo más pertinente para cumplir con los objetivos del estudio. La información fue ordenada metódicamente para lograr la integración de los resultados que permitieron enunciar las conclusiones de la investigación

3.7. Rigor Científico

El estudio posee valor y calidad en base a la metodología científica adicionalmente resaltan los aspectos de la ética que el investigador utilizó en la investigación, así también como la validez y confiabilidad de los instrumentos usados para recolectar los datos de los entrevistados. (Abanto, 2014)

3.8. Método de análisis datos

Según Martínez (2014) este proceso compromete la codificación y el simultáneo análisis de la información recolectada con el fin de teorizar afinando y precisando las características además de conectarlas de unos con otros para que la teoría sea congruente. Finalmente, este análisis se aplica desde hace mucho tiempo en las ciencias sociales. (Strauss y Corbin, 2016).

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos fueron planteados en todo el proceso del presente estudio porque vincula las teorías del trabajo de investigación, el contexto es social, y existe un nexo entre el entrevistado y el entrevistador. (Nigar, 2020). Esta investigación respetó los derechos de propiedad intelectual ya que se incorporó citas y referencias bibliográficas de aquellos autores que se mencionó en el trabajo,

además se cumplió con los lineamientos de la Universidad César Vallejo y por último cumplió los criterios científicos del enfoque cualitativo, Asimismo, se siguió las directrices de las normas APA (American Psychological Association) los cuales fueron inspeccionados por el asesor metodológico. Por estos motivos que este trabajo científico obedeció a los preceptos éticos y legales.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se enuncian los resultados obtenidos tanto en la guía de entrevista como en la “guía de análisis documental”. En cuanto al instrumento **guía de entrevista para los abogados con conocimiento de derecho laboral**, se obtuvieron los siguientes resultados:

En relación al **objetivo general** determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, cuya **primera pregunta** fue: ¿Cuál sería, su análisis sobre la regulación de las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

Los expertos, tuvieron diferentes posiciones, Villegas (2021) menciona dentro de su análisis que regular las “medidas de prevención de seguridad y salud” en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, parece una buena medida para evitar la suspensión de labores o la paralización de la actividad productiva, dadas las circunstancias de emergencia sanitaria que vivimos no solo en el país sino a nivel mundial. Armas (2021) menciona que las empresas se encuentran en una etapa de adaptación, y el colaborador se encuentra en la posición de adaptarse a las nuevas formas de trabajo, de lo contrario, quedará rezagado, asimismo, señala que la compañía debe brindar el soporte de seguridad y salud incluso cuando el servicio es brindado en el domicilio del trabajador, así como facilitar las herramientas e insumos. Soto (2021) menciona que las normas que se han emitido resultan insuficientes e imprecisas, lo cual lleva a que cada empleador y/o trabajador tenga que interpretarlas según sus intereses, dejando de lado los principios básicos del derecho laboral.

Como resultado de la primera pregunta, de los tres entrevistados uno afirmó que el trabajo remoto es una buena medida de prevención, porque no suspenden las labores y permite que la economía nacional se adecue a las circunstancias y no se perjudique. Por otro lado, los otros 2 entrevistados afirmaron, uno por un lado indicó que el

empleador debe brindar todas las herramientas necesarias para el mejor desempeño de los trabajadores remoto, y finalmente el otro entrevistado considero que las normas no son suficientes ni precisas y que cada empleador las interpreta para su beneficio.

En relación a la **segunda pregunta del objetivo general** ¿Cree Ud., que existen vacíos legales en la regulación vigente del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, sobre las medidas en de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto? Si/No ¿Fundamente? los entrevistados Armas (2021) y Soto (2021) coinciden que los decretos no contienen medidas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo. En el caso del entrevistado Villegas (2021) afirma que no existen vacíos legales en la regulación vigente, pues deja un margen de flexibilidad para que cada empleador pueda organizar con sus respectivos trabajadores la forma de cómo se desarrollaría el trabajo remoto.

De acuerdo a los resultados de la segunda pregunta, uno de los tres entrevistados señala que un exceso de regulación podría generar situaciones ineficientes en las labores, pues la forma como se ha descrito en la ley, permite un uso mejor del tiempo por parte del trabajador considerando la jornada de trabajo tanto en horas como durante la semana, más aún si esta labor se desarrolla en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario, a diferencia de los dos entrevistados tienen similitud en su respuesta en al cual señalan que la Ley debe esclarecer si el empleador tiene la responsabilidad sobre lo que ocurre en el lugar donde trabaja el trabajador exactamente en el domicilio o lugar de aislamiento.

En cuanto a la **tercera pregunta del objetivo general** ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia qué opinión, tiene frente al trabajo remoto, y como cree usted que éste se debería adecuarse al teletrabajo? los entrevistados Villegas (2021) menciono que frente al trabajo remoto, hay una oportunidad para que las personas desarrollen mejor su trabajo, equilibrando su vida profesional como su vida familiar, asimismo, el trabajo remoto es una oportunidad para desarrollar otras habilidades que antes no se tenía o no se usaban, como la utilización de medios tecnológicos tanto

para desarrollar el trabajo como para la comunicación con otros empleados. Armas (2021) menciona que se pueden desempeñar muchas funciones vía remoto, aprovechando las herramientas tecnológicas; por lo que, de cara al futuro la idea de permanencia en el centro de labores va a tener que cambiar, y sopesar cual es la situación más productiva para el empleador. Soto (2021) menciona que el “trabajo remoto” es una forma de laborar durante el Estado de Emergencia Sanitaria, muy parecido al teletrabajo, con la principal diferencia que no se requiere acuerdos ni que el empleador equie al trabajador lo cual en el fondo hay un ahorro en el empleador, a diferencia de los entrevistados anteriores señalo que el Estado debe promover la aplicación del Teletrabajo tanto en el sector público como privado, toda vez que la emergencia sanitaria puede durar mucho más tiempo, dando un tiempo prudente a los empleadores para que cambien el tipo de trabajo remoto por el teletrabajo.

Conforme los resultados de la tercera pregunta dos de los tres entrevistados, señalo que el trabajo remoto es una oportunidad para desarrollar otras habilidades y la utilización de medios tecnológicos, el tercer entrevistado señalo que esta modalidad debe ser cambiada a la modalidad de teletrabajo.

Sobre la **cuarta pregunta** del **objetivo específico 1** determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020: cuya pregunta es ¿Considera usted que las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19?, los entrevistados Villegas (2021) Soto (2021) y Armas (2021) señalaron con similitud que las políticas de protección a los trabajadores no afectan al derecho a la intimidad y protección de datos, teniendo en cuenta que el Decreto Supremo N° 010-2020-TR establece en el numeral 6.3 la responsabilidad del trabajador sobre el uso indebido de los datos, así como se establece también que, el empleador pueda restringir los accesos a su base de datos.

Conforme a los resultados de la cuarta pregunta los tres entrevistados afirmaron que las políticas de protección a los trabajadores no afectan el derecho a la intimidad y protección de datos, considerando que la compañía debe mantener la confidencialidad de los datos de sus trabajadores, y sólo compartir cuando estos puedan afectar la salud d ellos demás colaboradores debido a un riesgo de contagio del Covid-19.

En cuanto a la **quinta pregunta del objetivo específico 1** ¿Qué opinión le merece la videovigilancia como fiscalización a los trabajadores que se encuentren realizando sus funciones de forma remota? Los expertos: Villegas (2021) y Soto (2021) mencionaron que la videovigilancia es una intromisión a la intimidad de los trabajadores. A diferencia de Armas (2021) considera adecuada, toda vez que una de las características del trabajo dependiente es la subordinación y el cumplimiento de roles o tareas bajo supervisión.

Conforme a los resultados de la quinta pregunta dos de los tres entrevistados afirmaron que se debe fomentar una cultura de trabajo por resultado y no por horas, uno de los tres entrevistados, afirmo que hay otros rubros de trabajo de que necesitan de este tipo de supervisión por videovigilancia.

Respecto a la **sexta pregunta del objetivo específico 1** ¿Qué opinión, tiene Ud. sobre la regulación vigente Decreto de Urgencia N° 127-2020, derecho a la desconexión digital?, los entrevistados Villegas (2021), Armas (2021) y Soto (2021) concordaron en su respuesta sobre la regulación vigente Decreto de Urgencia N° 127-2020, derecho a la desconexión digital, es una medida correcta, justa y acertada.

En relación a los resultados de la sexta pregunta los entrevistados opinaron que el derecho desconexión digital debe ser aplicada por todos los empleadores, con la finalidad de respetar el horario laboral de los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de remoto, el D.U N° 127-2020, garantiza que la jornada laboral no se sobrepase y que se goce del descanso.

De acuerdo al **objetivo específico 2** determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, cuya séptima pregunta es: ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, de qué manera cree usted que se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

Los siguientes entrevistados: Villegas (2021) señaló que el trabajador frente a la pandemia de Covid-19 los trabajadores bajo modalidad pueden de igual manera contagiarse, la cual debe ser prevista por el empleador. Armas (2021) solo manifestó que depende de qué actividad realice vía remota. Finalmente, Soto (2021) indicó que por falta de capacitación y seguimiento del estado de salud por parte del responsable de la salud ocupacional de las empresas, en las condiciones en que el trabajador está realizando su labor remota.

Acorde a los resultados de la séptima pregunta 2 de los 3 entrevistados afirmaron que el empleador debe realizar el seguimiento por medio de medico ocupacional a los trabajadores que se encuentran laborando en forma remota, cabe resaltar, que es importante los señalado por 1 de los 3 entrevistados, que depende de la actividad que realicen los trabajadores bajo la modalidad remota.

En cuanto a la **octava pregunta del objetivo específico 2** ¿Cuál es su opinión sobre la política de prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?, los entrevistados Villegas (2021), Armas (2021) y Soto (2021) concordaron que es responsabilidad del empleador establecer cultura de prevención para evitar que los trabajadores presentes enfermedades profesionales y perjudiquen su desempeño laboral.

En relación a la octava pregunta, los tres entrevistados tuvieron cierta similitud en su respuesta, como es la responsabilidad del empleador frente a los riesgos laborales, la falta de supervisión o seguimiento, en tal sentido, se precisa la implementación de

medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo para el personal bajo trabajo remoto bajo control por parte del médico ocupacional.

Con respecto a la **novena pregunta** del **objetivo específico 2** ¿Cómo operan los principios de prevención y responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo remoto?, los entrevistados Villegas (2021) y Soto (2021) manifestaron que los principios de prevención deben ser los mismos que se garantizan en la modalidad presencial, asimismo señalan que se debe llevar un control en caso se reporten accidentes de trabajo dentro del domicilio o lugar de aislamiento. Mientras que Armas (2021) menciona que el empleador debe tener el control sobre la actividad del trabajador, pero si el trabajador no brinda información al empleador como podría imputársele al empleador responsabilidad por temas que no conoce.

Conforme a los resultados de la novena pregunta dos de los tres entrevistados opinan que los principios de prevención dependen de control que ejerce el empleador frente a los trabajadores que se encuentran en forma remota, con la finalidad de garantizar la salud de los mismos, es importante señalar, que uno de los tres entrevistado menciona que depende del trabajador el informar al empleador de las condiciones que se encuentra laborando bajo esta modalidad.

A continuación, se enuncian los resultados obtenidos tanto en la guía de entrevista como en la guía de análisis documental. En cuanto al instrumento **guía de entrevista para trabajadores**, se obtuvieron los siguientes resultados:

En relación al **objetivo general** determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, cuya **primera pregunta** es: ¿Sientes que cuentas con los recursos necesarios para cumplir con tus objetivos al realizar el trabajo remoto? los entrevistados, Fox (2021) y Maticorena (2021), coincidieron con su respuesta señalando que cuentan con los recursos necesarios para realizar el trabajo remoto.

Orbegoso (2021) afirmó que no cuenta con los recursos necesarios y se encuentra afectado por que el lugar de su domicilio no es apropiado para realizar el trabajo remoto.

Con respecto a, los resultados de los tres entrevistados se encuentran conforme con los equipos y herramientas tecnológicas para el desarrollo de su trabajo bajo la modalidad remota, uno de los tres entrevistados menciona además de no contar con las herramientas, equipos y espacio, precisa que el realizar el trabajo remoto en su domicilio le genera gastos económicos que no son compensados teniendo en cuenta que una de las características del trabajo remoto es que a diferencia del teletrabajo estos son compensados por el empleador.

En cuanto a, la **segunda pregunta del objetivo general** ¿Has recibido capacitaciones sobre medidas de prevención frente al trabajo remoto durante la pandemia, coméntame que tan productivas han sido para evitar riesgos laborales en tu domicilio? los entrevistados, Orbegoso (2021), Fox (2021) y Maticorena (2021), coincidieron que habían recibido capacitaciones sobre medidas de prevención frente al trabajo remoto.

Al respecto, es importante mencionar que el empleador debe brindar capacitaciones de acuerdo al art 27. Del Reglamento de la “Ley N° 29783”, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, la compañía debe garantizarlas para sus trabajadores y deben de ser según los riesgos específicos de su trabajo. En ese sentido, los tres entrevistados afirmaron que recibieron capacitaciones mientras realizaban trabajo remoto, así como reciben informativos sobre riesgos ergonómicos.

En relación a, la **tercera pregunta del objetivo general** ¿Qué herramientas e instrumentos de oficina te han remitido durante el trabajo remoto? ¿Han sido remitidas siguiendo protocolos de seguridad?, los entrevistados Orbegoso (2021) y Maticorena (2021) mencionaron que recibieron laptop, accesorios, así como silla ergonómica y repos pie, además cumplieron con los protocolos de seguridad. Mientras que el

entrevistado Fox (2021) le entregaron la silla ergonómica y reposa pies sin cumplir los protocolos de seguridad.

Respecto a, los resultados dos de los tres entrevistados señalaron que le proporcionaron los implementos de oficina para cumplir con sus funciones siguiendo los protocolos, uno de los tres entrevistados afirmó que al momento de entregar los accesorios de oficina no siguieron los protocolos. Cabe señalar, que en el trabajo remoto los accesorios de oficina pueden ser por parte del empleador como el trabajador los gastos no son compensados a diferencia del teletrabajo.

Con relación, al **objetivo específico 1** determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, siendo la cuarta pregunta ¿Tiene conocimiento de las políticas de protección a los trabajadores, considera usted que afecta a su derecho a la intimidad? el entrevistado Orbegoso (2021) menciona que la aplicación de las políticas de protección a los trabajadores debe ser por medios virtuales y en horarios previamente coordinados en horario de trabajo, también menciona que afecta su “derecho a la intimidad”. Fox (2021) menciona que desconoce las políticas de protección de los trabajadores, asimismo indico que las políticas de protección no afectaría su derecho a la intimidad. En cambio, Maticorena (2021) menciona que tiene conocimiento de acuerdo a lo dispuesto en el literal c) del artículo 6° del “Reglamento de la ley 30036”, Ley que regula el teletrabajo.

Al respecto, de los resultados dos de los tres entrevistados desconocen las políticas protección de los trabajadores, es importante indicar que no hay una cultura de seguridad y salud en el trabajo, tanto por el empleador como el trabajador, motivo por el cual no están conscientes de que tanto se pueden exponer como trabajadores, uno de los tres entrevistados menciona que se debe proteger al trabajador respetando su horario laboral, así como la intimidad por las comunicaciones con dispositivos personales fuera del horario laboral.

En cuanto a, la **quinta pregunta** del **objetivo específico 1** ¿Cuál es tu opinión respecto a la videovigilancia como medida de supervisión durante el trabajo remoto? los entrevistados Orbegoso (2021), Fox (2021) y Maticorena (2021), coincidieron con su respuesta, al no estar de acuerdo con la videovigilancia durante la hora de trabajo.

Al respecto, dos de los tres entrevistados señalan que con la supervisión del cumplimiento de sus metas durante el trabajo remoto es suficiente, teniendo en cuenta que afectaría el derecho a la intimidad dentro de su domicilio.

En relación, al **objetivo específico 2** determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, siendo la **sexta pregunta** ¿Qué medidas de prevención de seguridad y salud ha implementado tu empleador para evitar los riesgos laborales durante el trabajo remoto? los entrevistados Orbegoso (2021) y Maticorena (2021) mencionaron que se han implementado medidas de prevención y control por medio de cartillas informativas. Mientras que Fox (2021) señaló que la institución no ha implementado “medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo”.

Respecto, a los resultados dos de tres entrevistados coincidieron en su respuesta, cumpliendo su empleador con las medidas de prevención, uno de los tres entrevistados señaló que, si el empleador no implementa medidas de prevención, considera que el trabajador debe establecer las medidas de prevención en el domicilio.

En cuanto a la **séptima pregunta** del **objetivo específico 2** ¿Cómo trabajador, sientes que la empresa te proporciona condiciones de trabajo segura y saludable en tu domicilio?, los entrevistados Orbegoso (2021) y Maticorena (2021) manifestaron que realizan su trabajo de forma segura y saludable. En cambio, Fox (2021) señala que la entidad no le proporciona condiciones de seguridad y salud.

Al respecto, dos de los tres entrevistados coincidieron con sus respuestas, asimismo, ambos indicaron que el empleador debe asumir los gastos que se originan por realizar el trabajo remoto en su domicilio.

En cuanto a, la **octava pregunta del objetivo específico 2** ¿Qué tipos de riesgos laborales has identificado y experimentado frente al trabajo remoto? los entrevistados Orbegoso (2021), Fox (2021) y Maticorena (2021) mencionaron que los riesgos laborales más frecuentes son los psicosociales y los ergonómicos.

Con respecto al resultado los tres entrevistados manifiestan que los riesgos laborales, perjudican en su vida familiar, muchas veces por que los empleadores no respetan el horario de trabajo, en consecuencia, terminan presentando las enfermedades profesionales mencionadas en el párrafo anterior.

En cuanto al instrumento **guía de análisis documental**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general** determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020. Se emplearon tres documentos.

Respecto al estudio *“El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”* de la OIT (2020) se conoció que se debe respetar el direccionamiento que da la OIT con el fin de garantizar la salud y seguridad de los empleados que realizan “trabajo remoto” adaptando su área de trabajo para que no perjudique al colaborador que son vulnerables del covid-19 y a las personas que viven a su alrededor por lo que el empleador debe tomar las medidas pertinentes así como lo hacen cuando sus trabajadores laboran en sus instalaciones.(p.5)

Del artículo *“Manifestaciones del ius variandi durante el trabajo remoto”* de Solano (2020) se pudo conocer que las medidas de prevención de seguridad y salud deben ser planificadas por el empleador para que sean aplicadas en el domicilio del

trabajador, sin embargo aún existen vacíos legales derivados a la situación excepcional que ha provocado el Covid-19 por lo que su incidencia va depender sobre todo de una correcta implementación y ejecución del Plan para la Vigilancia, Control y Prevención del COVID-19 en el Trabajo apoyándose de las tecnologías de información y comunicación (TIC), además las decisiones que tome el empleador deben estar dentro de la razonabilidad y necesidad empresarial.(p.87)

Con respecto al artículo *“La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social”* Venegas y Leyva (2020) pudo hallarse que aparte de los “riesgos psicosociales” en el trabajo se ha sumado la pandemia del Covid-19 originando el incremento de los trabajos remotos, que aunque puedan generar beneficios, muestran también desventajas como el incremento del estrés, carga mental y la fatiga por lo que las “medidas de seguridad y salud ocupacional” en los trabajos remotos deben ser vigiladas por el empleador con el fin de no comprometer la salud mental del trabajador mejorando así la calidad de vida laboral. (p.15)

De lo analizado a través de este instrumento, para el **objetivo general**, se encontró que las medidas de prevención de seguridad y salud deben ser aplicadas en los trabajos remotos ya que estos trabajadores tienen el mismo derecho jurídico que los empleados que laboran en las instalaciones del empleador; por lo tanto, la incidencia de estas medidas debe tener el mismo resultado que cuando se aplica en el centro laboral. Estas medidas deben ser planificadas por el empresario para que sean aplicadas de forma correcta en el domicilio del empleado basándose en la razonabilidad y necesidad empresarial con el fin de que mediante la influencia de las “medidas de prevención de seguridad y salud” evite que el trabajador se contagie del Covid-19, así también de los riesgos psicosociales que se pueden incrementar en los trabajos remotos como son el aumento del estrés, carga mental y la fatiga buscando la mejora en la calidad de vida laboral.

En cuanto al **objetivo específico 1**, determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020. Se utilizaron tres documentos.

Por medio del artículo *“Derechos Humanos Laborales y Derecho Internacional”* de Arese et al (2020) se llegó a conocer que los derechos humanos laborales es una relación de particulares en donde el Estado cumplen una función tutelar. Ante la aparición del Covid-19 se ha deshumanizado más al trabajador al tratarlo como una simple pieza del proceso productivo por lo que, en esta nueva realidad, el poder legislativo y todos los actores del Estado debe legalizar y evitar cualquier atropello a los derechos laborales, por lo tanto, el Estado debe tener un rol activo para proteger al sujeto más débil en dicha relación de dependencia. (p.92)

En cuanto al artículo *“Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos”* de Correa y Moltrazio (2020) pudo verse que este tipo de modalidad de contratación se debe pensar y resolver las distintas obstáculos que se presentan en materia gremial política, buscando la adaptación de esta nueva condiciones laborales, así también, en temas en materia normativas en esta nueva realidad laboral por lo que se debe crear y salvaguardar derechos fundamentales en el trabajo remoto o teletrabajo. (p.138)

Finalizando, estuvo el artículo *“La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”* de Poquet (2018) en donde desde un punto jurídico y constitucional se debe regularizar e interpretar la relación del derecho fundamental del teletrabajador y el poder de vigilancia de control del empleador para que este último no atente contra dichos derechos. Al tener vacíos legales se debe adaptar una regulación normativa relacionado al “derecho a la propia imagen”, el “derecho al secreto de las comunicaciones”, el “derecho a la protección de datos”, y el “derecho a la intimidad” del teletrabajador (p.113)

De lo evaluado en este instrumento, para el **objetivo específico 1**, se halló que con el teletrabajo aumenta el control del empleador siendo estos invasivos por lo que mediante normas se debe garantizar el derecho fundamental de los trabajadores por lo que la vigilancia del empresario debe ser coherente a los objetivos laborales que busca ya que mediante las políticas de protección a los trabajadores pueden verse atropellado sus derechos de protección de datos personales ya que existe aún vacíos legales, por ende, el empleador debe implementar el trabajo remoto sin que cause perjuicio al trabajador y en esta nueva realidad, el Estado debe legalizar y evitar cualquier atropello a los derechos laborales.

En cuanto al **objetivo específico 2**, determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020. Se emplearon tres documentos.

De acuerdo al artículo *“Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador”* de Muy (2020) se pudo conocer que existen vacíos dentro de la normativa laboral relacionado a los riesgos laborales en los trabajos remotos ya que al ser de reciente data la introducción de esta modalidad no se ha logrado un tratamiento adecuado y correcto ,porque si bien el trabajo se realiza fuera de las instalaciones de la empresa, no obstante, la concurrencia de cualquier evento como el desplazamiento que hace el empleado desde su domicilio al centro laboral y viceversa (cuando realizan trabajo mixto) y también en el mismo domicilio como los riesgos psicosociales, ergonómicos y en general hacen que los accidentes o enfermedad del trabajador sean eminentes. (p.28)

Con respecto al artículo *“El teletrabajo dependiente: Cuestiones centrales en torno a su regulación”* de Rosenbaum (2020) se conoció que es imprescindible demarcar el proceso de identificación de los riesgos y factores de riesgo en el teletrabajo como son el aislamiento, carga laboral, tecnoestrés, tecnoadición, entre otras. Para evitar ello se debe regular de forma especial este tipo de modalidad laboral por lo que se debe crear

normas que delinear la implementación de las medidas preventivas adecuadas, con el fin de cuidar la salud y seguridad laboral del teletrabajador. (p.298)

En relación del artículo *“Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a la distancia”* de Álvarez (2020) se halló que, por el problema del Covid-19 se ha difundido, en mayor magnitud, el trabajo remoto por lo que se tiene que reformular la protección de salud y seguridad para evitar riesgos laborales en este tipo de modalidad laboral como son la vida sedentaria, falta de actividad física, problemas cardiovascular, obesidad, derrame cerebral, problemas ergonómicos, oftalmológicos entre otros que se pueden desencadenar por lo que se deben avanzar con la aplicación de medidas de prevención de salud y accidentes en cada organización. (p.175)

De lo examinado en este instrumento, para el **objetivo específico 2**, se conoció que se presentan riesgos laborales en el trabajo remoto que pueden ocurrir en el traslado del empleado de su domicilio a las instalaciones de la empresa y viceversa, para aquellos que tienen una modalidad laboral mixta, así como en el propio domicilio del empleado que realiza trabajo remoto. Los riesgos laborales que se presentan son el aislamiento, carga laboral, tecnoestrés, tecnoadición, la vida sedentaria, falta de actividad física, problemas cardiovasculares, obesidad, derrame cerebral, problemas ergonómicos, oftalmológicos entre otros.

A continuación, se procederá a establecer la **discusión** de la presente investigación. Es pertinente aclarar que esta parte del estudio no constituyó una reproducción de los resultados que se obtuvieron, sino que vino a ser la composición de los juicios de valor que fueron la razón de ser de la investigación

Seguidamente se va a exponer la discusión respecto de los resultados obtenidos en la Guía de entrevistas. En relación al **objetivo general**: determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

En el instrumento guía de entrevista se encontró que la mayoría de los entrevistados, concordaron que el trabajo remoto es una oportunidad para desarrollar otras habilidades y la utilización de medios tecnológicos y que la Ley debe esclarecer si el empleador tiene la responsabilidad sobre lo que ocurre en el lugar donde trabaja el trabajador exactamente en el domicilio o lugar de aislamiento. Y se vio que ello guardaba gran similitud con lo formulado por Vargas (2020) al señalar que hasta qué punto el empresario podrá estructurar los espacios de la casa del teletrabajador para mantener un trabajo libre de accidentes por lo que la regulación del marco legislativo dado en el estado de emergencia es esencial, pero no son suficientes.

No obstante, uno de los entrevistados precisó que esta modalidad debe ser cambiada al teletrabajo, además que no existen vacíos legales en la regulación vigente, pues deja un margen de flexibilidad para que cada empleador pueda organizar con sus respectivos trabajadores ya que un exceso de regulación del trabajo remoto podría generar situaciones ineficientes en las labores, pues la forma como se ha descrito en la ley, permite un uso mejor del tiempo por parte del trabajador considerando la jornada de trabajo tanto en horas como durante la semana, más aún si esta labor se desarrolla en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario. Por ello, era importante atender a lo que refería Hernández (Citado por Fagua, De Hoz, y Jaimes, 2018) menciona que “son necesarias para la prevención de riesgos, con lo que se garantiza al trabajador condiciones seguras, decentes y dignas para el libre desarrollo de sus actividades” (p.25).

Con respecto a la guía de análisis documental se encontró, al igual que en las entrevistas que las medidas de prevención de seguridad y salud habían incidido en el

trabajo remoto, como bien expresó la OIT (2020) en su estudio *“El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”* al mencionar que las medidas que se tomen para la “prevención de seguridad y salud en trabajos remotos” tienen que tener la misma rigurosidad que un trabajo presencial para no perjudicar a colaboradores que sean vulnerables e igual a su entorno familiar.

Ello también coincidió con Solano (2020) en su artículo *“Manifestaciones del ius variandi durante el trabajo remoto”* al señalar que las medidas de prevención de seguridad y salud deben ser planificadas por el empleador para que sean aplicadas en el domicilio del trabajador, sin embargo, aún existen vacíos legales derivados a la situación excepcional que ha provocado el Covid-19. (p.87); que justamente concordó con Venegas y Leyva (2020) en su artículo *“La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social”* mencionan que el empleador deben vigilar la seguridad y salud de sus trabajadores en el trabajo remoto con el fin de no perjudicar la salud mental (p.15)

Lo mencionado anteriormente concordó con el antecedente nacional de Azabache (2018) en su estudio *“Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo”* que señala que la figura del teletrabajo en el ordenamiento jurídico peruano, debe garantizar las condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo, teniendo en cuenta sus peculiaridades y el cambio sustancial de la prestación de servicios que representa. Esto coincide con el antecedente nacional de Carranza (2016) en su tesis *“Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”* señala que la falta de delimitación de las atribuciones y funciones de las autoridades no permiten que se mejore la seguridad y salud del colaborador por consiguiente no se tiene una “Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” ni “planes nacionales”.

Es entonces que de los resultados obtenidos se pudo afirmar que pese que las “medidas de prevención de accidentes y salud laboral” deben ser aplicados por el empleador no resulta clara la ley para esta modalidad laboral ya que se tiene vacíos legales el cual puede ser aprovechado por los empleadores para no cumplir con las medidas de prevención de seguridad y salud. Con todos los recursos

bibliográficos y de la mayoría de entrevistas se cumplió el supuesto jurídico general.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

Sobre el instrumento “guía de entrevista”, se apreció que todos mencionaron que las políticas de protección a los trabajadores no afectan al derecho a la intimidad y protección de datos considerando que la compañía tiene la obligación de mantener la confidencialidad de los datos del colaborador y sólo hacer conocer a otros trabajadores cuando estén en riesgo el contagio del Covid-19.

Lo sentado hasta aquí concordó con lo esbozado por Fernández (citado por Espinoza, 2018) que señala que es necesario el respeto a la vida íntima y privada ya que no colisiona con el interés social, sin este derecho la persona contraería inquietud, sosiegos psicológicos e intranquilidad espiritual.

No obstante, los resultados dos de los tres trabajadores entrevistados desconocen las políticas protección de los trabajadores, tanto por el empleador como el trabajador, motivo por el cual no están conscientes de que tanto se pueden exponer como trabajadores.

Lo mencionado en el párrafo guarda similitud con Romero (2020) que menciona que el descanso es un derecho laboral para todos los colaboradores, por tanto, los trabajadores no deben laborar más de su jornada ordinaria y como una obligación del empleador debe identificar las acciones que puede afectar o representar una amenaza para el derecho a la desconexión laboral y adaptar medidas que impidan esa trasgresión del derecho.

En cuanto a la guía de análisis documental, existe una diferencia con lo referido previamente; ya que en “*Derechos Humanos Laborales y Derecho Internacional*” de Arese et al (2020) afirmó que ante la aparición del Covid-19 se ha deshumanizado más al trabajador al tratarlo como una simple pieza del proceso productivo por lo

que, en esta nueva realidad, el poder legislativo y todos los actores del Estado debe legalizar y evitar cualquier atropello a los derechos laborales. (p.92). En Ese mismo contexto en *“Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos”* de Correa y Moltrazio (2020) manifestaron que se debe crear y salvaguardar derechos fundamentales en el trabajo remoto o teletrabajo buscando la adaptación de esta nueva condición laborales, así también, en temas en materia normativas en esta nueva realidad laboral. (p.138). También fue destacado por Poquet (2018) en el artículo *“La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”* cuando indicó que al tener vacíos legales se debe adaptar una regulación normativa relacionado al “derecho a la propia imagen”, el “derecho al secreto de las comunicaciones”, el “derecho a la protección de datos”, y el “derecho a la intimidad” del teletrabajador (p.113)

La entrevista sobre la política de protección a los trabajadores y los derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos fue similar al antecedente nacional de Cossio (2016) en su investigación *“El derecho a la Intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores”* señala, que, en nuestro ordenamiento, la LSST y de la LGS garantizan el respeto al “derecho a la intimidad” vigilando la salud de los trabajadores; tal como describió Del Campo (2015) que llevó a cabo un estudio denominado *“La configuración del derecho a la seguridad en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N° 29783 y su modificatoria por Ley N° 30222”* al concluir que como elementos configuradores de la “Seguridad y Salud en el Trabajo”, a su exigibilidad jurídica se deben basar en las normas supranacionales y al derecho a la vida como su sustento legal,

Es así que de los resultados obtenidos se pudo afirmar que las políticas de protección a los trabajadores afectan al “derecho a la intimidad” y “protección de datos” ya que se tiene vacíos legales por lo que el Estado debe legalizar y evitar cualquier atropello a los derechos laborales, sin embargo, según los entrevistados no afectarían, pero sólo

se basan en el supuesto que el empleador respete el derecho a la confidencialidad. Con todos los recursos bibliográficos y de la mayoría de entrevistas se cumplió el supuesto jurídico específico 1.

En cuanto al **objetivo específico 2**: Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

De acuerdo a la guía de entrevista, se vio que la mayoría de los entrevistados concordaron que el empleador debe realizar el seguimiento por medio de medico ocupacional a los trabajadores que se encuentran laborando en forma remota, así que la identificación de los riesgos va depender de la actividad que realicen los trabajadores bajo la modalidad remota. Con respecto a los trabajadores entrevistados mencionaron que los riesgos laborales, perjudican en su vida familiar, muchas veces por que los empleadores no respetan el horario de trabajo, en consecuencia, terminan presentando las enfermedades profesionales. Por ello, era importante atender a lo que refería Cataño y Gómez (2014) cuando señaló que los riesgos pueden ser de tipo ergonómico y complicaciones con los horarios. (p.90).

Con respecto a la guía de análisis documental se encontró con el artículo *Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador*” de Muy (2020) al decir que no se ha logrado un tratamiento adecuado y correcto ,porque si bien el trabajo se realiza fuera de las instalaciones de la empresa, no obstante, la concurrencia de cualquier evento como el desplazamiento que hace el empleado desde su domicilio al centro laboral y viceversa (cuando realizan trabajo mixto) y también en el mismo domicilio como los riesgos psicosociales, ergonómicos y en general hacen que los accidentes o enfermedad del trabajador sean eminentes.(p.28); ello también coincidió con lo al artículo *“El teletrabajo dependiente: Cuestiones centrales en torno a su regulación”* de Rosenbaum (2020) al mencionar que los riesgos son el aislamiento, carga laboral, tecnoestrés, tecnoadición, entre otras. Para evitar ello se debe regular de forma especial este tipo de modalidad laboral por lo que se debe crear normas para las medidas preventivas adecuadas.(p.298); que justamente concordó con del artículo

“Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a la distancia” de Álvarez (2020) al mencionar que los riesgos que se presentan en este tipo de modalidad laboral son la vida sedentaria, falta de actividad física, problemas cardiovasculares, obesidad, derrame cerebral, problemas ergonómicos, oftalmológicos entre otros (p.175)

Lo mencionado anteriormente concordó con el antecedente nacionales de Dedios (2014) *“El sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo”, según la OIT: aplicación de los Principios en el Perú*”, concluyó que un sistema de gestión otorga a la materia de seguridad y salud en el trabajo el establecimiento de un mecanismo de evaluación y mejora continua, incluso ayuda a contribuir a la creación de una cultura de prevención. Es así que la aplicación correcta de este sistema aunada al respeto de los principios propende a asegurar y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto último se relaciona con otro antecedente nacional de Vicuña y Montenegro (2016) *“Determinación de los costos de los accidentes de trabajo y de las medidas preventivas en una empresa de harina de pescado”*, al mencionar que para detectar la causa raíz que producen los accidentes se debe realizar investigaciones preventivas que determinen la actividad requerida para prevenir los accidentes.

Es así que de los resultados obtenidos se pudo afirmar que se presentan riesgos laborales en los trabajos remotos ya que muchas veces los empleadores no respetan el horario de trabajo, en consecuencia, terminan presentando las enfermedades profesionales. Con todos los recursos bibliográficos y de la mayoría de entrevistas se cumplió el supuesto jurídico específico dos.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye, que no obstante la importancia de las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto, la investigación permite apreciar que la regularización es deficiente y que es necesario avanzar en las mejoras respecto a esta modalidad. La no existencia de un dispositivo legal específico que establezca lineamientos de dichas medidas dirigido a trabajadores ejerciendo trabajo remoto, naturalmente, implica un vacío normativo.

2. Las políticas de protección a los trabajadores en la modalidad del trabajo remoto, pueden afectar los derechos a la intimidad y protección de datos por los vacíos legales. Sin embargo, no existiría estos atropellos si los empleadores respetaran el derecho a la confidencialidad y que la capacidad de control del empleador no sea invasiva o de ventilar los datos de salud del colaborador sin el consentimiento de los mismos, (sólo en caso de poner en riesgo de contagio de Covid-19 hacia los demás colaboradores) cumpliendo con la Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

3. En el trabajo remoto se presentan riesgos laborales cuando no se previene, ni se controla los accidentes y la salud de los colaboradores en su domicilio, además los incidentes pueden ocurrir en el traslado del trabajador desde su hogar al centro laboral y viceversa cuando estos realizan una modalidad mixta. Cabe precisar, que existen lagunas normativas con relación a los riesgos laborales en el escenario del trabajo remoto, las cuales deben ser reguladas específicamente y mantener constante la actualización y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al Estado que a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización – SUNAFIL, haga cumplir la normativa vigente de la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” N° 29783, y los señalado en el Artículo 50, Medidas de prevención facultadas al empleador, y absolver los vacíos legales que tiene la modalidad del trabajo remoto, para que las entidades públicas y privadas, elaboraren un plan de vigilancia, prevención, dispositivos y control de los trabajadores remotos, con el apoyo de los “comités de seguridad y salud en el trabajo” sea implementado y controlado.
- 2.** Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promueva mecanismos adecuados para que las entidades públicas y privadas cumplan con los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores bajo la modalidad remota, teniendo en cuenta, que algunos empleadores pueden aprovechar estos vacíos legales, para violar los derechos de los trabajadores, debido al alto porcentaje de desempleo originado por la pandemia.
- 3.** Al Congreso de la Republica de Perú, que expida una nueva regulación sobre el teletrabajo, que comprenda la modalidad del trabajo remoto y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador, estableciéndose como un instrumento permanente, dados los beneficios demostrados que han surgido en su aplicación. Precisamente, por la coyuntura, la aplicación de herramientas digitales de difundió y aceleró coadyuvando a la interrelación vía tecnologías de la información y de la comunicación, con las que cuentan gran parte de empresas y entidades públicas.
- 4.** A las entidades públicas y privadas brindar información a los trabajadores remotos sobre los riesgos laborales, vía correos electrónicos y ofrecer canales de consultas (telemedicina) para sus trabajadores y su entorno familiar en pro de su salud, sensibilizar a los trabajadores mediante talleres sobre enfermedades profesionales, riesgo psicosocial y disergonómicos.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a la distancia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*(43), 175-201. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>. ISSN_9080-2001
- Arese, M., Anglade, J., Pedrino, N., Moreyra, F., & Cuadrado, M. (2020). *Derechos Humanos Laborales y Derecho Internacional*. Retrieved from <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Derechos%20humanos%20laborales%20dossier.pdf#page=139>
- Azabache, P. (2018). *Condiciones mínimas de seguridad y salud en el teletrabajo. Título de posgrado*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13706>
- Balcázar, S., & Cabrera, X. (2017). El derecho a la intimidad y su tratamiento frente al derecho de la publicidad registral en la SUNARP, Chiclayo, Periodo 2016. *Epistemia*, 1(2), 1-10. Retrieved from <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/657/579>. ISSN: 2675-9231
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from Home After the COVID-19 Outbreak. *Federal Reserve Bank of Dallas*, 1-19. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/343038714_Work_from_Home_After_the_COVID-19_Outbreak. ISSN:2314-8923
- Bohorquez, M. (2020). Mecanismo de prevención del contagio de propagación del COVID-19 en las empresas. *Soluciones Laborales*, 132-144.
- Bonilla, L., Plaza, C., Soacha, G., & Riaño, M. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia del trabajo*, 16(49), 38-42. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>

- Bonilla, M., & López, A. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta moebio*, 57, 305-315. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n57/art06.pdf>
- Brocal, F. (2016). Incertidumbres y retos ante los riesgos laborales nuevos y emergentes. *Arch Prev Riesgos Labor*, 19(1), 6-9. Retrieved from http://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v19n1/01_editorial.pdf. ISSN:2318-9345
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n1/2145-7719-cesd-11-01-1.pdf>
- Carranza, C. (2016). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Tesis de pregrado*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería. Retrieved from <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/5838>
- Carrillo, A. (2014). *La Responsabilidad Civil del Empresario por Daños Derivados del Accidente de Trabajo. Tesis de posgrado*. Granada: Universidad de Granada. Retrieved from <https://hera.ugr.es/tesisugr/2407696x.pdf>
- Cataño, S., & Gómez, N. (2014). El concepto de Teletrabajo. Aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>. ISSN:2349-8927
- Chiuffo, F. (2020, Abril 21). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto*. Retrieved from <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>
- Coba, F. M. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación. *Oficial del Poder Judicial. Órgano De Investigación De La Corte Suprema De Justicia De La República Del Perú*, 11(13), 439-458. doi:<https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>. ISSN: 1997-6682

- Comisión de Trabajo y Seguridad Social. (2020). *Proyecto de Ley N° 5908-2020-CR*. Retrieved from <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Proyecto-de-Ley-5039-2020-CR-LP.pdf>
- Correa, F., & Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. *Revista Derechos en Acción*, 16(16), 397-415. Retrieved from <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/109792>. ISSN: 2384-1236
- Cossio, A. (2016). *El derecho a la intimidad en la vigilancia de la salud de los trabajadores. Tesis de posgrado*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8159>
- D.L N°295. (1984). *Código Civil*. Retrieved from <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/03/C%C3%B3digo-civil-03.2020-LP.pdf>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. (2020). *Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional*. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Decreto de Urgencia N° N° 127-2020. (2020). *Decreto de Urgencia para promover empleo formal y establece otras disposiciones*. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/1372891-n-127-2020>
- Decreto Legislativo N°1505. (2020). *Decreto legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19*. Retrieved from <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-medidas-temporales-excepcci-decreto-legislativo-n-1505-1866220-6/>
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (2016). *Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>

Decreto Supremo N° 010-2020-TR. (2020). *disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020*. Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462424-010-2020-tr>

Dedios, C. (2014). *El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la OIT: Aplicación de los Principios en el Perú. Tesis de pregrado*. Piura: Universidad de Piura. Retrieved from https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2176/DER_015.pdf%3Bsequence=1

Del Campo, T. (2015). *La configuración del derecho a la seguridad en el trabajo, a partir de los elementos que conforman la seguridad y salud en el trabajo, su regulación normativa y su análisis en la ley N°29783 y su modificatoria por ley N°30222. Tesis de posgrado*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5820>

Delgado, A. (2021). Implicancia de la suspensión perfectas de labores en el Perú frente al impacto económico de la Covid-19. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(4), 55-65. Retrieved from <http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/77>. ISSN:2314-2378

Dingel, J., & Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can be Done at Home? *Journal of Public Economics*, 189, 1-12. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>. ISSN: 8734-1293

Eguiguren, F. (2015). El derecho a la protección de los datos personales. Algunos temas relevantes de su regulación en el Perú. *THĒMIS-Revista de Derech(67)*, 131-140. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5279045>. ISSN: 1810-9934

- Espinoza, J. (2018). *El derecho a la intimidad y su protección en el sistema jurídico peruano. Tesis de posgrado*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos. Retrieved from http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10160/Espinoza_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fagua, G., De Hoz, Y., & Jaimes, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión desde los planes de emergencia. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(1), 23-29. Retrieved from <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/920/700>. ISSN: 2711-4406
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Retrieved from http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf
- González, R., & Serrano, E. (2018). Entrevistas Espontaneas Catoriales (EEC) para la construcción de categorías orientadoras en la investigación cualitativa. *Journal Latin American Science*(1), 1-11. Retrieved from <https://lasjournal.com/index.php/abstract/article/view/2/14>
- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2013). Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia. *Derecho, Constitución y Justicia*(36), 141-172. Retrieved from <https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/40320>. ISSN: 2357-6170
- Guntin, R. (2020). Trabajo a Distancia y con Contacto en Uruguay. 1-27. Retrieved from http://www.rguntin.com/research/employment_uru_covid_new.pdf
- Hatayama, M., Viollaz, M., & Winkler, H. (2020). Jobs' Amenability to Working from Home Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. *Policy Research Working Paper*(9241), 1-32. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33753>. ISSN: 2023-1988

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^{ta} ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F: Mc Graw Hill .
- Herrán, V., Lugo, E., Ruiz, a., & Ruiz, A. (2016). Nivel de conocimiento en riesgos laborales: El caso de trabajadores de servicios generales en una universidad. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 1(1), 43-51. Retrieved from <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/893/684>. ISSN: 2134-9824
- Ley General del Trabajo. (2006). *Ley General del Trabajo*. Retrieved from [http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/DICTAMEN-LGT-CDISP-COMPLEMENTARIAS\(7MAYO07\).pdf](http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/DICTAMEN-LGT-CDISP-COMPLEMENTARIAS(7MAYO07).pdf)
- Ley N° 29783. (2013). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Retrieved from http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-08-20_29783_1669.pdf
- Ley N° 30036. (2013). *Ley que regula el Teletrabajo*. Retrieved from <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- Ley N°.29733. (2013). *Ley de protección de datos personales*. Retrieved from <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0036/ley-proteccion-datos-personales.pdf>
- Ley N°30036. (2013). *Ley que regula el teletrabajo*. Retrieved from [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)
- Martínez, C. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos* . Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Maxwell, J. (2019). *Diseño de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19*. Retrieved from

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_practicas_ergonomicas%20.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. Retrieved from https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Monerri, C. (2017). El Trabajador como sujeto infractor en materia de prevención de riesgos laborales. *Anales De Derecho*, 35(1), 1-20. Retrieved from <http://revistas.um.es/analesderecho/article/view/288781>. ISSN: 1989-5992

Mongey, S., & Weinberg, A. (2020). Characteristics of Workers in Low Work-From-Home and High Personal-Proximity Occupations. *Becker Friedman Institute*, 1-9. Retrieved from https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Mongey_3.2020.pdf. ISSN:9023-8023

Mongey, S., Pilossoph, L., & Weinberg, A. (2020). Which Workers Bear the Burden of Social Distancing Policies? *Becker Friedman Institute*, 51, 1-17. Retrieved from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27085/w27085.pdf. ISSN:2314-9802

Moreno, L. (2014). *Reglas de la responsabilidad objetiva y subjetiva en el accidente de trabajo y la enfermedad profesional desde la jurisprudencia de la sala laboral de la corte suprema de justicia y su incidencia. Tesis de posgrado*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Retrieved from <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/48544/699867.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muy, E. (2020). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro*(35), 27-46. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711724>. ISSN:3789-9934

Nigar. (2020). Hermeneutic phenomenological narrative enquiry: Aqualitative study design. *Theory & Practice in Language Studies*, 10(1), 10-18. doi:<http://dx.doi.org/10.17507/tpls.1001.02>. ISSN: 1799-2591.

- Organización Internacional del Trabajo. (1996, Junio 20). *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Retrieved from https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020, Octubre 7). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público*. Retrieved from <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176. doi:<https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>. ISSN: 2215-8944
- Papanikolaou, D., & Schmidt, L. (2020). Working Remotely and the Supply -Side Impact of Covid-19. *NBER Working Paper Series*, 1-49. Retrieved from https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27330/w27330.pdf. ISSN: 2314-8735
- Poquet, R. (2018). La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador. *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 8(1), 113-135. Retrieved from https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918/2301. ISSN:9234-1267
- Puntriano, C. (2020). *Derecho de los desastres: Covid-19*. Retrieved from https://munizlaw.com/assets/pdf/Articulo_CPR_libro_Derchecho_de_los_Desastres.pdf
- Quijano, O. (2016). La salud: Derecho Constitucional del carácter programático y operativo. *Derecho & Sociedad*(47), 307-319. Retrieved from

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18893/19111>. ISSN: 2079-3634

Quijano, O., & Munares, O. (2016). Protección de derechos en salud en el Perú: Experiencias desde el rol fiscalizador de la Superintendencia Nacional de Salud. *Rev. perú. med. exp. salud pública*, 33(3), 529-534. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.333.2303>. ISSN:2376-7823

Rallo, A. (2019). El nuevo derecho de protección de datos. *Revista Española de Derecho Constitucional*(116), 45-74. Retrieved from http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/189958/rallo_2019_Eln.pdf?sequence=1&isAllowed=y. ISSN: 2135-7638

Rappaccioli, R., Hernández, F., & Zamora, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. *Revista Médica Sinergia*, 6(2), 1-8. Retrieved from <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/641/1110>. ISSN:2215-4523

Resolución de Gerencia General N° 039-2020-SERVIR-GG. (2020). *Aprobar el proceso de estandarización para la contratación del “Servicio de soporte técnico y actualización de licencias para productos Oracle o equivalente – Oracle Audit Vault and Database Firewall” por el plazo de dos (2) años, cuyo sustento técnico en.* Retrieved from <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/922194-039-2020-servir-gg>

Riaño, M., & Palencia, F. (2016). Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura. *Revista gerencial, política y salud*, 15(30), 24-37. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v15n30/v15n30a03.pdf>. ISSN: 1224-1756

Romero, M. T. (2020). El derecho a la desconexión laboral. *LP Derecho*, 1-4.

Rosenbaum. (2020). El teletrabajo dependiente: Cuestiones centrales en torno a su regulación. *Revista jurídica del Trabajo*, 1(2), 285-303. Retrieved from <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/45>. ISSN:2984-9002

- Saltiel, F. (2020). Who Can Work From Home in Developing Countries? *Duke University, Department of Economics.*, 1-15. Retrieved from http://econweb.umd.edu/~saltiel/files/wfh_mostrecent.pdf. ISSN:3245-9845
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 7(1), 102-122. Retrieved from <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Sarmiento, L. (2013). *La Compensación de Culpas como Eximente de responsabilidad del empleador en Colombia. Tesis de posgrado.* Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Retrieved from <https://1library.co/document/zxl4rpdz-compensacion-culpas-eximente-responsabilidad-empleador-colombia.html>
- Solano, S. (2020). Manifestaciones del ius variandi durante el trabajo remoto. *Soluciones Laborales para el Sector Privado*(154), 87-101. Retrieved from [https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_\(2\).pdf](https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_(2).pdf). ISSN: 4563-1980
- Strauss, A., & Corbin, J. (2016). *Bases de la investigación cualitativa. Técnica y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.* Medellín: Universidad de Antioquía.
- Toribio, K. (2020, Agosto 27). *El trabajo remoto en tiempo de COVID-19.* Retrieved from estudiomuniz.com.pe: <https://estudiomuniz.com.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>
- Vargas, T. (2020, Octubre 27). *Vigencia y necesidad del trabajo remoto.* Retrieved from laley.pe: <https://laley.pe/art/10231/vigencia-y-necesidad-del-trabajo-remoto>
- Venegas, C., & Leyva, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Revista Española de Salud Pública*, 94(9), 1-17. Retrieved from https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp

/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf. ISSN: 3451-9834

Vicuña, G., & Montenegro, M. (2016). *Determinación de costos de los accidentes de trabajo y de las medidas preventivas en una empresa de harina de pescado. Tesis de pregrado*. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina. Retrieved from <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2588>

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO: "Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020"				
AMBITO-TEMATICO	PREGUNTAS-DE- INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
DERECHO-LABORAL:	PREGUNTA-GENERAL	OBJETIVO-GENERAL:	CATEGORÍA-01:	SUBCATEGORÍA-01:
¶ ¶ ¶ ¶ x	¿De qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020?x	Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.x	Medidas de prevención de Seguridad y Salud	Derecho a la intimidad SUB-CATEGORIA-02: Derecho a la protección de datos SUB-CATEGORIA-03: Derecho a la salud
PROBLEMA-DE- INVESTIGACION	PREGUNTA-ESPECIFICA-1	OBJETIVO-ESPECÍFICO-1:	CATEGORÍA-02:	SUB-CATEGORÍA-01:
La no aplicación de las Medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto, de conformidad con Ley 29783-Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.x	¿De qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y la protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020?¶	Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.¶	Trabajo Remoto	Riesgos Laborales
	PREGUNTA-ESPECIFICA-2	OBJETIVO-ESPECÍFICO-2:	¶ x	SUB-CATEGORÍA-02:
	¿De qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020?x	Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.¶ x		Políticas de protección a los trabajadores ¶ x

TÍTULO: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020				
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.</p>	<p>SUPUESTO GENERAL:</p> <p>Las medidas de prevención de seguridad y salud, inciden negativamente en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, porque los empleadores no cumplen con dichas medidas.</p>	<p>CATEGORIA-01:</p> <p>Medidas de prevención de Seguridad y Salud</p>	<p>SUBCATEGORIA-01:</p> <p>Derecho a la intimidad</p> <p>SUB-CATEGORIA-02:</p> <p>Derecho a la protección de datos</p> <p>SUB-CATEGORIA-03:</p> <p>Derecho a la salud</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO-01:</p> <p>¿De qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y la protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO-01:</p> <p>Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.</p>	<p>SUPUESTO ESPECIFICO-01:</p> <p>Las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y la protección de datos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, porque no se respeta los derechos fundamentales a la privacidad de los trabajadores.</p>	<p>CATEGORIA-02:</p> <p>Trabajo Remoto</p>	<p>SUB-CATEGORIA-01:</p> <p>Riesgos Laborales</p> <p>SUB-CATEGORIA-02:</p> <p>Políticas de protección a los trabajadores</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO-02:</p> <p>¿De qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO-02:</p> <p>Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.</p>	<p>SUPUESTO ESPECIFICO-02:</p> <p>Se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020, porque no se ejecuta la vigilancia de la salud de los trabajadores que realizan sus funciones de manera remota.</p>		
<p>METODOLOGIA:</p> <p>Tipo de Investigación: Enfoque Cualitativo, Básica y Descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación: Teoría Fundamental</p>	<p>Escenario de Estudios:</p> <p>Miraflores, Entidad del Estado</p> <p>PARTICIPANTES: 6 participantes (abogados y trabajadores)</p>			

ANEXO N° 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista Operadores en Derecho
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	00
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %



Lima, 15 de enero de 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No: 09803484 Telf.:997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr José Carlos Gamarra Ramón
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista Operadores en Derecho
- 1.4 Autor(A) de Instrumento: Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	00
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

x
90 %

Lima, 15 de enero del 2021



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09919088 Telf.: 963347510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista Operadores en Derecho
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	00
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

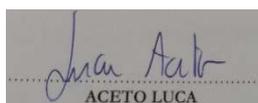
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

x

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %



ACETO LUCA

Lima 15 de enero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 48974953 Telf. 910190409

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

4.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto

4.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo

1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista Trabajadores

1.4. Autor(A) de Instrumento: Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	00
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X
90%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 15 de enero de 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No: 09803484 Telf.:997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 1.5 Apellidos y Nombres: : Dr. José Carlos Gamarra Ramón
 1.6 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 1.7 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista Trabajadores
 1.8 Autor(A) de Instrumento: Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE		
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	00
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

x
90 %

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



Lima, 15 de enero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09919088 Telf.: 963347510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca
 4.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 4.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista Trabajadores
 4.4. Autor(A) de Instrumento: Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	00
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

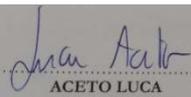
x

PROMEDIO

DE

VALORA

90%


 ACETO LUCA

Lima, 15 de enero del

ANEXO N° 4



GUÍA DE ENTREVISTA

Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020

Entrevistado: CHRISTIAN SERGIO ARMAS ALVARADO

Cargo/profesión/grado académico: PROCURADOR PÚBLICO / ABOGADO / BACHILLER.

Institución: SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES

OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

Preguntas:

1. ¿Cuál sería, su análisis sobre la regulación de las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

Partiendo de la idea que "NO TODO TRABAJO" puede realizarse remotamente, las empresas y/o privados se encuentran en una etapa de adaptación a nuevos roles.

El trabajador (mas que antes) se encuentra en la posición de adaptarse a las nuevas formas de trabajo, de lo contrario, quedará rezagado.

Por su parte las empresas/instituciones deben "adaptarse" también a la nueva normalidad.

Dicho esto, la normativa sobre "SEGURIDAD Y SALUD PARA EL TRABAJO" estuvo planteada para aquellas situaciones en las que un TRABAJADOR es puesto (por contrato laboral) en un espacio físico (centro de labores o similares) para que realice la actividad productiva por la que fue contratado, por lo que el EMPLEADOR debería brindarle los medios y espacios idóneos que no afecten su seguridad ni salud.

Pero ¿se entiende o justifica dicha normativa en un entorno de TRABAJO REMOTO? Entiendo que el EMPLEADOR debe brindar el soporte de seguridad y salud incluso cuando el servicio es brindado en el domicilio del trabajador.

Pero en este punto considero que hay que diferenciar los medios (que deben ser brindados por el empleador, como computadoras, hojas, herramientas, insumos, etc) y los riesgos que el trabajador se encuentra expuesto (que en este caso, los elementos de riesgo son generados por el mismo trabajador, ya que el servicio es brindado en su domicilio, en su entorno).

2. ¿Cree Ud., que existen vacíos legales en la regulación vigente del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, sobre las medidas en de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto? Si/No ¿Fundamente?

En mi opinión el DU 026-20 no contiene medidas relacionadas con seguridad y salud del trabajo. Este DU responde mas a una SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA que a un entorno de prevención de seguridad y salud, como lo planteó en algún momento los promotores de esta norma.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR establecen medidas idóneas, como es el comunicar al TRABAJADOR que medidas, condiciones y recomendaciones sobre seguridad y salud debe seguir.

Pero en mi opinión, debería existir también una comunicación del TRABAJADOR por la que indique que cumple con todas las medidas de seguridad y salud, en el entorno en el que va a desarrollar su trabajo, toda vez que no podría imputársele al empleador responsabilidad en las condiciones de trabajo, si es que éste no conoce cuales son tales condiciones.

Como repito, pienso que la NORMATIVA fue pensada para una situación en la cual el empleador debería de garantizar un entorno seguro y saludable para que el trabajador desempeñe sus labores; pero en este caso, es el TRABAJADOR quien brinda dicho entorno, y en mi opinión, debería de comunicar que cumple con tales condiciones, a efectos de poder desempeñar su labor vía remota.

3. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia qué opinión, tiene frente al trabajo remoto, y como cree usted que éste se debería adecuarse al teletrabajo?

- No creo que todo trabajo pueda ser realizado vía remoto.

- Se pueden desempeñar muchas funciones vía remoto, aprovechando las herramientas tecnológicas; por lo que, en mi opinión, de cara al futuro la idea de permanencia en el centro de labores va a tener que cambiar, y sopesar cual es la situación más productiva para el empleador.

- Debe adaptarse la facultad de supervisión que tiene el "Empleador" a las nuevas modalidades trabajo remoto, a efectos que pueda corroborar que el trabajador cumple con las tareas asignadas o es productivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.
--

Preguntas:

4. ¿Considera usted que las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19?

No entiendo a qué política en específico se refiere, que pudiera afectar el derecho a la intimidad o a la protección de datos.

5. Qué opinión le merece la videovigilancia como fiscalización a los trabajadores que se encuentren realizando sus funciones de forma remota?

Considero adecuada, toda vez que una de las características del TRABAJO DEPENDIENTE es la subordinación y el cumplimiento de roles o tareas bajo supervisión. Como repito, no todo trabajo puede hacerse vía remota. Existen labores que requieren supervisión (poniéndome en un plano muy general, no trabajo de oficina propiamente dicho). El tema de ventas, diseño, elaboración de proyectos, requiere de mucha coordinación, como podría supervisarse si no pudiera verificarse el cumplimiento de un horario de trabajo, o en todo caso, como podría verificar el empleador si un trabajador hace abandono de labores.

6 ¿Qué opinión, tiene Ud. sobre la regulación vigente Decreto de Urgencia N° 127-2020, derecho a la desconexión digital?

-Que es lo justo, es un tema que esta fuera del horario de trabajo. -

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

7. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, de qué manera cree usted que se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

-Depende de qué tipo de actividad se estaría realizando vía remota.

8. ¿Cuál es su opinión sobre la política de prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

- Como repito, considero que el EMPLEADOR asume responsabilidad por establecer políticas de prevención, pero es el TRABAJADOR quien establece el entorno en el que se desempeña, por lo mismo, debe haber declaraciones de ambos, en el sentido que cumplen con protocolos de seguridad y salud.

9. ¿Cómo operan los principios de prevención y responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo remoto?

- En mi opinión, si el EMPLEADOR tiene mayor control sobre la actividad del TRABAJADOR, si debiese asumir responsabilidad sobre las medidas de prevención; pero si el TRABAJADOR no brinda información o el EMPLEADOR no ejerce mayor control, como podría imputársele al EMPLEADOR responsabilidad por temas que no conoce.



Firmado por: ARMAS ALVARADO Christian Sergio FAU 20
Razón:
Fecha: 20/03/2021 12:16:34

CHRISTIAN SERGIO ARMAS ALVARADO
CAL N° 30182

GUÍA DE ENTREVISTA

Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020

Entrevistado: MIGUEL ANGEL SOTO YUCRA

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: SMV

OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

Preguntas:

1. ¿Cuál sería, su análisis sobre la regulación de las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

Las normas que se han emitido resultan insuficientes e imprecisas, lo cual lleva a que cada empleador y/o trabajador tenga que interpretarlas según sus intereses, dejando de lado los principios básicos del derecho laboral.

2. ¿Cree Ud., que existen vacíos legales en la regulación vigente del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, sobre las medidas en de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto? Si/No ¿Fundamente?

Si, existe vacíos pero en mi opinión uno principalmente, como sabemos el trabajo remoto conlleva a una relación laboral excepcional, y los servicios del trabajador se debe realizar en el domicilio del trabajador o en el lugar que este señale, en ese sentido la Ley debe esclarecer si el empleador tiene la responsabilidad sobre lo que ocurre en el lugar donde trabaja el trabajador y si el trabajo remoto que se debe realizar puede conllevar actos riesgoso, si se puede imputar responsabilidad al empleador por accidentes de trabajo por acciones del trabajador para el que no fue capacitado, y ahora que el COVID 19 ya es una enfermedad profesional puede darse en trabajo remoto, todos esto hechos no están establecidos en ninguna norma lo que traería que el Poder Judicial a través de un proceso largo analice cada caso concreto y establezca responsabilidad de las partes.

3. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia qué opinión, tiene frente al trabajo remoto, y como cree usted que éste se debería adecuarse al teletrabajo?

Como ya se ha señalado por varios juristas el trabajo remoto es una modalidad excepcional de trabajo no presencial vigente durante el Estado de Emergencia Sanitaria, muy parecido al teletrabajo, con la principal diferencia que no se requiere de un acuerdo entre las partes y tampoco exige que el empleador compense al trabajador cuando este use sus propios medio y equipos para el desarrollo de su trabajo, lo cual en el fondo hay un ahorro en el empleador, lo que el Estado debe promover la aplicación del Tele Trabajo tanto en el sector público como privado, toda vez que la emergencia sanitaria puede durar mucho más tiempo, dando un tiempo prudencia a los empleadores para cambien la modalidad de trabajo remoto por el teletrabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.
--

Preguntas:

4. ¿Considera usted que las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19?

NO, lo que se debe impulsar es que a través del Ministerio de Justicia se fiscalice que todos los empleadores tengan registrado sus bases de datos de sus trabajadores y cuente con todas las medidas de seguridad para su protección conforme con la Ley de Protección Datos.

5. Qué opinión le merece la video vigilancia como fiscalización a los trabajadores que se encuentren realizando sus funciones de forma remota?

Todas estas medidas debe ser consensuadas y según la labor que se debe desempeñar, lo que se debe fomentar es una cultura de trabajo por resultado y no por horas de trabajo. El desempeño laboral puede ser medido por otras formas que no implique la invasión de la privacidad del trabajador.

6 ¿Qué opinión, tiene Ud. sobre la regulación vigente Decreto de Urgencia N° 127-2020, derecho a la desconexión digital?

Es una medida correcta, que debe ser aplicada por todos los empleadores, no llamadas, no mensajes, no correos electrónicos fuera del horario de trabajo establecido, si se cumpliera con ello se lograría mejorar el bienestar del trabajador y con ello un buen clima laboral, esta obligación de las empresas a respetar el horario de trabajo en la modalidad de remoto debe estar acompañada de una mejor fiscalización.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

7. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, de qué manera cree usted que se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

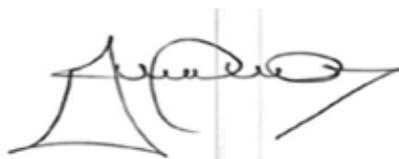
En la Falta de capacitación y seguimiento del estado de salud por parte del responsable de salud ocupacional de las empresas y la falta de seguimiento de las condiciones en que el trabajador está realizando su labor.

8. ¿Cuál es su opinión sobre la política de prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

Como se ha mencionado se debe expedir normas más claras y precisas sobre la seguridad y salud en el trabajo en el tiempo de esta emergencia sanitaria, promover la capacitación para que los trabajadores tenga una mejor cultura de prevención y tenga conocimiento de los riesgos que puedan tener a realizar sus labores en forma remota.

9. ¿Cómo operan los principios de prevención y responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo remoto?

Los principios deben ser los mismos para garantizar la salud de los trabajadores ya sea que laboren en forma presencial, remota o bajo otro tipo de modalidad, se debe promover una cultura de prevención, mitigar los riesgos con el objetivo principal de cero accidentes.



Firmado por: SOTO YUCRA Miguel Angel FAU 2013101639
Razón:
Fecha: 3/03/2021 13:09:14

MIGUEL ANGEL SOTO YUCRA
CAL N° 31400

GUÍA DE ENTREVISTA

Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020

Entrevistado: Jorge Everardo Lorenzo Villegas Navarrete

Cargo: Abogado IV

Profesión: Abogado

Grado académico: Superior / Título de abogado

Institución: Superintendencia del Mercado de Valores

OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

Preguntas:

1. ¿Cuál sería, su análisis sobre la regulación de las medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?

La iniciativa de regular medidas de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19 me parecen una buena medida para evitar la suspensión de labores o la paralización de la actividad productiva, dadas las circunstancias de emergencia sanitaria que vivimos no solo en el país sino a nivel mundial, las medidas adoptadas permite que la economía nacional se adecue a las circunstancias y se perjudique.

2. ¿Cree Ud., que existen vacíos legales en la regulación vigente del Decreto de Urgencia N° 126-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, sobre las medidas en de prevención de seguridad y salud en el trabajo remoto? Si/No ¿Fundamente?

En mi opinión no creo que existan vacíos legales en la regulación vigente, pues deja un margen de flexibilidad para que cada empleador pueda organizar con sus respectivos trabajadores la forma de cómo se desarrollaría el trabajo remoto, pues quien mejor que el empleador que conoce a sus trabajadores para regular de manera reglamentaria la forma adecuada en cada espacio o área de su actividad productiva.

Un exceso de regulación podría generar situaciones ineficientes en las labores, pues la forma como se ha descrito en la ley, permite un uso mejor del tiempo por parte del trabajador considerando la jornada de trabajo tanto en horas como durante la semana, más aún si esta labor se desarrolla en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario, pudiéndose dar el caso que si es en su hogar y existan personas que tengan que depender de él por motivos de salud, el trabajador pueda equilibrar tanto sus obligaciones laborales como las familiares; en ese sentido, un exceso de regulación originaría situaciones excesivas o dramáticas en el entorno de algunos trabajadores.

3. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia qué opinión, tiene frente al trabajo remoto, y como cree usted que éste se debería adecuarse al teletrabajo?

Mi opinión frente al trabajo remoto, es que es una oportunidad para que las personas desarrollen mejor su trabajo, equilibrando su vida profesional como su vida familiar, asimismo, el trabajo remoto es una oportunidad para desarrollar otras habilidades que antes no se tenía o no se usaban, como la utilización de medios tecnológicos tanto para desarrollar el trabajo como para la comunicación con otros empleados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.
--

Preguntas:

4. ¿Considera usted que las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19?

No creo que las políticas de protección a los trabajadores afecten el derecho a la intimidad de los trabajadores, pues el Dec. Sup. 010-2020-TR establece parámetros para la jornada de trabajo lo que permite que el trabajador pueda desarrollar su trabajo de manera adecuada y haciendo uso de su tiempo de la mejor manera, asimismo en dicha normativa no se impone una vigilancia extrema al trabajador a tal punto que afecte su derecho a la intimidad personal y familiar, como podría suceder si se obligara a que las cámaras de un ordenador estén prendidas para que el empleador vigile al trabajador, originando sobre costos en el empleador.

En relación a la protección de datos el Dec. Sup. 010-2020-TR establece en el numeral 6.3 la responsabilidad del trabajador sobre el uso indebido de los datos, así como se establece también que, el empleador pueda restringir los accesos a su base de datos,.

5. ¿Qué opinión le merece la video vigilancia como fiscalización a los trabajadores que se encuentren realizando sus funciones de forma remota?

Me parece que es una intromisión a la intimidad de los trabajadores, toda vez que los trabajadores se encuentran actualmente desarrollando su labor remota desde sus domicilios, donde necesariamente el trabajador tiene que compartir ámbitos de espacios de intimidad familiar, conyugal o personal, en unos más que otros; esa intimidad del trabajador podría verse constantemente vulnerado o restringido por la intromisión del empleador mediante una cámara de video; en ese sentido, a efectos de evitar dicha intromisión en la intimidad familiar, el empleador podría utilizar otros mecanismos de vigilancia, como el trabajo a resultado o mediante plazos de tiempo a desarrollar la labor encomendada, siendo el jefe inmediato quien vigilaría dichas labores encargadas.

6. ¿Qué opinión, tiene Ud. sobre la regulación vigente Decreto de Urgencia N° 127-2020, derecho a la desconexión digital?¶

Me parece acertado que se reconozca el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, pues es un exceso que algunos empleadores exijan el cumplimiento de trabajos en el período de descanso del trabajador ya sea en los días u horas programadas para dicho descanso, pues el disfrute de dicho descanso equilibra la salud física y mental del trabajador junto a su entorno. ¶

¶

OBJETIVO ESPECIFICO 2¶

Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.¶

¶

7. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia, de qué manera cree usted que se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?¶

Los riesgos laborales que podrían presentarse es que el trabajador no haga un uso eficiente de su tiempo para cumplir con la labor encomendada, para ello cada área o grupo o equipo de trabajo debe estar comandada por un supervisor o jefe inmediato siendo este el que debe monitorear las labores encomendadas. Ahora bien, si se trata del riesgo de salud del trabajador de que pueda contagiarse con el Covid-19 y que esta situación afecte sus labores durante el trabajo remoto, dicha situación también debe ser prevista por el empleador. ¶

¶

8. ¿Cuál es su opinión sobre la política de prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19?¶

Creo que se debe establecer mejores parámetros o exigencias al empleador a efectos de cuidar la salud de sus trabajadores a efectos de que no se perjudique la labor encomendada, más aún cuando estos realizan la modalidad de trabajo mixto. ¶

¶

9. ¿Cómo operan los principios de prevención y responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo remoto?

EL art. 8 del Dec. Leg. 010-2020-TR ha establecido que el empleador debe informar sobre los riesgos laborales en el trabajo remoto, así como que el trabajador el deber de reportar cualquier accidente que pudiera tener; sin embargo, no se ha establecido para los que realizan el trabajo mixto los riesgos que pudieran tener en el desplazamiento de su domicilio a su centro de trabajo y viceversa, evidenciándose un vacío legal, toda vez que dicho trabajador podría contagiarse en dicho traslado.

Firmado por: VILLEGAS NAVARRETE Jorge Everardo Lore
Razón:
Fecha: 3/4/2021 5:45:58 PM

Jorge Everardo Lorenzo Villegas Navarrete
Registro del Colegio de Abogados del Callao N° 06806

GUÍA DE ENTREVISTA

Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto,
durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020

Entrevistado: CARMEN SOFIA MATICORENA AZCONA

Cargo/profesión/grado académico: CONTADOR PUBLICO COLEGIADO

Institución: Superintendencia de Mercado de Valores -SMV

OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

Preguntas:

1. ¿Sientes que cuentas con los recursos necesarios para cumplir con tus objetivos al realizar el trabajo remoto?

Sí; cuento con los recursos necesarios para realizar el trabajo remoto ,cuento con una laptop ,escritorio ,silla ergonómica e impresora.

2. ¿Has recibido capacitaciones sobre medidas de prevención frente al trabajo remoto durante la pandemia, coméntame que tan productivas han sido para evitar riesgos laborales en tu domicilio?

Si, recibí el año pasado varias capacitaciones acerca de las medidas de prevención frente al trabajo remoto, han sido de bastante ayuda; si bien es cierto en el domicilio también existen riesgos laborales al igual que en la oficina.

3. ¿Qué herramientas e instrumentos de oficina te han remitido durante el trabajo remoto?
¿Han sido remitidas siguiendo protocolos de seguridad?

Durante el trabajo remoto me remitieron laptop, silla ergonómica y reposa pies, con el debido protocolo de seguridad.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

- Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

Preguntas:

4. ¿Tiene conocimiento de las políticas de protección a los trabajadores, considera usted que afecta a su derecho a la intimidad?

Si tengo conocimiento dispuesto en el literal c) del artículo 6° del Reglamento de la ley 30036, esta ley regula el teletrabajo.

5. ¿Cuál es tu opinión respecto a la videovigilancia como medida de supervisión durante el trabajo remoto?

No estoy de acuerdo; con respecto a la videovigilancia como medida, ya que durante mi trabajo remoto me conecto de 8.45 am a 5.00 pm de lunes a viernes y como medida de supervisión se refleja en el servidor mediante mi conexión por uso de VPN, de ésta manera el empleador puede monitorear mi tiempo de conexión remota.

Por otro lado estoy en desacuerdo porque yo cuento con escritorio ,silla ergonómica ,reposa pies y todas las demás herramientas de trabajo incluida una impresora dentro de mi dormitorio las cuales uso para teletrabajo al igual que mi esposo cuenta de la misma manera con un escritorio y una computadora en el mismo lugar ,ya que vivo en un pequeño departamento que no me permite poder trabajar en otro ambiente ,por ejemplo mi hija se conecta de manera virtual con sus clases de la universidad a tiempo completo y ella cuenta con computadora e impresora en su dormitorio, por tal motivo es imposible que permita que coloquen una cámara de video vigilancia dentro de mi dormitorio ya que estarían vulnerando el derecho a mi intimidad y la de mi familia .

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

6. ¿Qué medidas de prevención de seguridad y salud ha implementado tu empleador para evitar los riesgos laborales durante el trabajo remoto?

Sistema de gestión SST-----

Participación de los trabajadores-----

Medidas de comunicación e información-----

Medidas de control-----Grupos de riesgo y situación de vulnerabilidad

7. ¿Cómo trabajador, sientes que la empresa te proporciona condiciones de trabajo segura y saludable en tu domicilio?

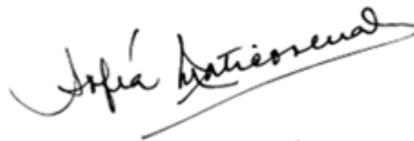
Como trabajador si siento que la empresa me proporciona condiciones de trabajo segura y saludable en mi domicilio, sin embargo pienso que la empresa debería correr con el gasto del internet ya que debido a la pandemia tuve que aumentar la velocidad para poder trabajar de manera más rápida y eficiente lo cual ha generado un gasto adicional en el hogar.

8. ¿Qué tipos de riesgos laborales has identificado y experimentado frente al trabajo remoto?

Riesgo ergonómico

Fatiga visual

Psicosociales



Firmado por: MATICORENA AZCONA Carmen Sofia FAU 2
Razón:

CARMEN SOFIA MATICORENA AZCONA

GUÍA DE ENTREVISTA

Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020

Entrevistado:... Enrique Rafael Fox Santibáñez

Cargo/profesión/grado académico: Analista Senior de IGSE – SMV/Contador /Bachiller en Ciencias Contables

Institución: Superintendencia de Mercado de Valores -SMV

OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

Preguntas:

1. ¿Sientes que cuentas con los recursos necesarios para cumplir con tus objetivos al realizar el trabajo remoto?

Considero que si cuento con los recursos necesarios para poder cumplir con los objetivos de la modalidad de trabajo remoto.

2. ¿Has recibido capacitaciones sobre medidas de prevención frente al trabajo remoto durante la pandemia, coméntame que tan productivas han sido para evitar riesgos laborales en tu domicilio?

La institución a través de la Unidad de Recursos Humanos, nos envía periódicamente folletos de diversos aspectos relacionados a nuestra salud, como por ejemplo la postura

que debemos de tener al estar realizando nuestro trabajo, las pautas de higiene para prevenir el covid-19, como mejorar nuestra alimentación y otros boletines informativos.¶

3. ¿Qué herramientas e instrumentos de oficina te han remitido durante el trabajo remoto? ¿Han sido remitidas siguiendo protocolos de seguridad?¶

Una silla ergonómica y un reposa pies. Considero que no se siguió algún protocolo de seguridad por parte de la persona que me trajo lo mencionado, y no sé si al retirarlos de la oficina se cumplió con un protocolo establecido.¶

OBJETIVO ESPECIFICO 1¶

¶ -Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.¶

Preguntas:¶

¶

4. ¿Tiene conocimiento de las políticas de protección a los trabajadores, considera usted que afecta a su derecho a la intimidad?¶

Desconozco las medidas o políticas de protección establecidas a los trabajadores, en todo caso considero que dichas políticas no afectarían para nada el derecho a la intimidad de los trabajadores.¶

5. ¿Cuál es tu opinión respecto a la videovigilancia como medida de supervisión durante el trabajo remoto?¶

Desconozco que nos estén supervisando mediante videovigilancia durante el desarrollo del trabajo remoto. --¶

OBJETIVO ESPECIFICO 2¶

¶ -Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.¶

¶

¶

¶ 6. ¿Qué medidas de prevención de seguridad y salud ha implementado tu empleador para evitar los riesgos laborales durante el trabajo remoto? ¶

La institución no ha implementado medidas de prevención alguna en lo referente a seguridad y salud. En todo caso considero que cada trabajador debe de establecer sus medidas de seguridad ya sea en su domicilio o en el lugar que desarrolle el trabajo remoto. ¶

7. ¿Cómo trabajador, sientes que la empresa te proporciona condiciones de trabajo segura y saludable en tu domicilio? ¶

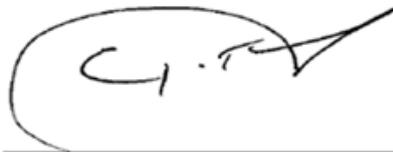
La institución no me proporciona las medidas de seguridad y salud en mi domicilio. ¶

8. ¿Qué tipos de riesgos laborales has identificado y experimentado frente al trabajo remoto? ¶

Uno de los principales riesgos laborales que he identificado es el Riesgo de naturaleza Psicosocial, y el siguiente es el Riesgo Ergonómico. El primero, por el mismo confinamiento y porque uno realiza el trabajo en su domicilio, ocasiona mucho estrés; por otro lado al no adoptar una postura adecuada, lo cual a veces es muy difícil de conseguir por que por lo general trabajamos sobre una mesa, uno padece de dolores musculares. ¶

¶

¶



Firmado por: FOX SANTIBAÑEZ Enrique Raza
Razon. ¶

Enrique Rafael Fox Santibáñez ¶

¶

GUÍA DE ENTREVISTA

Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia Covid-19, Miraflores, 2020

Entrevistado: Jorge Oswaldo Orbegoso Izquierdo

Cargo/profesión/grado académico: Analista Principal/Ingeniero Economista/Licenciado

Institución: Superintendencia de Mercado de Valores -SMV

OBJETIVO GENERAL

- Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

Preguntas:

1. ¿Sientes que cuentas con los recursos necesarios para cumplir con tus objetivos al realizar el trabajo remoto?

No cuento con todos los recursos necesarios. En mi casa no tengo un lugar muy iluminado naturalmente como lo tenía en la oficina, por lo que gasto más energía eléctrica para tener más focos prendidos en el lugar donde trabajo, no tengo impresora para imprimir documentos que antes eran necesarios verlos físicamente y no en pantalla, y la velocidad de internet de un plan hogar no es como la del centro laboral.

2. ¿Has recibido capacitaciones sobre medidas de prevención frente al trabajo remoto durante la pandemia, coméntame que tan productivas han sido para evitar riesgos laborales en tu domicilio?

Ha habido capacitaciones sobre ergonomía en trabajo remoto y las recomendaciones las sigo en mi domicilio, con las limitaciones de recursos que hay.

3. ¿Qué herramientas e instrumentos de oficina te han remitido durante el trabajo remoto? ¿Han sido remitidas siguiendo protocolos de seguridad?

Me han remitido laptop y accesorios, luego fue reemplazada por una pc y accesorios. Fueron entregados por el chofer del centro laboral siguiendo los protocolos de seguridad, manteniendo la distancia y no ingresando a la casa. Luego vía remota se hizo la configuración de los equipos. Asimismo, siguiendo los protocolos, fui a la oficina a recoger un reposapiés.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.
--

Preguntas:

4. ¿Tiene conocimiento de las políticas de protección a los trabajadores, considera usted que afecta a su derecho a la intimidad?

La aplicación de las políticas de protección a los trabajadores debe ser por medios virtuales y en horarios previamente coordinados en horario de trabajo; no estoy de acuerdo, por ejemplo, con que un especialista en medicina ocupacional se acerque al domicilio, porque es parte de mi intimidad personal.

Por otro lado, el teléfono celular es personal y no debe ser usado para llamadas de trabajo durante el trabajo remoto, porque puede estar apagado o algunas veces sin usar, incluso proporcionar tu número a la empresa afecta el derecho a la protección

5. ¿Cuál es tu opinión respecto a la videovigilancia como medida de supervisión durante el trabajo remoto?

No estoy de acuerdo, porque de igual manera no hay una videovigilancia cuando estamos frente a la computadora en la oficina, y lo que se debe supervisar es el cumplimiento de las metas de trabajo, no las horas que el trabajador está sentado frente a la computadora.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

- Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

6. ¿Qué medidas de prevención de seguridad y salud ha implementado tu empleador para evitar los riesgos laborales durante el trabajo remoto?

Ha implementado cartillas informativas y charlas para que los trabajadores evitemos los riesgos del uso de los equipos electrónicos en casa y las malas posturas cuando se trabaja. También se facilitó la entrega o recojo de sillas ergonómicas y reposapiés que se usa en oficina, para usarlas en el domicilio.

7. ¿Cómo trabajador, sientes que la empresa te proporciona condiciones de trabajo segura y saludable en tu domicilio?

Segura y saludable en cierta medida sí porque no tengo que salir del domicilio y tengo un lugar amplio para trabajar e implemento las posturas recomendadas por la empresa, sin embargo falta que proporcione recursos para solventar una mayor iluminación y evitar en el futuro problemas con la visión.

8. ¿Qué tipos de riesgos laborales has identificado y experimentado frente al trabajo remoto?¶

Debido a que estamos en casa, sin duda se trabaja un mayor tiempo efectivo en el día, incluso en las noches, por lo que eso provoca problemas musculares en los brazos, cuello y dedos, así como dolores de cabeza. En esa parte se debe trabajar para respetar los horarios del trabajo presencial, y solo en casos excepcionales trabajar más horas de las normales.¶

¶

¶

¶

Firmado por: ORBEGOSO IZQUIERDO Jorge Oswaldo FAI

Razón:

¶

ANEXO N° 5

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA : 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
UIT (2020). <i>El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella</i> . Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documento/publication/wcms_758007.pdf	Durante la pandemia los teletrabajadores deben considerar y respetar el sistema de gestión de salud y seguridad. El acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo da directrices para que se organice el trabajo a distancia y a la vez el tiempo del trabajador y la carga laboral para que sean equivalentes con los trabajadores presenciales por lo tanto en la modalidad del trabajo remoto tienen la misma protección jurídica de cualquier otra modalidad por lo que el empleador debe identificar y adecuar la zona del domicilio donde va laborar el empleado. (p.5)	En la actualidad, a causa de la pandemia del Covid-19, el teletrabajo es una vía en medio de conjuntos de directrices que flexibiliza el trabajo aprovechándose de la tecnología por lo que es necesario tener medidas claras que salvaguarden la salud del empleado que garanticen los servicios de forma continua.	Se debe dar directrices claras para la prevención de accidentes y enfermedades en trabajadores vulnerables que son los que tienen mayor riesgo de ser contagiado por el covid-19, así también salvaguardar la salud con la gente con quien conviva el empleado, así mismo cuidar la salud mental y el estrés de aquellas personas que trabajan pero a la vez tienen responsabilidades en el hogar.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, Durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA : 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Solano, S. (2020). Manifestaciones del ius variandi durante el trabajo remoto. <i>Soluciones Laborales para el Sector Privado</i> (154), 87-101. Retrieved from https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_(2).pdf . ISSN: 4563-1980	El trabajo remoto llegó para quedarse por lo que se debe aplicar adecuadamente analizando el contexto actual y el uso de la tecnología de información y comunicación (TIC) tomando en cuenta la jornada laboral y los nuevos protocolos de la organización que apoyen las decisiones de la empresa frente a la nueva condición laboral del empleado y que cuyo criterio del empleador sean razonables y de necesidad empresarial. (p.87)	El trabajo remoto se ha extendido por una inevitable extensión de emergencia sanitaria y la necesidad empresarial de salvaguardar la salud del empleado. En esta situación el gran reto para el empleador es ejecutar un “Plan para la Vigilancia, Control y Prevención del COVID-19 en el Trabajo”.	La empresa debe planificar cuidadosamente la seguridad y salud en el trabajo, pero ahora en el domicilio del empleado ya que en esta modalidad laboral el empleador sigue teniendo responsabilidad, a pesar de ello se tiene vacíos legales que se debe analizar adecuadamente.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020

Objetivo General: Determinar de qué manera las medidas de prevención de seguridad y salud inciden en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA : 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Venegas, C., & Leyva, A. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. <i>Revista Española de Salud Pública</i> , 94(9), 1-17. Retrieved from https://www.mscbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/responses/revista_cdrom/VOL94/REVISIONES/RS94C_202010112.pdf . ISSN: 3451-9834	En esta época de cambios y sumando la pandemia del covid-19 han generado mayor riesgo psicosociales esta coyuntura también ha incrementado la modalidad del teletrabajo que trae beneficios, pero también desventajas para la salud mental del trabajador, no necesariamente en todos los empleados, pero si en diversas características que cuyas tareas laborales han sido negativas en la en el ambiente del hogar. (p.15)	Los empleados en estos tiempos deben hacer mayores exigencias mentales a la que no escapa el trabajador que hace trabajo remoto trayéndole problemas psicosociales como la carga laboral, la fatiga y estrés conllevando que estén vigilados por la empresa para prevenir esas enfermedades.	Realizar teletrabajo ocasiona también riesgos en la salud como es el estrés que puede vincularse con la fatiga y carga laboral por lo que estas deben ser vigiladas para que no amenacen la calidad laboral

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA: 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Arese, M., Anglade, J., Pedrino, N., Moreyra, F., & Cuadrado, M. (2020). <i>Derechos Humanos Laborales y Derecho Internacional</i>. Retrieved from https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Derechos%20humanos%20laborales%20dossier.pdf#page=139</p>	<p>Los derechos humanos rigen en una relación de empleado con el empleador y del cual el Estado cumple un rol de salvaguardar el debido proceso legal. El derecho humano tiene como fin de que la esencia del trabajador como ser humano no se pierda. Se busca para ello que el Estado este activo protegiendo al sujeto que más vulnerable se encuentre en una relación de dependencia. (p.92)</p>	<p>Con la aparición del Covid-19 se siente que se empieza a deshumanizar al colaborador considerándolo como una simple pieza dentro de una cadena de producción, por lo que es necesario legislar el derecho laboral en modalidad del trabajo remoto.</p>	<p>En el ámbito laboral se ven afectados innumerables derechos de la persona como son el derecho a la privacidad, derecho a respetar la jornada laboral y respeto a la igualdad. Ahora con la modalidad del trabajo remoto se puede ver afectados el derecho sindical, derecho a la huelga y entre otros.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA: 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Correa, F., & Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. <i>Revista Derechos en Acción</i> , 16(16), 397-415. Retrieved from http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/109792 . ISSN: 2384-1236	En la modalidad del trabajo remoto y teletrabajo se debe realizar una mirada crítica para resolver los distintos riesgos que se presentan en temas gremiales (cambio de forma organizacional) y en tema normativa, al tener un escenario distinto en lo laboral por lo que se debe analizar las nociones del derecho fundamental en los nuevos regímenes legal del contrato de teletrabajo. (p.398)	Los derechos del trabajador deben ser velados por el sindicato ya que el sistema de control en el teletrabajo puede atentar con el derecho a la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio	Se debe establecer los derechos fundamentales del trabajador para que no se vean atentado con el control que realizan los empleadores en la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto. Los derechos que debe tener presente son la desconexión digital, la protección de los datos personales y la intimidad del trabajador.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera las políticas de protección a los trabajadores afectan el derecho a la intimidad y protección de datos de los mismos, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA: 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Poquet, R. (2018). La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador. <i>Revista jurídica de los Derechos Sociales</i> , 8(1), 113-135. Retrieved from https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918/2301 . ISSN:9234-1267	El presente estudio se analiza desde la perspectiva de la doctrina judicial, constitucional y científica en donde se contraponen los derechos fundamentales de los trabajadores relacionado a su intimidad contra la vigilancia y control del empleador. con esta premisa se podrá evaluar e interpretar la regulación del empresario con la posible invasión del espacio personal del trabajador, a la protección de datos y el derecho a la intimidad del teletrabajador (p.113)	Con las nuevas tecnologías ha permitido que se genere una nueva modalidad laboral que es el trabajo remoto, no obstante, se precisa tener una adaptación de las normas pues existen vacíos legales como son la transgresión a los derechos a la intimidad y privacidad del trabajador por el control empresarial que origina conflictos difíciles de dilucidar. (p.115)	El trabajador que está en la modalidad de trabajo remoto le preocupa la invasión a su intimidad y la confidencialidad de sus datos, por lo que el sistema de control del empleador debe respetar la privacidad del empleado y ser proporcional a la finalidad del trabajo. Por lo tanto es necesario una regulación más precisa del trabajo remoto y pautas para la tutela de ellos de los derechos fundamentales.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA : 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Muy, E. (2020). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. <i>Foro(35)</i> , 27-46. Retrieved from https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7711724 . ISSN:3789-9934	Existen vacíos dentro de la normatividad laboral como son los riesgos laborales en la modalidad del ya que al ser reciente y tomar mayor notoriedad no se ha permitido contar con un tiempo para adecuarlo de forma correcta en la realidad actual. Si bien el trabajo se realiza fuera de la oficina o local de los empleadores estos pueden tener eventos de accidente de trabajo o enfermedad profesional que el empleador debe velar. (p.28)	Bajo la modalidad del trabajo remoto ocurren accidentes en tránsito, es decir originado cuando el empleado se traslada a las instalaciones de la empresa y viceversa cuando realizan un trabajo mixto, así también ocurre en el domicilio del trabajador como son los riesgos genéricos, ergonómicos y psicosociales.	Los derechos principales en la modalidad del trabajo remoto son el derecho a la seguridad, salud e higiene de ya que en esta modalidad ocurre riesgos psicosociales por el aislamiento y la no conciliación entre la vida privada y laboral por lo que el empleador debe tomar todas las medidas que reduzcan los impactos negativos que pueden provocar en los trabajadores.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA : 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Rosenbaum. (2020). El teletrabajo dependiente: Cuestiones centrales en torno a su regulación. <i>Revista jurídica del Trabajo</i>, 1(2), 285-303. Retrieved from http://revistajuridicadelttrabajo.com/index.php/rjt/article/view/45. ISSN:2984-9002</p>	<p>Se identifica los factores que generan riesgos en la salud durante el trabajo remoto que como ejemplos son el aislamiento, la fatiga, carga laboral, tecnoestrés, tecnoadicción, etc) por lo que es necesario tener normas que permitan implementar medidas preventivas para salvaguardar la salud y seguridad del trabajador (p.298)</p>	<p>Se ha desarrollado en gran cantidad la modalidad del teletrabajo ocasionado por la pandemia del covid-19 pero para aquellos labores que admiten realizar trabajos desde el domicilio del trabajador que mediante la tecnología han podido mantener sus trabajos ante un problema de paralización de la economía, sin embargo al tener una modalidad laboral que ha crecido se produce nuevos riesgos laborales que se analizan para minimizarlas.</p>	<p>La modalidad del trabajo remoto genera interesantes interrogantes en tema de seguridad y salud ocupacional por lo que se debe gestionar los riesgos y adaptar las medidas en el domicilio del trabajador considerando una regulación especial en la materia laboral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera se presentan los riesgos laborales en el trabajo remoto, durante la pandemia Covid-19, Miraflores, 2020.

AUTOR (A): Gladys Yirhamic Higinio Cáceda

FECHA : 05 de marzo de 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a la distancia. <i>Lan harremanak: Revista de relaciones laborales</i> (43), 175-201. Retrieved from https://dialnet.unirioj.es/servlet/articulo?codigo=7572660 . ISSN_9080-2001	La pandemia del Covid-19 ha generado un impacto grande en el mundo laboral que convirtió de forma rápida el trabajo presencial al trabajo remoto y se proyecta que se difundirá con mayor intensidad en el futuro. Por tal motivo en este trabajo se ha analizado los puntos débiles de las normas actuales relacionados al trabajo a distancia y la protección de la salud y seguridad, el control empresarial y la interconexión con el trabajo. (p.175)	El trabajo remoto genera problemas de salud física relacionado al sedentarismo y escases de actividad física, así también problemas cardiovasculares, obesidad, derrames cerebrales, diabetes; problemas ergonómicos u oftalmológicos todo ello es relacionado al estar sentado y largo tiempo en los ordenadores.	Es necesario insistir en la regulación legal de la modalidad del teletrabajo y otros tipos en donde el trabajador no realiza totalmente su trabajo en el centro laboran por lo que las medidas preventivas en salud y seguridad ocupacional serán necesarias poder adaptarlas en el domicilio del trabajador.