



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Meléndez Cueto, Hugo Abraham (ORCID: 0000-0001-7010-7127)

ASESOR:

Mg. Ramos Guevara, Rene Felipe (ORCID: 0000-0002-7126-4586)

Línea de investigación:

Derecho Laboral

Tarapoto – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios y a mis queridos padres Hugo Meléndez Pérez y Adela Cueto Meléndez por su ejemplo, amor y enorme sacrificio a lo largo de mi vida personal y profesional. A mis abuelitos Santiago Cueto Zevallos, Alicia Meléndez del Castillo y Nevadith Pérez de Meléndez, por brindarme todo su amor y por todos sus consejos que me ayudan a enfrentar las adversidades de la vida. Sin ellos no hubiera sido posible todo lo grado. Los amo con todo mi corazón.

Hugo

Agradecimiento

A Dios por su infinito amor y por su protección constante en los momentos felices y complicados de la vida.

A toda mi familia por el apoyo brindado; a mis docentes de la Universidad por las enseñanzas ofrecidas a lo largo de mi vida Universitaria. Lo compartido y aprendido será inolvidable.

El Autor

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA..... | 29 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 29 |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística..... | 29 |
| 3.3. Escenario de estudio | 30 |
| 3.4. Participantes..... | 30 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 31 |
| 3.6. Procedimiento..... | 32 |
| 3.7. Rigor científico..... | 32 |
| 3.8. Método de análisis de datos..... | 32 |
| 3.9. Aspectos éticos..... | 33 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 34 |
| V. CONCLUSIONES..... | 103 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 104 |
| REFERENCIAS..... | 105 |
| ANEXOS..... | 111 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Categorización..... | 30 |
| Tabla 2: Caracterización de los participantes..... | 31 |
| Tabla 3: Entrevista del Objetivo Especifico 1..... | 34 |
| Tabla 4: Guía de análisis documental del Decreto de Urgencia N° 026-2020..... | 45 |
| Tabla 5: Guía de análisis documental del Decreto Supremo N° 010-2020-TR..... | 50 |
| Tabla 6: Guía de análisis documental del Decreto Supremo N° 004-2021-TR..... | 62 |
| Tabla 7: Encuesta del Objetivo Especifico 3..... | 69 |
| Tabla 8: Entrevista del Objetivo Especifico 4..... | 74 |

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. El estudio de enfoque cualitativo, tipo básico y de diseño de teoría fundamentada aplicó las técnicas del análisis de fuente documental, entrevista a expertos y encuestas a trabajadores, ello permitió evidenciar las condiciones en las que se desarrollaba el trabajo remoto, el cual causa preocupación, ya que no se ha realizado respetando los componentes del derecho a un trabajo decente y a la desconexión digital. Además, ha sido el trabajador quien asumió los costos económicos que ha implicado seguir trabajando desde entornos remotos y asumiendo los costos para desarrollar las competencias digitales.

Al final del estudio se plantean las recomendaciones que consideramos las entidades competentes: Congreso de la República, SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo podrían implementar a fin de que no se repita los abusos que ya se cometían con el trabajo presencial. Si bien el trabajo remoto es una realidad y una necesidad, esta debe desarrollarse respetando el derecho a un trabajo decente.

Palabras clave: Trabajo remoto, COVID-19, derecho a un trabajo decente, competencias digitales, desconexión digital.

Abstract

The present study aimed to analyze the way in which remote work has been implemented in Peru in the context of the COVID-19 pandemic from the perspective of the right to decent work in the private sector in the years 2020-2021. The qualitative approach study, basic type and grounded theory design applied the techniques of documentary source analysis, expert interviews and worker surveys, this will demonstrate evidence of the conditions in which the distance work was developed, which generates concern , since it has not carried out respecting the components of the right to decent work and digital disconnection. In addition, it has been the worker who assumed the economic costs that have implied continuing to work from remote environments and assuming the costs to develop digital skills.

At the end of the study, the recommendations that we consider the competent entities are raised: Congress of the Republic, SUNAFIL and the Ministry of Labor could implement so that the abuses that have already been committed with face-to-face work are not repeated. While remote work is a reality and a necessity, it must be developed while respecting the right to decent work.

Keywords: Remote work, COVID-19, right to decent work, digital skills, digital disconnection.

I. INTRODUCCIÓN

Desde marzo de 2020 el mundo vive una de las situaciones más dramáticas, inciertas y dolorosas ocasionadas por la COVID-19, que a su vez ha provocado cambios drásticos a nivel psicológico, educativo, social, familiar y laboral. Es justamente este último campo social en el cual nos enmarcamos, en tanto las relaciones laborales y la forma de realización de trabajo han sido modificadas, con la finalidad de evitar contagios y salvaguardar nuestra salud y vida, y, a su vez que los trabajadores sigan poniendo sus capacidades y fuerzas de trabajo al servicio de la sociedad. De este modo surge una modalidad laboral que brinda una serie de estrategias para materializar y efectuar la continuidad de las labores, estamos hablando del trabajo remoto, que consiste en la prestación de servicios que el trabajador realiza fuera de las instalaciones formales de su centro de trabajo y se efectúa utilizando plataformas digitales que cuentan con la base de datos necesarios para su labor.

Es preciso resaltar que estos cambios laborales se originan a raíz de discusiones políticas y de instancias decisorias a efecto de combatir esta crisis, centrados en los campos económicos y sanitarios, lo cual está bien, pero no debiendo dejar de lado al trabajador y su dignidad, protegiéndose irrestrictamente su derecho a un trabajo decente, el cual se entiende como los estándares para que el empleador y el Estado reconozcan que el trabajador de modalidad remota, es una persona con derechos y obligaciones propias de todo trabajador de las modalidades normales, y que dada la situación en el que trabaja, debe procurársele un trato adecuado, digno y bajo condiciones favorables y óptimas y que los costos que eso implica sean asumidos por el empleador. Eso quiere decir que no se puede permitir que al trabajador remoto se le hostigue laboralmente, se interfiera en su vida personal, familiar e íntima y no se respete su derecho al descanso.

En el plano internacional antes de la pandemia, países europeos, así también como Estados Unidos, Chile, Brasil y Argentina tenían ciertos avances en la implementación del trabajo remoto, considerando las condiciones laborales, el acceso a la conectividad y la facilidad para que el trabajador siga realizando sus labores desde casa. Luego con la pandemia esta situación se fue afianzando y el

trabajo remoto se reguló de un modo más efectivo, seguro, bajo condiciones favorables y equitativas para el trabajador y el empleador, como fue en España, Francia, Alemania, EEUU, Brasil y Argentina. Aun así, estos países no han sido ajenos al impacto ocasionado por el COVID-19, ya que como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), la economía en el mundo atraviesa una crisis económica, humana y sanitaria sin precedentes en las últimas décadas y que cambia constantemente (p.1).

En el Perú, el Estado ha tomado decisiones que, en muchos casos, ha afectado las condiciones de trabajo haciendo de las relaciones laborales cada vez más precarias, vulnerables y preocupantes. Ya antes de la pandemia no se habían desarrollado políticas públicas para implementar o favorecer el trabajo remoto en entornos digitales; por lo general se realizaban trabajos presenciales tanto en el sector productivo, administrativo e industrial, sea en el sector público y en el privado. Por ello con la llegada de la pandemia, el país se vio en una situación insólita sin saber cómo enfrentar el gran desafío de sobrellevar la crisis económica, laboral y sanitaria. Las normativas reguladas implementaron el trabajo remoto de modo parcial, el cual intentó llenar el vacío legal de esta modalidad laboral no regulada ni normada en el país, quedando el trabajador en serias desventajas y desprotección.

A efectos del presente trabajo y enfocados en los trabajadores del sector privado, se advierte que no todos han podido realizar el trabajo remoto, porque sabemos que las viviendas en el Perú, sobre todo, en la zona urbana son pequeñas, limitadas de espacios y solo aptas para habitar con una familia reducida. Aunado a ello, se agrega que no todos los trabajadores cuentan con servicios óptimos de conectividad, banda ancha, internet, tecnología digital ni competencias digitales, ya sea por un tema geográfico o económico. En mérito a lo indicado es que resaltan los siguientes cuestionamientos: ¿Quién va a asumir los costos que significa realizar trabajos remotos? ¿Cómo solucionará el trabajador el hecho de que sus hijos sigan las clases en sus domicilios y solo tengan una computadora en casa o que el servicio de internet sea deficiente? ¿Quién asume los riesgos, accidentes y peligros laborales de un trabajo remoto? ¿La labor remota solo requiere de la voluntad unilateral del empleador o es que también se debe considerar la voluntad y

posibilidades del trabajador? ¿El trabajo remoto persistirá más allá de la emergencia sanitaria? ¿Quién asumirá los impactos socioemocionales del trabajo remoto? Por lo expuesto, se plantea el siguiente problema: ¿De qué manera el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021?

Respecto a la justificación de la investigación, esta resulta conveniente, ya que el estudio pone en debate el modo en que el trabajo remoto se ha implementado en el Perú en un contexto de pandemia y las implicancias jurídicas y laborales que esto supone. La relevancia social radica en que el estudio se centra en los trabajadores del sector privado, en tanto existen millones de trabajadores en este sector laboral y requieren de contar con un marco normativo que resguarde sus derechos y que el Estado garantice de que en un contexto de trabajo remoto su labor seguirá siendo decente. Sobre el valor teórico, se revisa los aportes teóricos de los principales tratadistas de la materia y se formula un debate en torno al desarrollo doctrinal sobre el trabajo decente y el modo en que esta teoría permite sustentar la defensa de los trabajadores que realizan sus labores en entornos remotos. Sobre la implicancia práctica, al finalizar el estudio se plantearán propuestas teóricas y legales a fin de que las instancias correspondientes: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la SUNAFIL las acojan y les permita afrontar la problemática mencionada con mayor decisión y sustento. Respecto a la utilidad metodológica, se aplicará un tipo y diseño de estudio apropiado, así como se elabora los instrumentos de recolección de datos más idóneos, todo ello se realiza desde un enfoque cualitativo, el cual nos permitirá comprender, analizar, caracterizar y describir la problemática de los que trabajan en el sector privado.

Como objetivo general se plantea: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021, como objetivos específicos se señala: i) Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021,

mediante una guía de entrevista; ii) Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo, mediante análisis de fuente documental; iii) Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021, mediante una guía de encuesta; iv) Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado, mediante una guía de entrevista.

II. MARCO TEÓRICO

Con la finalidad de generar mayor respaldo a nuestra Investigación se vio por conveniente recopilar algunos antecedentes internacionales y nacionales, en ese sentido como antecedente internacional se cuenta con el Portal web Especial Directivos de España (2020) en su estudio titulado “¿Cómo va a ser el teletrabajo en España?” (Investigación). España. Tuvo por objetivo realizar una descripción actualizada de la situación laboral del teletrabajo en su país a fin de plantear alternativas para su mejora, el estudio asumió un método cualitativo y concluye que de acuerdo a la legislación aprobada en el contexto del COVID19, los trabajadores que realicen una labor a distancia les corresponderá similares derechos que hubieran tenido si hicieran su trabajo de modo presencial, excepto aquellos que sean propios al desarrollo de sus labores presenciales, y no serán perjudicados en ninguno de sus beneficios que les corresponde por ley (sueldo, estabilidad laboral, tiempo de labores, formación y promoción laboral). El Perú podría bien tener como referente el caso español al implementar el trabajo remoto a fin de que la implementación de esta modalidad laboral no perjudique al trabajador.

Cabe resaltar el estudio de Trujillo, F. (2020) titulado “El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: Su efectividad en las empresas” (Artículo de investigación). Universidad de Valencia, España. Señaló como objetivo describir las condiciones del trabajador antes, durante y después de su presencia en su centro de labores, ello con el fin de advertir los excesos de los empleadores en las comunicaciones digitales, el estudio asumió un método cualitativo lo que permitió concluir que las partes autorizadas para negociar los convenios colectivos (empleadores y sindicatos) y, que elaboren unos acuerdos internos podrían considerar las siguientes acciones: el cese de solicitudes de labores fuera del horario de trabajo, el cierre automático de los correos electrónicos apenas terminado el horario de trabajo hasta el día siguiente; el acuerdo de establecer horarios en los que se prohíbe enviar e-mail laborales entre trabajadores y que se asuma que el trabajador merece el derecho al descanso así él siga haciendo trabajo remoto desde casa. Para el caso peruano, consideramos que se debe tener en cuenta el estudio

de Trujillo, sobre todo, en relación a que el trabajador remoto mantenga condiciones de trabajo favorables, tal como lo haría de modo presencial.

Asimismo, Orviz, N. (2019) en su investigación “El reto de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Digitalización” (Investigación). Universidad de La Rioja, España, cuyo propósito fue precisar los desafíos del empleador y del propio trabajador en un contexto de digitalización cada vez más acelerado, el estudio asume un método cualitativo. La misma que concluye que las TIC´s ofrecen la posibilidad de modificar, digitalizar, y administrar de manera más efectiva los procesos de un centro de trabajo. La tecnología está en permanente cambio, lo que puede originar riesgos para el trabajador ya que este puede verse sobrecargado con tanta información y tantos medios tecnológicos que si no se maneja de modo adecuado puede ocasionar problemas para su tranquilidad, salud y el bienestar de los empleados. Por ello resulta conveniente que, desde el plano jurídico, con la colaboración de las partes: empleadores, trabajadores y la comunidad en general, se revise y adapte de la mejor forma estas medidas y estos cambios a fin de que no sean perjudiciales para el trabajo, sino por el contrario, obtenga del avance tecnológico las mayores ventajas y que use la tecnología con confianza y seguridad. Desde nuestro estudio y a partir de los aportes de Orviz, consideramos que la tecnología no puede ser vista como enemiga del trabajador sino en un medio para su mejor desarrollo. La digitalización es un proceso indetenible y el trabajador debe asumir ese nuevo reto con confianza y el respaldo del Estado y de su empleador.

Por otro lado, Arteaga, M. (2018) “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México” (Investigación). UNAM, tuvo por objetivo entender, explicar y proponer una posible solución a la dramática situación laboral de su país. El método aplicado fue el análisis teórico y una metodología cualitativa. La autora concluye que en su país millones de mexicanos no poseen un trabajo digno que le ofrezca acceso a la seguridad social, ni pueden recibir un salario bien pagado, tampoco cuentan con formación permanente para un mejor desempeño y las condiciones de higiene y seguridad para impedir peligros a su integridad física resultan insuficientes. Esta lamentable situación genera que en la práctica millones de trabajos se desarrollen al margen de la norma y la Carta Magna. Es por ello que la autora plantea un cambio

normativo e institucional que garantice mejores condiciones laborales para el trabajador, ya que si este no se encuentra bien remunerado, estimulado y protegido, las leyes ya existentes serán ineficaces. Consideramos que el aporte de Arteaga resulta ventajoso para el caso peruano puesto que el trabajador que realiza sus labores de manera remota debe gozar al mismo tiempo de condiciones laborales decentes y que esta modalidad no se convierta en una modalidad que lo mantenga sobreexplotado como ha ocurrido y ocurre con el trabajo presencial.

Además, Beltrán y Sánchez (2015) en su investigación titulada “Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo” (Tesis); realizada en la Pontificia Universidad Javeriana en la Facultad de Ciencias Jurídicas de Bogotá; estipularon como objetivo principal identificar los elementos jurídicos esenciales que deben desarrollarse en esta modalidad de trabajo dentro la normatividad laboral colombiana. Los autores optaron por un enfoque cualitativo, lo que les permitió concluir que en el trabajo virtual se debe garantizar el derecho a la seguridad social, buenos salarios, el ejercicio de la buena fe por parte del trabajador para alcanzar los retos de la institución. La actual situación del teletrabajo en Colombia es aún muy insipiente, se necesita una normativa precisa, contundente e integral, además se requiere de empresarios y trabajadores que asuman con responsabilidad los beneficios laborales y superen las limitaciones relacionadas a esta modalidad de trabajo, ello requiere invertir en el desarrollo de las TICs y estimular procesos digitales de administración, gestión y desempeño laboral. Creemos que en Perú se debería implementar el trabajo remoto teniendo en cuenta la experiencia colombiana que señalan Beltrán y Sánchez, sobre todo, en garantizar la seguridad social y los beneficios laborales a todo trabajador, sea el que realice de modo presencial como el remoto. Además, los empleadores deben invertir en capacitar a los trabajadores en el uso de las TICs a fin de que el trabajador se desempeñe de modo óptimo.

Como antecedentes nacionales, se cuenta con el estudio de Méndez, R.; Gallegos, N., y Reyes-Olivo, M. (2020) titulado “Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020” (Investigación), los autores tuvieron como propósito diagnosticar la situación en la que se desarrolla el Derecho Laboral a partir de la pandemia ocasionada por el COVID19, el estudio fue de tipo cualitativo y concluye

que acabada la pandemia, se debe poner más interés a estimular y promover el trabajo remoto, la cual llegó para quedarse. Los autores señalan también que se debe legislar en el trabajo remoto teniendo en cuenta aspectos como la duración de las jornadas laborales, el control de los medios informáticos ofrecidos por el empleador, la precisión de los costos ofrecidos por el teletrabajador para la función que desempeñe, así como su perfil laboral y las posibilidades de trabajar de modo remoto. Creemos al igual que los autores que la labor remota necesita un cambio de la prestación de servicios que vaya más allá del COVID-19, ya que se trata de una modalidad laboral a implementar no solo de manera coyuntural sino de modo permanente y obtener las ventajas que esta ofrece para el empleador y para el propio trabajador.

También es necesario resaltar el estudio de Reque, A. (2020) titulado “El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020” (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú. Tuvo por objetivo determinar las carencias que se producen en la labor remota y las condiciones de trabajo de las entidades públicas en Perú. Teniendo como método cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, el autor concluye y observa las limitaciones y las contradicciones entre la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia N°26-2020 sobre el trabajo remoto, así como la ausencia de formación a los trabajadores estatales en el uso de los medios digitales e informáticos a fin de que realice sus labores de la mejor forma como si lo estuviere haciendo de modo presencial. El autor también señala la poca transparencia en el control y supervisión del desarrollo del trabajo remoto y los vacíos existentes no solo en el marco normativo sino además en el marco institucional. Creemos que en una futura implementación del trabajo remoto en el Perú no se puede dejar de lado la capacitación, formación y adquisición de competencias digitales y dominio de uso de medios informáticos a fin de que el trabajador responda a las expectativas que ofrece el trabajo remoto.

Otro estudio relevante es el de Delgado, Á. (2020) titulado “El trabajo remoto en el Perú en tiempos del COVID-19” (investigación), tuvo como principal objetivo presentar las condiciones en las que se ha desarrollado la labor remota en el país a partir de la declaratoria de emergencia sanitaria; el estudio fue de tipo cualitativo

y concluye que el trabajo remoto surge como una política laboral para enfrentar la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19 y obligó a los trabajadores a quedarse en sus casas y seguir trabajando desde allí, pero esta decisión fue unilateral porque solo lo decidió el empleador, más no fue consultado al trabajador, sino que este se vio obligado a aceptar esas condiciones a fin de preservar el vínculo laboral y así evitar el quiebre de la cadena productiva de las empresas, además de salvaguardar la vida y la salud de la población en general. El autor señala que si bien por disposiciones iniciales aprobadas por el gobierno han intentado proteger al trabajador público esta situación no sucedió en el sector privado ya que las últimas normas aprobadas modificaron la postura inicial del Estado en el ámbito laboral, generándose la posibilidad a las empresas que en el caso no puedan aplicar el trabajo remoto como modalidad alternativa, ni solventar las licencias con goce de haber debido a las características de sus labores o por factores económicos previamente sustentados, puedan acogerse a la medida extraordinaria de la suspensión perfecta, con lo cual se dejó, en la práctica, sin trabajo a miles de trabajadores, además de dejarlos indefensos, sin goces de haber y en una grave situación de vulnerabilidad. Creemos que el Estado peruano no puede desproteger o dejar en indefensión a los trabajadores que no puedan seguir haciendo labores de modo remoto. El Estado debe velar por los miles de trabajadores a quienes sus empleadores les han aplicado la suspensión perfecta y debe propiciar el desarrollo del trabajo remoto a fin de que todos los trabajadores mantengan su vínculo laboral con los respectivos derechos que eso implica.

De igual modo resulta interesante los resultados del estudio sobre trabajadores del sector privado realizado por Silva, W; Carrasco, J., Vega, J. (2018) titulado “El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA” (Tesis), el estudio tuvo como objetivo poner en debate los pocos análisis sobre la implementación del teletrabajo en las empresas privadas en el Perú, además de analizar los alcances de la Ley 30036 del 2013 y su Reglamento. Los autores concluyen que tanto el Banco de Crédito del Perú como el BBVA han logrado implementar con éxito sus programas pilotos de teletrabajo. Este cambio de estilos de trabajar no ha estado exento de limitaciones, dificultades, miedos y

resistencias por parte de los trabajadores y de los propios empleadores, pero a la larga se ha observado sus enormes ventajas en ahorro de tiempo, dinero, medios y recursos tecnológicos. Los teletrabajadores encuestados para este estudio han señalado que se sienten satisfechos con lo aprendido y el modo en que desarrollan su labor de manera remota. También mencionan los trabajadores que se sienten empoderados y han podido reconocer las ventajas que les ofrece el trabajar desde casa. Si bien se han tenido que adaptar a nuevos entornos virtuales de trabajo y aprendido a manejar herramientas cibernéticas, digitales y electrónicas, esto les ha permitido fortalecer sus prácticas laborales y profesionales, además porque en todo momento fueron estimulados y respaldados por sus empleadores. Desde esta investigación, estamos seguros que, si las empresas privadas y el propio Estado implementaran el trabajo remoto en condiciones de trabajo decente, tanto el trabajador como el empleador serían los mayores beneficiados porque todos estarían satisfechos con su desempeño.

Finalmente, el aporte de Acurio, G. (2020) con su estudio titulado “Trabajo decente como criterio de regulación universal, aplicable a los trabajadores de empresas por aplicativos: caso Riders” (investigación) resulta conveniente mencionarlo. El autor realiza un estudio de enfoque cualitativo y su objetivo fue analizar la situación y condiciones laborales en que realizan su trabajo las personas llamadas “Riders”. El autor concluye de modo determinante que el Estado debe preparar las condiciones físicas, sociales y laborales de modo estratégico para afrontar los tiempos en que los trabajadores serán desplazados por las máquinas. El mundo laboral no cesa de evolucionar, cambiar y adaptarse a los nuevos desafíos y eso debe ir acompañado de un marco normativo apropiado, pertinente y especializado para el trabajo remoto, el cual como sabemos, aun no existe en el Perú. El autor también señala que el Estado debe poner mayor interés e impulsar políticas que aseguren el trabajo en condiciones decentes, ya que solo así se tendrá un trabajador eficiente, productivo y satisfecho con su trabajo, indistintamente de que realice un trabajo presencial o remoto. Hablar de un trabajo decente es hablar de condiciones justas, equitativas y dignas y esto debe ser garantizado por todas las entidades del estado, incluido el Tribunal Constitucional como órgano máximo de interpretación de la Constitución

Política. El autor concluye también señalando que el brindar un trabajo decente es parte de la responsabilidad no solo del Estado sino de las empresas. Son los empleadores quienes deben asegurar e implementar políticas empresariales en el marco del trabajo decente, que incluya incentivos, infraestructura, recursos, capacitación, derechos laborales y a la seguridad social. Recuerda el autor que las normas de la OIT son de obligatorio cumplimiento de los trabajadores, del Estado y de los empleadores.

Luego de presentar los antecedentes de la investigación, tanto a nivel internacional como nacional, es momento de exponer el marco teórico. Respecto al trabajo remoto se plantea como teoría la Tecnología de la información y comunicaciones (TIC). Esta teoría es desarrollada por Cabero, J. (1998). Para el autor la TIC no solo es una propuesta teórica que fomenta el uso de los medios cibernéticos, digitales y electrónicos en favor de la información y las comunicaciones en todo ámbito del quehacer humano, sino sobre todo las TIC son un aporte práctico para el funcionamiento de la sociedad. Es innegable que las sociedades contemporáneas se desarrollan cada vez más a través del uso de las TIC, las cuales a su vez giran alrededor de tres aspectos: informática, microelectrónica y telecomunicaciones; pero estas se orientan no solo de manera aislada, sino lo que es más interesante es que esta se realiza de manera interactiva e interconexiónada, esto permite asumir diferentes espacios laborales y comunicativos (p. 198). Creemos, al igual que Cabero, que las posibilidades que ofrece las TIC permiten señalar que el trabajo remoto se constituye ya no solo en una necesidad para enfrentar un contexto de pandemia que obliga a cumplir con aislamiento social y cuarentenas, sino que sus posibilidades van más allá de este contexto y por ello mismo nos debemos preparar para sacar de ella sus mejores ventajas y beneficios.

Otro autor que respalda la teoría de las TIC es Beck, U. (1999) en su obra "What Is Globalization?" De acuerdo a este autor la teoría que sustenta la TIC está caracterizada por diversos componentes conceptuales relacionados a las diversas TIC y medios de comunicación, que muy bien pueden ser aplicadas a un trabajo remoto. Estas características son las siguientes: 1) Inmaterialidad: ya que las TIC permiten crear el proceso y la comunicación de la información; 2) Interactividad: esto

se hace a través de las TIC ya que se obtiene un traspaso de datos entre el trabajador y la computadora; 3) Interconexión: este factor genera nuevos recursos tecnológicos desde la interactividad entre dos tecnologías. Así por ejemplo, la telemática es el vínculo entre la informática y las TIC, posibilitando nuevos medios: comunicación digital; 4) Instantaneidad: las herramientas de comunicación y su vínculo con la informática, han permitido la utilización de servicios que posibilitan la comunicación y transmisión de la data, en sectores apartados de un modo acelerado; 5) Digitalización: Su objetivo es que la data se transfiera por los mismos canales al estar representada en un paradigma único; 6) Mayor influjo sobre los procesos que sobre los productos: la utilización de las distintas aplicaciones de la TIC evidencia una incidencia sobre los procesos mentales que desarrollan los trabajadores para asumir conocimientos, más que sobre los propios conocimientos. Sin embargo, las posibilidades que ofrecen las TIC implican una mejoría cualitativa en los procesos más que en el resultado final; 7) Penetración en todos los sectores (culturales, económicos, educativos, industriales, laborales): la incidencia de las TIC no se observa solamente en la persona, grupo, sector o país, sino que, se extiende a todo el mundo; 8) Innovación: Las TIC están ocasionando un cambio permanente en todos los campos; 9) Tendencia hacia automatización: la complejidad supone la generación de distintos mecanismos que permiten un dominio de la información en diferentes labores. Como se ha observado a raíz del COVID-19, los empleadores han incorporado el uso de las TIC en el desarrollo de las labores, esto con el fin de que los trabajadores sigan laborando y no se rompa el vínculo laboral, pero además para que no se pierda la productividad y la generación de ingresos económicos. El uso de las TIC, además, muy bien puede ser un medio para asegurar un trabajo decente para todos los trabajadores.

Es necesario señalar que la teoría actual sobre el trabajo remoto tiene sus antecedentes teóricos en lo que se sostiene desde la teoría de la Sociedad del conocimiento. El término de lo que hoy en día se conoce como la sociedad del conocimiento tiene sus estudios previos e iniciales en los aportes de Peter Drucker y de Daniel Bell. Drucker (1969) en su obra "The Age of Discontinuity", sostiene que la sociedad del conocimiento es un nuevo paradigma de vida, implica que el hombre

está en permanente relación con la tecnología, la información y todo ello le conduce a digitalizar sus relaciones personales, familiares y laborales. La sociedad del conocimiento es una realidad palpable que permite que el hombre siga evolucionando y progresando a partir del manejo del conocimiento en todas sus formas y modalidades. Drucker sostiene además que el conocimiento se ha constituido en una reciente fuente de ofrecer bienes y servicios con la posibilidad de irse incrementando cada vez más, lo cual le llevó a predecir que el sector del conocimiento ocasionaría la mitad del PBI de la economía en el mundo. En ese mismo orden de ideas, Forero (2009) señala que desde la perspectiva de Drucker, se asiste a la aparición de un sistema postcapitalista, en la que el conocimiento ha ostentado gran protagonismo en conexión con los elementos de productividad: el capital, la tierra y el trabajo del mundo industrializado. De este modo, las nuevas TICs, cambian totalmente los mercados, la estructura y las economías de la industria, los productos y servicios, los mercados laborales y los puestos de trabajo (p. 41). Drucker sin duda fue un visionario de nuestro tiempo actual y su planteamiento teórico ha dejado de ser solo propuestas conceptuales y académicas para ser un elemento inspirador de políticas públicas a nivel mundial y el campo del Derecho Laboral no es ajeno a ello.

Por su lado, Daniel Bell en su obra "The Coming of Post-Industrial Society" (1974) analiza las condiciones laborales de las sociedades posindustriales y advierte de las contradicciones culturales del capitalismo salvaje que deja de lado los derechos de los trabajadores. Bell sostiene que la parte central de las sociedades contemporáneas será el conocimiento teórico, a la cual él denomina "Sociedad del conocimiento". Esta propuesta teórica resulta un enfoque de comprender la sociedad y las realidades siempre cambiantes y complejas. Bell señala que los servicios sustentados en el conocimiento se convertirán en la columna vertebral de la economía y de una sociedad basada en el conocimiento. Bell respalda también la perspectiva de la UNESCO, cuando sostiene que la sociedad del conocimiento es una teoría clave no sólo para el desarrollo económico, sino además para impulsar todos los ámbitos de la sociedad desde la perspectiva humanista, incluido el mundo laboral. La sociedad del conocimiento debe asumirse no solamente como un

aspecto que busca comunicarse de otro modo, sino que implica compartir un conocimiento de modo constante, diversificado y actualizado. Creemos que Bell, al igual que Drucker se adelantó a los tiempos que se viven actualmente, ya que no se puede entender hoy en día el mundo sin el conocimiento y todas las posibilidades que esta genera en el Derecho, y en particular en los derechos laborales.

Continuando con el desarrollo teórico de la Sociedad del conocimiento, Manuel Castells (1999) en su obra "La era de la información" también es un convencido que vivimos actualmente una Sociedad del conocimiento que se expande cada vez más rápido y que implica una serie de desafíos para la humanidad, el cual debe ser enfrentado desde todas sus aristas, incluida las del campo laboral. Castells señala que las características de la sociedad del conocimiento son las siguientes: 1) habilidad de innovar: a través de ella se modifican los procesos y emergen los cambios; 2) las redes de comunicación: en la que se transmite información desde cualquier lugar del mundo; 3) las aplicaciones del mundo virtual en los diferentes aspectos del conocimiento pueden proporcionar espacios de trabajo remoto; 4) las TIC se utilizan en el mundo de la economía para elaborar servicios eficientes y eficaces en los negocios. Cabe indicar que creemos al igual que Castells que los factores determinantes de las sociedades del conocimiento están ofreciendo diversas posibilidades al hombre, por ejemplo, la posibilidad de identificar información, producir, transformar, utilizar y difundir la información con el fin de generar y aplicar los conocimientos útiles para el avance indetenible de la humanidad.

Tal como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) en su estudio titulado "América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales" las medidas de los gobiernos para detener la expansión de la pandemia han incrementado el ritmo del trabajo remoto y de la era digital. Las tecnologías digitales han aminorado el impacto de la pandemia en ciertos oficios y labores, además que han posibilitado mantener comunicaciones personales y actividades lúdicas en las casas (p. 8). Todos sabíamos que vivíamos en una era digital, pero nunca como antes esto se ha sentido y palpado tanto. Sin embargo, cabe señalar que el trabajo remoto si bien ha sido una alternativa para

salir de la crisis de desempleo y precariedad laboral actual, esta ha evidenciado las enormes brechas digitales entre un trabajador de una entidad pública y otro del sector privado. No todos los trabajadores peruanos podían acceder al trabajo remoto porque no tenían las condiciones tecnológicas ni las capacidades digitales para enfrentar este nuevo reto. En otros casos, fueron los empleadores quienes no se preocuparon en desarrollar las competencias y habilidades digitales en sus trabajadores que les permita manejar y estar familiarizados con el uso de las tecnologías.

La teoría de la Sociedad del conocimiento y la teoría del trabajo remoto se complementan con la Teoría de las competencias digitales. Al respecto el Fondo de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura – UNESCO (2018) en su estudio titulado “Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social” sostiene que las competencias son todas aquellas aptitudes y habilidades que desarrolla la persona para el cumplimiento de determinada tarea o labor utilizando dispositivos digitales, aplicativos y redes sociales. Así entonces existen competencias laborales, sociales, educativas, morales y profesionales. Las competencias se desarrollan a través de procesos educativos y formativos ya sea de modo formal o alternativo. En el caso de las competencias digitales, la UNESCO cree que las competencias digitales de los trabajadores pueden incluir estas dimensiones a fin de brindar una formación integral, creativa, innovadora y tecnológica. La UNESCO señala que el desarrollo de las competencias digitales se hace más que necesario ante el rápido incremento del acceso y de la conectividad al internet. Estos medios tecnológicos e informáticos han abierto al mundo un sinfín de posibilidades y ha permitido el desarrollo de una economía digital de modo vertiginoso. En medio de este avance indetenible se encuentra el trabajador. Es por ello que la UNESCO indica que los nuevos paradigmas de aprendizaje deben desarrollar habilidades como el aprender haciendo y la capacidad para innovar. Es así que las competencias digitales dejan de ser una teoría educativa y se convierte en una estrategia que se amplía al campo de los sindicatos, organizaciones sociales, económicas, laborales y los Estados. Para efectos de nuestro estudio consideramos relevante recordar lo que señala la UNESCO. Para esta entidad uno

de los desafíos que se tiene respecto a las competencias digitales es la evaluación de la competencia digital en los trabajadores ya que eso requiere preparación, capacitación, destrezas específicas y especializadas sobre el uso de la informática y equipos digitalizados. Estamos convencidos que el desarrollo de las competencias digitales contribuye a contar con un trabajo decente porque aminora las brechas digitales aún existentes entre los trabajadores.

En relación a las teorías sobre el derecho al trabajo decente, se plantea la Teoría del desarrollo humano. Esta teoría fue diseñada por Amartya Sen y Anand, S. (2000) en su obra "Desarrollo y libertad". Los autores señalan que el desarrollo es un proceso de incremento de las libertades de las personas por el solo hecho de serlo. Sen y Anand centran análisis en la capacidad que tiene una sociedad para ofrecer a las personas el conjunto de capacidades que les posibilite acceder a mayores posibilidades de bienestar que conduzcan al desarrollo integral de la persona y no solo al crecimiento económico en términos numéricos. El ser humano no puede ser medido y entendido solo por cifras numéricas ni estadísticas sino debe ser asumido como un ser humano pleno en derechos y dignidad. El aporte de Sen y Anand resulta fundamental para nuestro estudio porque permite advertir que el trabajador debe de realizar sus labores en condiciones decentes, de ese modo, se asegura un real desarrollo humano.

El trabajo decente también encuentra su base teórica en lo que se sustenta desde la Teoría de los derechos sociales, las cuales se fundamentan a su vez en los principios de la teoría del desarrollo humano planteada por Sen (2000), cuyo argumento teórico se basa en que el desarrollo de una comunidad debe estar enfocado en el ser humano a fin de asegurar su bienestar y las libertades y no sólo en el tener (bienes materiales, económicos o comerciales). En ese sentido, Sen concibe la libertad como un conjunto de capacidades personales que le permiten a la persona desarrollar acciones que un sujeto valora (funciones), la cual es guiada por los valores sociales y éticos que la sociedad, la familia y el Estado le brindan. La Teoría de los derechos sociales también se relaciona con el enfoque de desarrollo sustentable promovido por la Comisión Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo (1987), este enfoque plantea un elemento central para lograr la

sustentabilidad, ya que procura dar pasos a un crecimiento con calidad, por medio del que se puede lograr un reparto de la ganancia de manera más equitativa y justa para las personas y no solo para el sector empresarial o los empleadores. Este enfoque además busca cumplir los requerimientos humanos básicos de las personas y, en paralelo que aminora la pobreza, posibilita la preservación de los recursos, y así contribuye a una mayor equidad inter e intrageneracional (p.79). Cabe precisar que el 25 de Setiembre del 2015, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, el cual tiene como sus principales ejes de acción un plan que favorece a las personas, el planeta y el bienestar, que además tiene el objetivo de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. La Agenda propone 17 Objetivos con 169 metas en el campo económico, social y ambiental. Uno de esos puntos es el Objetivo 8 dedicado al trabajo decente que tiene por propósito generar el cumplimiento pleno de los derechos laborales básicos de todos los trabajadores y que se detallará a continuación.

Analizado lo anterior, no podemos dejar de exponer los alcances argumentativos de la teoría central de nuestro estudio, nos referimos al trabajo decente. Esta teoría como propuesta teórica ha sido formulada por la Organización Internacional del Trabajo (1999) el cual impulsa el respeto a los derechos laborales en cada Estado, con lo cual se busca mejorar las condiciones laborales con el propósito de que los trabajadores desarrollen capacidades y con ello satisfagan sus requerimientos en equidad, libertad, seguridad social y dignidad.

Para Ermida (2001) el trabajo decente consiste en contar con un empleo de calidad que respete los derechos laborales y en condiciones de equidad, seguridad social y libertades sindicales de los trabajadores (p. 11). Bastidas y Balbín (2011) señalan que el trabajo decente procura desarrollar un empleo productivo, con sueldos justos y en un contexto de equidad, seguridad, libertad y respeto a la dignidad de la persona, el término “trabajo” se debe entender en un sentido integral, que no implique solo a las y los trabajadores dependientes sino además al autoempleo, el trabajo a domicilio, el desarrollo de tareas del hogar y a todo el sector de trabajos que se realizan en cualquier rubro y además en la economía informal. Por su lado,

“decente” hace alusión a estándares que permiten que los trabajadores se desenvuelvan con dignidad a través del trabajo y valoren de modo positivo su labor (p. 19). Por su lado, el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo y el Sindicato Unión General de Trabajadores (2009) sostienen que, para una globalización con derechos, para que un trabajo sea decente este debe desarrollarse bajo los criterios y las condiciones de un empleo digno: respeto, libertad, protección. La labor que posibilita el ejercicio de las capacidades del ser humano no es cualquier trabajo; no es decente la labor que se desarrolla sin respetar los derechos de los trabajadores, ni el que no posibilita un salario justo y proporcional a la tarea que se realiza, ni aquel que impide el diálogo, la protección social y la participación de los trabajadores (p. 12).

De esta forma, el trabajo decente se constituye en un modo de propiciar la promoción de trabajos óptimos, a fin de que todos los que estén en la etapa productiva disfruten, en contraposición a los menos favorecidos. Para la Organización Internacional del Trabajo (1999) el trabajo decente es aquella labor digna y productiva que se desarrolla en un contexto de libertad, equidad y seguridad social, a través del cual los derechos laborales son resguardados y que posee un salario justo y con protección social. Cabe señalar además que el paradigma del trabajo decente está centrado en 4 objetivos claves: 1) la promoción y crecimiento del empleo; 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; 3) el resguardo social contra las afectaciones personales y 4) la participación activa de los trabajadores.

Por lo expuesto anteriormente se entiende que el planteamiento de la OIT sobre el trabajo decente está en clara relación con los enfoques del desarrollo humano y del desarrollo sustentable, pues apertura una extensa gama de reconocimientos de los derechos sociales de la persona y de la importancia de las instituciones públicas y privadas para conseguirlo. Por tanto, la práctica de un trabajo decente permite alcanzar un mayor desarrollo humano y sustentable no solo para las personas sino además para el planeta. Por tanto, el trabajo decente significa un cuestionamiento a las condiciones laborales contemporáneas, generadas por un proceso de globalización económica inequitativo, critica las políticas de flexibilización laboral y

posibilita la inclusión en el debate político y legal asuntos como: el derecho al trabajo, la participación, la democracia sindical, los sueldos justos, los derechos laborales y la protección social.

A partir de lo planteado por Gálvez, Gutiérrez, Picazzo y Osorio (2016) lo ético no es solo contar con un trabajo, sino que además éste sea decente, lo que quiere decir que posibilite las condiciones físicas suficientes que todo trabajo debe proporcionar: salud, alimentación y vivienda, además de las condiciones básicas: educación, recreación y cultura (p. 74). Las autoras también señalan los tres indicadores que permiten medir el ejercicio del trabajo decente: 1) el empleo que perdure, 2) trabajadores con sueldo justo y, 3) trabajadores con seguro adecuado. Por su lado, Narayan (2000) sostiene que el paradigma del trabajo decente es un piso, más no un techo; es un mínimo a cumplir tanto para el Estado como para las empresas privadas.

El paradigma del trabajo decente incluye principios y derechos asumidos como básicos y por ello compartidos con todas las personas. Sin embargo, también revela los valores sociales, por lo que es un horizonte que se ubica junto con el desarrollo económico y social. Los trabajadores que realizan un trabajo decente tienen las posibilidades de desarrollar sus capacidades y posibilidades en un contexto digno (en sueldos y en seguridad social) y, por tanto, de tener derecho a la educación, salud, a una vida digna. En ese sentido, si se quiere un desarrollo equitativo, sustentable y democrático se necesita políticas institucionales como el trabajo decente y del compromiso del Estado en la promoción del empleo y cumplimiento de los derechos laborales (Gálvez, Gutiérrez, Picazzo y Osorio, 2016, p.82).

Sin embargo, el contexto de la pandemia ha puesto a prueba el paradigma y el cumplimiento práctico del trabajo decente. En ese sentido, los detalles del impacto del COVID 19 en el aspecto socio laboral y que transgreden el derecho al trabajo decente fueron señalados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) advirtiendo que el quiebre de empresas, la disminución de la inversión privada, el menor desarrollo económico y baja integración en circuitos productivos, así como el aumento del desempleo, la afectación a la productividad y el capital humano han sido afectadas tremendamente y recuperarnos de todo ese impacto

tomará mucho tiempo para el Estado, para las empresas y para las personas en general. Ante esta compleja situación socio laboral y jurídica que deben enfrentar millones de trabajadores en el mundo y pone en peligro el trabajo decente, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) plantea que se requiere un estímulo fiscal de un monto adecuado para sustentar la salud y salvaguardar los salarios y los puestos de trabajo. Para la mencionada Comisión resulta necesario garantizar el otorgamiento sin interrupciones de bienes básicos, sobre todo de productos farmacéuticos, equipos médicos, alimentos y energía. También debe procurarse el acceso a las pruebas moleculares a los trabajadores y a la atención sanitaria a los que lo necesiten para seguir trabajando (p. 78).

Cabe señalar además que para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) los sectores laborales más afectados por la pandemia en un comparativo en América Latina, muestra que ha resultado todo el sector privado y los que asumen un régimen laboral privado. Nos referimos al rubro de manufactura, comercio, agricultura, minería, construcción, electricidad, restaurantes, hoteles, transporte y servicios empresariales. Todos estos sectores han colapsado, quebrado. En medio de ello, la situación del trabajador resulta aún más clamorosa de ser atendida y el trabajo decente se ha visto gravemente en peligro. Asimismo, dada las desigualdades sociales y económicas existentes en el país, las consecuencias del desempleo afectarán de modo desigual a los pobres y a las personas más precarias y de no tan altos ingresos. La crisis ha aumentado el empleo informal como forma de sobrevivencia. En ese sentido, creemos al igual que Gálvez, Gutiérrez, Picazzo y Osorio (2016) que, si el Estado y el sector privado promueven un trabajo decente para las personas, es dable dar pasos hacia una sociedad más justa en términos laborales (p. 57).

Después de encontrar la vinculación de las teorías con nuestra problemática es necesario resaltar concepciones básicas de las categorías propuestas en nuestra investigación; en esa línea nos encontramos con el trabajo remoto, el mismo que es definido por el Decreto Supremo n° 010-2020-TR, el cual establece que esta modalidad laboral es la prestación de servicios subordinada, que el trabajador realiza en su propio domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, usando cualquier

medio que permita desarrollar actividades fuera del centro laboral ordinario, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser efectuado a través medios informáticos, análogos o de telecomunicaciones, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no solicite la presencia física del trabajador en el centro laboral. (Artículo 3°)

Asimismo, Toyama y Vinatea (2020) añaden que el trabajo remoto ha supuesto una serie de desafíos, entre ellos se señalan los siguientes: a) la modificación del sistema laboral: manejo de metas a corto y a largo plazo, manejo de logros según las circunstancias y cambios de los parámetros de revisión; b) la logística: ¿cómo proporcionar al trabajador de las herramientas básicas para su labor?; c) la dirección: ¿cómo dirigir, fiscalizar y sancionar en un espacio remoto y virtual?; d) la comunicación: ¿cómo sostener una comunicación constante, no invasiva y provechosa?; e) la gestión humana: actividades virtuales, formación respecto al balance entre la familia y la labor, formación sobre la conducción del estrés y la ansiedad, entre otras, que permitan mejorar el clima laboral aún en entornos remotos.

Es preciso señalar que esta modalidad laboral, se ha venido implementando alrededor del mundo, y se ha consolidado a raíz de la pandemia, creando de esa manera competencias digitales en los trabajadores y empleadores, por ejemplo, Estados Unidos obliga a los empleadores a costear los gastos tecnológicos, equipamiento, conectividad y riesgos laborales. Por su parte en Colombia, a los trabajadores bajo esta modalidad, reciben un bono para modificaciones estructurales que hagan más eficiente su trabajo. De la misma manera sucede en España, Chile y Argentina en cuyas legislaciones se dispone protecciones específicas para el trabajador de entornos remotos. Aspectos que crean seguridad jurídica, social y laboral en los trabajadores, situación que no es observada en nuestro país.

Es así que la situación jurídica respecto al trabajo remoto en el Perú es preocupante, ya que antes de la pandemia no se habían desarrollado políticas públicas para implementar o favorecer esta modalidad laboral en entornos digitales. Por lo general se realizaban trabajos presenciales tanto en el sector productivo, administrativo e

industrial, en el sector público y en el privado. Por ello con la llegada de la pandemia, el país se vio en una situación insólita sin saber cómo enfrentar este tremendo desafío de sobrellevar la crisis económica, laboral y sanitaria ocasionada por el COVID 19. Lo que motivó a que se desarrollase normatividad al respecto, surgiendo el Decreto de Urgencia n° 026-2020, que tenía por objetivo evitar el contagio del COVID19 en el país, obligando a mutar el modo en que se desarrollaban las labores productivas y obligó a las instancias públicas y privadas a cambiar el centro laboral, con el objetivo de que realicen sus labores en sus propios domicilios o en lugares de aislamiento con equipos y materiales tecnológicos (Título II del Decreto de Urgencia n° 026-2020).

Asimismo, se aprobó el Decreto Supremo n° 010-2020-TR, el cual establece la normativa a tener en cuenta el sector privado en relación al trabajo virtual, dentro de las cuales resalta la interrelación entre empleador y trabajador respecto de modificación de lugar de trabajo; al descanso médico; los medios o mecanismo para el desarrollo de su labor; a las facilidades para el acceso a las plataformas digitales, entre otras. Sin embargo, este cuerpo normativo reguló de modo parcial los mecanismos utilizados y otros elementos importantes de la labor remota, el cual intentó llenar el vacío de esta modalidad laboral no regulada ni normada en el país, quedando el trabajador en serias desventajas y desprotección. Luego de unos meses se observa que la normativa implementada para el trabajo remoto ha resultado insuficiente, improvisada, sin sustento técnico ni práctico y desconociendo los derechos laborales.

A ello se suma que el trabajador del sector privado ha sido colocado en una situación de vulnerabilidad, en tanto muchas empresas que necesitan de la presencia física del trabajador para el desarrollo de sus labores optaron por despedirlos injustificadamente, aplicarles la suspensión perfecta o ponerlos en licencia sin goce de haber. El Ministerio de Trabajo intentó revertir esta situación, pero las decisiones de las empresas parecían irreversibles, más todavía que muchas de ellas se declararon en quiebra o insolventes. Mientras que los trabajadores que sí pudieron realizar trabajos remotos se han visto forzados y obligados a implementar dentro de sus viviendas, espacios para seguir trabajando. De acuerdo al diario Gestión

(2020) más de 220.000 trabajadores desarrollan su trabajo de modo remoto y al no contar con un marco normativo que los regule, estos quedan desamparados. Hay quienes han intentado aplicar las normas del teletrabajo para el trabajo remoto, pero se trata de condiciones y modalidades muy diferentes. Es por ello que el futuro de los más de 4 millones y medio de la Población Económicamente Activa de Lima (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019) queda desprotegido pues ni los empleadores son flexibles, ni el Estado ha aprobado una normativa que regula este tipo de trabajo de modo integral y adecuado.

A ello se agrega que no todos los trabajadores cuentan con servicios óptimos de conectividad, banda ancha, internet, tecnología digital ni competencias digitales para el manejo de estos recursos cibernéticos. Todo ello nos conduce a señalar que la situación socio laboral del trabajo remoto resulta dramática y desafiante. Es decir, los trabajadores, una vez más, es uno de los sectores poblacionales más vulnerados y vulnerables, tanto en el corto como en el largo plazo y la solución a ello aun parece lejana. Esta crítica situación requiere ser analizada y estudiada a fin de comprender sus causas y consecuencias y plantear un modo en la que pueda ser enfrentado mitigando sus efectos negativos, ya que se trata de un problema que tendrá impactos enormes que tomará mucho tiempo el salir de ello o avizorar alguna solución. Es preciso señalar que la discusión política y de las instancias decisorias para enfrentar esta crisis se centran en lo económico y sanitario, lo cual está bien, pero están dejando de lado al trabajador que se ve afectado y este a su vez a su familia y a su entorno más inmediato. Somos de la idea de que no habrá desarrollo económico posible ni salida a esta crisis sanitaria sino se resguarda debidamente los derechos de los trabajadores. El trabajador es quien asegura el desarrollo de los pueblos; el trabajador es quien permite reactivar la economía y es quien permite afrontar toda adversidad social y económica, pero si éste se encuentra indefenso y en una situación de vulnerabilidad, será muy poco probable que se salga de esta crisis de modo adecuado y respetando los derechos de las personas.

También es preciso referirnos a un aspecto que preocupa al trabajador puesto que no se ha estado cumpliendo cabalmente en el contexto de pandemia: la desconexión digital. De acuerdo al artículo 9 A del Decreto Supremo 004-2021-TR.,

el trabajador posee el derecho de desconectarse de los mecanismos informáticos que este utiliza para prestar sus servicios, tales como, análogos (telefonía, internet entre otros) y de telecomunicaciones. En efecto, el empleador no puede requerir al trabajador efectuar tareas, establecer coordinaciones o responder comunicaciones de carácter laboral, a través de tales medios, durante el periodo de desconexión digital, salvo que ambas partes pacten la realización de trabajo en sobretiempo.

Asimismo, este Decreto señala que el derecho de desconexión digital no prescinde del uso de los mecanismos informáticos, análogos o de telecomunicaciones por parte del empleador, para delegar tareas o enviar comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a realizar las tareas o conectarse a los medios tecnológicos fuera de su jornada laboral. En consecuencia, el empleador debe instaurar los mecanismos adecuados para que el trabajador goce plenamente del derecho a la desconexión digital.

Se agrega además que el periodo de desconexión digital se amplía entre el término de una jornada diaria de labores y el comienzo de la otra. Si durante ese lapso, las partes acuerdan que el trabajador cumpla con alguna tarea o coordinación de trabajo, o se den las circunstancias del artículo 9, segundo párrafo, del Decreto Legislativo nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo señale, tal labor se considera como trabajo en sobretiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio, según lo establecido en el referido Decreto Legislativo nº 854.

También la norma acotada establece como tiempo de desconexión digital los días feriado, días de descanso semanal, días de licencia días de descanso vacacional y los otros periodos de suspensión de la relación de trabajo. El desarrollo de tareas o coordinaciones de trabajo en los días de descanso semanal o días feriados constituyen trabajo efectivo y se paga o compensa de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo nº 713.

En cambio, para los trabajadores de dirección, los que prestan servicios intermitentes y los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada, el tiempo de desconexión digital debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días feriados, días de

descanso semanal, días de licencia, días de descanso vacacional y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

Sin duda, este contexto pone a las autoridades, las empresas y a los propios trabajadores en una situación de enormes retos y desafíos que requieren ser enfrentados de modo integral, estratégico y sistemático con medidas a corto, mediano y largo plazo, caso contrario la situación se puede aún agravar más. En ese sentido, las leyes promovidas por el Estado no han logrado regular de manera correcta el trabajo remoto a fin de crear seguridad socio laboral de los trabajadores, como, por ejemplo, las falencias ambientales laborales (internet, buena computadora, escritorio, sillas, capacitaciones, plataformas digitales). A raíz del COVID-19 y del desarrollo del trabajo remoto varios trabajadores han perdido su trabajo. Es decir, ha tenido una serie de impactos sociolaborales y jurídicos, toda vez que no se han considerado las condiciones y posibilidades del trabajador, afectando de esa manera a su derecho a un trabajo decente.

Bajo ese orden de ideas, debemos entender que, el trabajo decente, es aquella labor digna y productiva que se desarrolla en un contexto de libertad y seguridad social, en el cual los derechos laborales son resguardados y que cuenta con un salario justo. Cabe señalar además que el paradigma del trabajo decente está centrado en 4 componentes: 1) la promoción y crecimiento del empleo; 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; 3) el resguardo social contra las afectaciones personales y 4) la participación activa de los trabajadores. (OIT, 1999)

Asimismo, del trabajo decente, se desprende el compromiso del Estado por generar condiciones justas, equitativas y dignas, en relación al ejercicio del trabajo remoto; asimismo por garantizar que las empresas privadas garanticen estas mismas condiciones (OIT, 1999). Además, que estas exigencias se implementen de un modo más decidido, a fin de crear protección a los Derechos Fundamentales (ILO, 2013), lo que brindaría condiciones laborales que permitan gozar de seguridad ocupacional, donde el empleador se encargue de gastos de implementación por ejemplo (Rantanen, J., Muchiri, F., y Lehtinen, S, 2020). Lamentablemente muy poco se ha avanzado en estas ejecuciones, básicamente debido a falta de decisión

política (Burchell, B., Piasna, A., Sehnbruch, K., and Agloni, N. 2014), en tanto como mencionamos es responsabilidad del Estado más aún si forman parte de los Convenios de la OIT. Cabe mencionar que estas regulaciones en defensa de un trabajo decente respecto al desarrollo del trabajo remoto aseguran que la población trabaje de modo seguro y reciban los beneficios laborales que le corresponde (ONS y GOAL, 2018).

Así pues, el trabajo decente se constituye en un estándar para que el empleador y el Estado reconozca que el trabajador de modalidad remota es una persona con derechos y obligaciones propias de todo trabajador y que dado el contexto en el que trabaja debe procurársele un trato adecuado, digno y bajo condiciones favorables y óptimas y que los costos que eso implica sean asumidos por el empleador. Eso quiere decir que no se puede permitir que al trabajador remoto se le hostigue laboralmente, se interfiera en su vida personal, familiar e íntima y no se respete su derecho al descanso. Los que realizamos trabajos remotos sabemos que la casa no es solo un lugar para el descanso, sino un lugar donde uno sigue realizando labores propias del hogar, cuidado y formación de los hijos, limpieza, mantenimiento y eso requiere tiempo. No se puede permitir que al trabajador remoto se le quite su derecho al descanso o el tiempo que debe dedicar a realizar sus labores del hogar. Es un contexto sumamente complejo y delicado para todos.

Creemos que los componentes del trabajo decente antes señalados deben ser considerados por el régimen privado. Cabe indicar que el régimen laboral del sector privado, se regula por la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Legislativo n° 728, de 1991). El régimen laboral de la actividad privada comprende un conjunto de leyes (derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores). Los trabajadores comprendidos en este régimen tienen derecho a vacaciones al año por 30 días, a 2 gratificaciones al año lo que equivale a un salario cada una en Julio y Diciembre, a la CTS en una cifra más alta a un salario anual y a una indemnización por despido, la cual es calculada en un sueldo y medio por periodo de año trabajado si el contrato es acordado de modo indefinido. Finalmente, cabe añadir que los contratos de trabajo del régimen laboral privado son acuerdos entre el empleador y el empleado que se basan en 3 aspectos: 1) el servicio es personal (sin poder delegar), 2) el

vínculo de subordinación entre el trabajador y el empleador y 3) el sueldo que el trabajador percibe por la labor que realiza (Pro inversión, 2020).

Para finalizar, podemos reflexionar señalando que las TICs implican un gran beneficio para los empleadores y trabajadores, al igual que el trabajo remoto, sin embargo, creemos que esta modalidad laboral debe implementarse considerando los componentes del trabajo decente que plantea la OIT, de la que el Perú es parte. No se puede repetir la historia de explotación de los trabajadores, que antes de la pandemia realizaban una labor presencial. Se requiere de condiciones laborales dignas, que respeten la vida íntima y familiar del trabajador, ya que hay la idea de que el trabajador remoto, que realiza su labor en su domicilio, siempre está libre y a disposición del empleador, cuando eso no es así. El empleado tiene derecho a su privacidad, intimidad y a la familia.

En ese sentido, creemos que el Estado debe velar porque una futura regulación integral del trabajo remoto incluya las dimensiones y componentes del trabajo decente, tanto en el sector público y el privado. Esta labor remota debe estar supervisado y fiscalizado por las instancias competentes a fin de no permitir mayores maltratos y vulneración de los derechos laborales. Es por ello que un aspecto central en este contexto es la fiscalización laboral en el trabajo remoto. De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) el incumplimiento de la regulación aplicable al trabajo remoto está sujeto a fiscalización laboral, pues la inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas socio laborales durante el estado de emergencia nacional y emergencia sanitaria por presencia del COVID. Para realizar la fiscalización laboral del trabajo remoto se ha aprobado el Protocolo n° 003-2020-SUNAFIL/INII. Es por ello que, de acuerdo al Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, constituyen infracciones administrativas muy graves: 1) disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo, cuya actividad no se encuentre exceptuada del estado de emergencia nacional o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción; 2) incumplir la regulación sobre el

trabajo remoto para trabajadores considerados en el grupo de riesgo por los periodos de la emergencia nacional y sanitaria.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Es básica. De acuerdo a Hernández y otros (2014) el tipo de estudio básico parte, en primera instancia de una teoría existente sobre la problemática estudiada, la cual permitió comprender, analizar y caracterizar el objeto de estudio. Luego de esa revisión teórica, se contrastó con la realidad y el fenómeno tal como aparece en la vida cotidiana. Esos dos conocimientos se contrastaron y se obtuvieron un nuevo conocimiento, el mismo que permitió actualizar la comprensión de la problemática estudiada (p. 98).

Así pues, el tipo de estudio contribuyó con la presente Investigación dado que se obtuvo información actualizada, relevante y significativa sobre el derecho a un trabajo decente y el trabajo remoto, la cual puede ser implementada e incorporada en la legislación nacional.

Diseño de investigación: Teoría fundamentada con enfoque cualitativo. Dado que, como se señaló antes, el estudio es de tipo básico, por tanto, requirió un diseño que le sea apropiado. Consideramos que el diseño de teoría fundamentada permitió sustentar y argumentar el nuevo conocimiento desarrollado (Hernández y otros, 2014, p. 129). Este tipo de diseño se adaptó a enfoques cualitativos como es el nuestro, el cual analizó datos que permitieron comprender, definir y explicar el fenómeno del trabajo remoto y el trabajo decente.

Enfoque cualitativo: tal como lo señala Vasilachis (2006) el enfoque cualitativo recoge datos que permiten interpretar, analizar, explicar, describir y caracterizar el fenómeno (p. 128). Para el presente estudio se requirió comprender los alcances teóricos y dogmáticos tanto del trabajo remoto como del trabajo decente, ya que se trató de conocimientos poco sabidos y aplicados en el país y que consideramos podrían ser de mucha utilidad para la normativa y el resguardo de los derechos laborales.

3.2 Categoría, Subcategoría y matriz de categorización

1) Trabajo remoto

1.1. Situación socio laboral en el contexto del COVID 19.

1.2. Situación jurídico laboral en el contexto del COVID 19.

2) Derecho al trabajo decente

2.1. Doctrina sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado.

2.2. Legislación nacional e internacional sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado.

La matriz de categorización es la siguiente:

Tabla 1: Categorización

| Categoría | Subcategoría |
|-----------------------------------|---|
| Trabajo remoto | Situación socio laboral en el contexto del COVID 19. |
| | Situación jurídico laboral en el contexto del COVID 19 |
| Derecho al trabajo decente | Doctrina sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado |
| | Legislación nacional e internacional sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado |

3.3 Escenario de estudio

El estudio no tuvo un escenario de estudio propio y determinado ya que se trató de un estudio que comprende la realidad del trabajo remoto a nivel nacional. Cabe indicar que es una problemática recientemente conocida e implementada en el país, ello debido al COVID-19. En ese escenario, afectado por la crisis sanitaria y el riesgo del contagio del virus el gobierno emitió una serie de normativas que aprobaba e implementaba el trabajo remoto a nivel nacional, en el sector público y privado.

3.4 Participantes

Los participantes del estudio fueron asistentes de juez laboral, docentes universitarios con especialidad en Derecho Laboral, abogados litigantes y trabajadores del sector privado. Todos los participantes están involucrados en la

problemática de modo directo, por tanto, se trató de información válida y confiable la que nos brindaron. La caracterización de los participantes es la siguiente:

Tabla 2: Caracterización de los participantes

| Participante | Descripción |
|---|---|
| Asistente de Juez Laboral | Con más de cinco años de experiencia en la función jurisdiccional |
| Docente universitario con especialidad en Derecho Laboral | Con más de 5 años de experiencia en la docencia universitaria especializada |
| Abogado litigante | Con más de 5 años de experiencia en el litigio laboral |
| Trabajadores | Del sector privado |

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la entrevista. Esta técnica permitió formular preguntas abiertas, de acuerdo a cada objetivo a fin de que el entrevistado se exprese en sus respuestas y explique el fenómeno con más detalle. Es una técnica que permite recoger opiniones, comentarios y puntos de vista especializados (Hernández, 2014, p. 189).

Asimismo, se aplicó la técnica de la encuesta. Esta técnica consiste en formular preguntas cerradas, planteando opciones de marcado a fin de que el encuestado tenga la posibilidad de confirmar tendencias, percepciones y conocimientos del tema. Cabe precisar que, si bien se realizó un estudio de enfoque cualitativo, la encuesta recogió solo información cualitativa, por lo que no fue necesario medir o realizar un análisis estadístico al respecto.

También fue necesario aplicar la técnica de análisis de fuente documental. Esta técnica llamada también bibliográfica, nos permitió acopiar y analizar el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, y, el Decreto Supremo N° 004-2021-TR.

Las técnicas a aplicar tienen el siguiente detalle:

Técnicas a aplicar: 1) entrevista a asistentes de juez laboral, docentes universitarios con especialidad en Derecho Laboral y abogados litigantes; 2) análisis de fuente documental; 3) encuesta a trabajadores del sector privado.

Instrumentos: Guía de entrevista, Ficha de análisis de fuente documental, Guía de encuesta.

3.6 Procedimiento

El estudio asumió el siguiente procedimiento, el cual se desarrolló de modo paulatino y progresivo a fin de no alterar la validez de los resultados:

En primer lugar, se recopiló los datos correspondientes y se analizó la teoría, la doctrina y la normativa nacional e internacional sobre trabajo remoto y derecho a un trabajo decente, posterior a ello se aplicó la guía de entrevista a los especialistas en Derecho Laboral y la guía de encuesta a los trabajadores del sector privado, así como las guías de análisis de fuente documental con la finalidad de examinar de forma detallada los alcances y argumentos jurídicos de nuestras categorías trabajo remoto y derecho al trabajo decente, las cuales nos permitieron enriquecer la práctica laboral en el Perú, sobre todo, en resguardo de los derechos laborales del trabajador que realiza actividades en entornos remotos.

3.7 Rigor científico

El estudio asegura su rigor científico dado que solamente se obtuvo información de bases de datos confiables y de repositorios actualizados. También es necesario resaltar que el estudio asumió una trayectoria metodológica que permitió contar con herramientas e instrumentos no solo para recoger datos, sino además para procesarlos, organizarlos y clasificarlos. Todas las fuentes consultadas fueron cotejadas y citadas conforme a las normas APA y las que establece la Universidad. Finalmente, se evitó caer en sesgos académicos, ideológicos, laborales o sociales que el tema genere. Todo ello con el propósito de presentar y exponer datos válidos, confiables y creíbles.

3.8 Método de análisis de la información

El estudio asume los siguientes métodos de análisis:

- 1. Análisis hermenéutico:** este análisis es propio de las investigaciones jurídicas como la nuestra. Se realizó hermenéutica de la legislación, doctrina, teoría, informes y la jurisprudencia existente sobre la problemática a estudiar.

2. Análisis comparativo: Este tipo de análisis nos permitió contrastar la información con diversas fuentes, tanto a nivel nacional como internacional, de diferentes posturas, conocimientos y análisis.

3. Análisis crítico: Con este tipo de análisis nos aseguramos que la información obtenida sea calificada y que no se dé por cierta necesariamente, sino que sea debidamente cuestionada de modo pormenorizado.

Estos tres tipos de análisis nos permitieron contrastar la información obtenida, a fin de que esta sea cotejada, validada y confirmada. Consideramos que mientras más tipos de análisis se apliquen, mejores resultados se obtienen en un estudio.

3.9 Aspectos éticos

Como toda investigación, se requiere cumplir con estándares y reglas éticas que aseguren la credibilidad, confianza y certeza de la información que se presenta y se obtiene. En ese sentido, se respetó la autoría de las fuentes revisadas, citándolos como corresponda. Además de que a los participantes del estudio se les consultó e informó del uso de la información recabada, previo a ello, los participantes dieron su consentimiento informado. Finalmente, declaramos que no se tiene ningún conflicto de interés con el tema a desarrollar ni con algún participante a quien se acudió para recabar información.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

Objetivo específico 1: Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021

Tabla 3:

| Pregunta | Entrevistado | Respuesta | Análisis |
|--|---|---|--|
| <p>Con la regulación actual del trabajo remoto en el sector privado ¿Qué derechos de los trabajadores considera usted que aún no están protegidos?</p> | <p>Jorge Luis Mayor Sánchez</p> | <p>El derecho a la intangibilidad de la remuneración; dado que; los equipos tecnológicos son suministrados por el propio trabajador y este cubre los gastos para pago de los servicios de internet y energía de su propio sueldo. Por otro lado; en muchas ocasiones su práctica no permite armonizar adecuadamente la jornada pactada para laborar en casa con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos invadiéndose en muchas ocasiones la privacidad del trabajador cuando se le efectúa por parte del empleador el debido control de tiempos y el horario de trabajo.</p> | <p>Los expertos coinciden que la normativa sobre el trabajo remoto en nuestro país ha sido insuficiente, debido a que no sean protegido tres derechos básicos del trabajador, en primer lugar la remuneración, ya que la norma no ha previsto el encargado de brindar las herramientas de trabajo en la función remota. Por otro lado, no se ha protegido, el derecho al descanso y jornada del trabajador, ello en virtud a que el derecho a la desconexión digital todavía es deficiente. Y finalmente otro derecho que está en riesgo es la seguridad y salud en el trabajo, porque la norma no es precisa y simplemente señala que se utilizará las disposiciones que resulten aplicables y sumado a ello los empleadores no lo están cumpliendo en la práctica.</p> |
| | <p>Cristhian Giancarlo Olivares Acate</p> | <p>De alguna manera se trató de proteger algunos de los derechos laborales, tanto, en la normatividad del trabajo remoto, como en aplicación supletoria del régimen común. Otro cosa, es el efectivo cumplimiento de las normas labores y de seguridad y salud en el trabajo por cuanto es de conocimiento general que muchas normas no se están cumpliendo, por ejemplo, el empleador debe brindar las condiciones necesarias y las herramientas para la prestación del servicio y debe asumir los gastos que acarrea prestar servicios en el lugar de trabajo (luz, agua, internet, etc), pero no lo hace y lo asume el trabajador. También, el empleador debe brindar las condiciones necesarias para la adecuada prestación personal del servicio porque los trabajadores brindan servicio con los medios que cuentan en su domicilio</p> | |

| | | | |
|--|------------------------------------|--|---|
| | | y no hubo una adecuada adaptación del domicilio a un ambiente laboral; entre otros. | Si bien es cierto existen falencias en la norma, es más preocupante aún que en la práctica el empleador no respete los derechos del trabajador en el marco del trabajo remoto. |
| | José Luis Jara Bautista | Considero que la legislación actual sobre el trabajo remoto en nuestro país resulta insuficiente, motivo por el cual no ha abordado aspectos esenciales en la relación de trabajo tales como la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño del trabajo en el hogar del trabajador. Sin duda alguna esta nueva modalidad de trabajo viene afectando también el descanso diario y semanal necesario para que el trabajador recupere las energías necesarias, ello en virtud a que el derecho a la desconexión digital todavía es deficiente, siendo se ha normalizado las labores por más de las ocho horas diarias, lo cual se acredita con comunicaciones por correo electrónico, whatsapp y otros incluso en horas de descanso | |
| La presente normatividad entorno al trabajo remoto ¿Prevé la situación socioeconómica de los trabajadores? Explique su respuesta | Jorge Luis Mayor Sánchez | En cierta medida se sostiene que una de las finalidades de esta modalidad de trabajo remoto busca en cierta forma ayudar al ahorro en la economía de los trabajadores al evitar gastos económicos en pasajes, transporte o movilidad desde sus hogares a sus respectivos centros de trabajo sobre todo evitando con ello un ahorro de tiempo en desplazamientos innecesarios como resultado y consecuencia de los efectos de la pandemia sobre el empleo de los trabajadores acorde a su nivel socioeconómico y ante la destrucción y pérdida progresiva de los puestos de trabajo. | Si bien es cierto desde un ámbito laboral práctico, el trabajo remoto ha otorgado ciertos beneficios al trabajador ya sea en la inmediatez en sus labores y el ahorro de tiempo y dinero en el desplazamiento a su centro de trabajo, ya que con esta modalidad laboral basta estar desde tu hogar y cumplir con las funciones encomendadas por el empleador. Sin embargo, desde el ámbito normativo se evidencian ciertos vacíos, en tanto, no se reguló de manera precisa aspectos esenciales como el otorgamiento de |
| | Cristhian Giancarlo Olivares Acate | No, la pandemia del SAR Covid apresuró al Estado a dictar medidas para continuar con la actividad económica del país, pero no se consideró que tanto los trabajadores y las empresas no contaban con las condiciones económicas ni informáticas para dar el paso al trabajo remoto. Así, existen trabajadores que no cuentan con internet, computadoras adecuadas, impresoras, espacios físicos para adaptarlos a un ambiente de trabajo. Por eso, es que | |

| | | | |
|---|--------------------------|---|--|
| | | muchas empresas decidieron acogerse la suspensión perfecta de labores. | equipos tecnológicos obligatorios para la realización del trabajo remoto, esto ha generado que los empleadores no asuman los gastos y que en muchos casos sean los propios trabajadores los obligados a adquirir estos dispositivos para la prestación de sus servicios en esta modalidad de trabajo. |
| | José Luis Jara Bautista | La normativa sobre trabajo remoto nació en el contexto de pandemia, quizá por ello no abordó aspectos esenciales como el otorgamiento de equipos necesarios para el desempeño del trabajo remoto, esto ha generado que en muchos casos los trabajadores se vean obligados a adquirir computadoras, laptop u otros, así como contratar servicio de internet que cubren con sus propios ingresos con lo cual indirectamente estamos presenciando la disminución de sus remuneraciones toda vez que estos costos en su mayoría de casos no son asumidos por el empleador. | |
| En cuanto a las normas reguladas para el trabajo remoto (Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR) ¿Considera usted que se ha regulado aspectos relacionados con la capacitación en el uso de las TICS? ¿Cómo afecta esto al trabajador y al empleador? | Jorge Luis Mayor Sánchez | No se ha regulado adecuadamente; dado que, la situación de la pandemia del coronavirus sorprendió a los trabajadores y un gran porcentaje de ellos era aún analfabetos digitales con un manejo mínimo y limitado de la tecnología; y al mismo tiempo de los procesadores de textos; por lo que; no hubo un tiempo suficiente para capacitarlos en el uso de los TICS e incluso en el manejo adecuado de sus dispositivos personales como sus respectivas computadoras, ordenadores, lap tops, tablets; etc, de su propiedad personal; pero puestos por razones de trabajo a disposición de sus respectivos empleadores de manera exclusiva y permanente para poder efectuar y realizar desde ahora en adelante su respectivo trabajo remoto desde sus domicilios u hogares. | Los expertos de manera unánime son de la postura que los Decretos que regulan el trabajo remoto en nuestro país no han previsto aspectos relacionados con la capacitación en el uso de las TICS, esto debido a la premura por la situación de la pandemia y la rápida implementación del trabajo remoto. En consecuencia esta situación repercute en el ámbito laboral, y genera consecuencias negativas para trabajador y empleador; en cuanto al primero, al no tener una capacitación en TICS y al ser mayoría de ellos nativos digitales, puede repercutir en el desempeño de sus labores remotas, y al no tener un uso de |
| | | Expresamente la normatividad no ha regulado aspectos de la capacitación de los trabajadores en el uso de la TICS, pero se entiende que los empleadores al asumir por cuenta y riesgo la prestación de los servicios de los trabajadores deben capacitarlos adecuadamente para que lo preste adecuadamente. El dictado de las normas sobre el trabajo remoto fue tan abrupta que ni los empleadores estaban | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | <p>Cristhian Giancarlo Olivares Acate</p> | <p>preparados para el paso a la nueva forma de trabajo y, obviamente, no estaban preparados para capacitar a los trabajadores en el uso en las Tics. Al trabajador le afecta en el desempeño de sus funciones porque no puede rendir en las mismas condiciones que el trabajo tradicional y puede generar a situaciones de estrés laboral. Al empleador le afecta porque la productividad empresarial se ve menguada y no se obtienen los mismos resultados, a su vez, le genera costos adicionales pasar al trabajo remoto y el costo que implica en uso de las Tics.</p> | <p>adecuado y capacitación en estas tecnologías puede generar situaciones de estrés laboral. Asimismo, esta situación puede generar consecuencias negativas al empleador, ya que al no tener trabajadores aptos para la función remota, la producción de la empresa puede llegar a tener una disminución significativa.</p> |
| | <p>José Luis Jara Bautista</p> | <p>La normativa sobre trabajo remoto no ha previsto la capacitación en el uso de las TICS, esto repercute negativamente tanto en el trabajador como en el empleador, respecto al primero ha implicado un proceso de adaptación y aprendizaje previo, lo cual ha afectado el usual desempeño de labores, respecto al empleador este proceso de adaptación ha generado la disminución en la productividad del trabajador y posibilidad de coordinación habitual, afectando con ello los intereses del empleado.</p> | |
| <p>Desde su punto de vista, ¿Los Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR han normado de modo integral el desarrollo de las competencias digitales y capacitación en la utilización de los medios informáticos de los trabajadores?</p> | <p>Jorge Luis Mayor Sánchez</p> | <p>Incentiva a los trabajadores porque los sitúa en la modernidad tecnológica y digital poco adaptadas todavía en el Perú al mundo del trabajo; dado que; los trabajadores se han convertido en una especie de programadores autodidactas con la finalidad de manejar de manera diestra y adecuada los dispositivos informáticos como computadoras, ordenadores, tablets, etc; que poseen. Todo ello les ha conducido para mejorar y afinar sus destrezas y competencias digitales incluso a realizar un adecuado manejo y administración de sus respectivos tiempos de trabajo e inclinarse cada vez más por el uso de la informático a escala empresarial tanto en el sector privado y mejorar los niveles de eficacia del sector público debido a un uso cada vez más intensivo de los medios informáticos para poner en práctica sus competencias digitales al servicio de la administración pública.</p> | <p>Las normas sobre el trabajo remoto no han regulado de modo integral el desarrollo de las competencias digitales y la capacitación en la utilización de los medios informáticos de los trabajadores.</p> <p>Sin lugar a dudas, esto afecta a los trabajadores, ya que les puede generar estrés y frustración por la falta de adaptación en el uso de las TICs, lo que se vería reflejado en la pérdida de su productividad, en razón de habersele traslado la carga de aprender por</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>¿Cómo crees que afecta o incentiva al trabajador?</p> | <p>Cristhian Giancarlo Olivares Acate</p> | <p>Las normas referidas no han regulado de forma integral las competencias digitales y la capacitación de los trabajadores en el uso de las Tics por cuanto indican que la forma de trabajo se realiza por el uso de medios tecnológicos y que incluso los mismos deben ser brindados por el empleador o incluso por el mismo trabajador (la posterior compensación por el uso de estos). El desconocimiento en el uso de los tics puede generar estrés y frustración a los trabajadores que se vería reflejado en la merma de su productividad, sobre todos en aquellos trabajadores que cuentan con una edad adulta mayor, que no saben utilizar adecuadamente las Tics.</p> | <p>su propia cuenta, más aún a aquellos trabajadores que cuentan con una edad adulta mayor, que no saben utilizar adecuadamente las tecnologías.</p> <p>Es por eso, que la capacitación y correcta utilización de las TICs debe ser una responsabilidad compartida entre empleador y trabajador, lo que les permitirá mejorar y afinar sus destrezas y competencias digitales e inclinarse cada vez más por el uso de lo informático a escala empresarial y mejorar los niveles de productividad.</p> |
| <p>¿Cree usted que debería regularse de modo integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos? Fundamente su respuesta</p> | <p>Jorge Luis Mayor Sánchez</p> | <p>Por supuesto que sí. Porque si bien la tecnología se ha convertido en una gran herramienta para procesar una mayor cantidad de trabajo en la menor cantidad de tiempo. La falta de interrupción de la tecnología no debería hacer que los trabajadores remotos se tornen total y absolutamente dependientes de la tecnología; dado que; si esta se limita, escasea o se restringe ya sea por fallas técnicas o falta de suministro de energía eléctrica o porque un programa informático deviene en desfasado entonces los trabajadores remotos ya no podrían seguir trabajando. En cierto modo incluso el uso de la tecnología digital debe ir de la mano con el adecuado uso racional y su empleo durante el horario y jornada de trabajo de los trabajadores remotos con el propósito de evitar cualquier tipo de enfermedad profesional como la lipoatrofia o una disminución paulatina de la capacidad</p> | <p>Los expertos son tajantes en señalar que debe regularse de modo integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos, ya que el contexto de pandemia ha demostrado la falta de preparación para un cambio repentino en la modalidad de trabajo virtual; sin embargo, esto es una realidad, y debemos aceptar que la modalidad remota ha llegado para quedarse, es por ello que debemos sacar de ella sus mejores beneficios y regular de manera integral y óptima el uso</p> |

| | | | |
|---|------------------------------------|---|---|
| | | visual por su larga exposición en jornadas intensivas de trabajo remoto frente a la pantallas de una computadora o un ordenador | de las tecnologías es una gran opción para obtener estos resultados. Asimismo, el uso de la tecnología digital debe ir de la mano con el adecuado uso racional y empleo durante el horario y jornada de trabajo con la finalidad de evitar cualquier tipo de enfermedad profesional relacionado al uso de los medios tecnológicos, ya que así tendremos trabajadores eficientes y satisfechos con su trabajo. |
| | Cristhian Giancarlo Olivares Acate | Sí, los tiempos actuales evidenciaron que deben existir normas que regulen de manera integral el uso de la tecnología digital y deben ser de fácil acceso para los trabajadores. Asimismo, la regulación del trabajo remoto si bien se dictó con efectos temporales originados por la pandemia del covid, sin embargo, esa modalidad de trabajo se mantendrá en el tiempo, luego terminada la pandemia, por cuanto, en algunas empresas están siendo aplicadas exitosamente, sobre en aquellos trabajos cualificados. | |
| | José Luis Jara Bautista | En definitiva, el contexto de pandemia nos ha demostrado que no estuvimos preparados para un cambio repentino en la modalidad de trabajo; sin embargo, esto es una realidad, y debemos aceptar que la modalidad remota ha llegado para quedarse, con lo cual se hace necesario regular de forma integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos. Considerando que en un escenario post covid, se seguirá desempeñando labores en modalidad remota, consideramos necesario mejorar la regulación de esta forma de trabajo. | |
| ¿Usted considera que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado de modo adecuado o considera que se trató de una regulación improvisada y poco efectiva? ¿Cree usted | Jorge Luis Mayor Sánchez | La regulación del trabajo remoto en el Perú ha sido producto de una legislación laboral de emergencia para dar una respuesta inmediata por parte del Estado y del gobierno de turno a una situación tan coyuntural como era afrontar la COVID 19 y continuar con el desarrollo de las actividades económicas, laborales y empresariales para hacer frente a la pandemia de la COVID 19 en nuestro país; pero al mismo tiempo su progresiva e inmediata implementación no ha ido a la par con su adecuada regulación legal; dado que; por su naturaleza provisional no se la considera como una especie de teletrabajo; colocando sobre el trabajador su obligación de poner a disposición de su | La legislación nacional en nuestro país ha regulado el trabajo remoto en el sector privado de manera improvisada y genérica, ello debido a que se trató de una regulación de emergencia donde el Estado de manera presurosa buscó evitar los contagios de las personas y al mismo tiempo que no pierdan sus puestos de trabajo. Sumado a ello, nunca antes en nuestro país |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>que el contexto de pandemia del COVID 19 ha influenciado en la improvisación de su regulación? Explique su respuesta</p> | | <p>empleador sus equipos informáticos personales, privados y de uso familiar al servicio de la empresa privada o de la entidad pública para la que trabaja o presta servicio el trabajador en el país; pero en esta ocasión por razones de pandemia bajo la modalidad de trabajo remoto.</p> | <p>hubo una regulación sobre esta modalidad de trabajo, es por ello, que su inmediata implementación no ha ido de la mano con su regulación legal. Bajo esa línea de análisis, la legislación laboral sobre trabajo remoto, ha resultado insuficiente, por las razones señaladas en las preguntas precedentes, pero a su vez fue necesaria su implementación considerando el contexto sanitario y laboral que vivíamos.</p> |
| | <p>Cristhian Giancarlo Olivares Acate</p> | <p>Las normas en general no son eficaces en su totalidad y su aplicación en la realidad lo evidencian y pueden llevar a modificatorias posteriores para hacerlas más eficientes. Es evidente que las normas que regulan el trabajo remoto fueron dictadas de un modo apresurado porque antes no estábamos en un contexto de una pandemia y no se conocía la forma de su aplicación en la realidad y porque se requería de una norma que permita de continuar con la actividad empresarial.</p> | |
| | <p>José Luis Jara Bautista</p> | <p>La regulación sobre trabajo remoto, fue una regulación forzada, improvisada, producto a que no estuvimos preparados para el contexto covid 19. Sería impensable hace tres años atrás aceptar la posibilidad de que el trabajador pueda realizar sus labores desde su hogar, incluso en el contexto de pandemia se ha desmerecido esta modalidad comparándola a la modalidad presencial. El contexto pandemia influyó en que se emita legislación laboral sobre trabajo remoto, insuficiente, pero necesaria considerando nuestra nueva realidad.</p> | |
| <p>¿Qué recomendaciones plantea a nivel legal para que el trabajo remoto se implemente considerando el derecho a un trabajo decente?</p> | <p>Jorge Luis Mayor Sánchez</p> | <p>Se deben realizar evaluaciones de impacto por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú como Autoridad Administrativa de Trabajo junto con el levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población económicamente activa que trabaja para el sector público y privado en el Perú.</p> | <p>Para que el trabajo remoto se implemente considerando el derecho a un trabajo decente, se deben tener en cuenta cuatro derechos laborales a regular, entre las cuales tenemos las siguientes: la implementación teniendo en cuenta la capacitación en el uso de las TICs; considerar aspectos como la seguridad y salud en el</p> |
| | <p>Cristhian Giancarlo Olivares Acate</p> | <p>Se debe dictar normas específicas sobre la capacitación de los trabajadores en el uso de las Tics, considerando la edad de los trabajadores; también sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, sobre</p> | |

| | | | |
|--|------------------------------------|---|--|
| | | todo contar con normas que regulan la entrega de herramientas de trabajo adecuadas que garanticen la ergonomía y su salud en general. | trabajo; la remuneración o entrega de herramientas de trabajo a fin de que sean asumidas por el empleador y finalmente el respeto de la jornada laboral máxima y el derecho a la desconexión digital del trabajador. |
| | José Luis Jara Bautista | El trabajo remoto debe considerar aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, el respeto de la jornada laboral máxima y el derecho a la desconexión digital. Del mismo modo debe regularse los costos asumidos en el desempeño del trabajo remoto a efecto de que estos no sean asumidos íntegramente por el trabajador. | |
| ¿Considera que la normativa sobre trabajo remoto en el Perú tuvo falencias? Explique su respuesta. | Jorge Luis Mayor Sánchez | Si. Porque debió considerarse desde su inicio como una especie o forma de Teletrabajo y no sujetar su desarrollo, vigencia y existencia solo a causa de la COVID 19 que fue el motivo por el que se implementó; pero con el paso de más 18 meses nos ha demostrado que esta nueva modalidad de trabajo ha venido para quedarse; y que puede aplicarse más allá por motivo de la COVID 19 a cualquier trabajador que demuestre alguna comorbilidad que pueda poner en riesgo su salud si volviese a trabajar de manera presencial en su respectivo centro de trabajo. Al mismo tiempo que no se precisó desde un inicio si el empleador era también el responsable de asumir los costos económicos que significaba el uso del suministro eléctrico y el pago por el servicio del internet que era pagado y asumido directamente por el trabajador con su remuneración convirtiéndose de esta manera en una especie de subvención por partes de los trabajadores remotos a sus respectivos empleadores a la hora de ejecutar dentro de la jornada y horario su prestación personal de servicios ahora bajo la nueva modalidad de trabajo remoto | Las falencias en cuanto a la normativa del trabajo remoto, se centran en aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, el respeto de la jornada laboral máxima y el derecho a la desconexión digital, en torno a los costos asumidos en el desempeño del trabajo remoto a efecto de que estos nos sean asumidos íntegramente por el trabajador, y finalmente la no capacitación en el uso de las TICs. |
| | Cristhian Giancarlo Olivares Acate | Sí, sobre la capacitación de las Tics, la entrega de herramienta de trabajo y la regulación de la desconexión digital (aspecto solucionado en fecha posterior), las razones fueron expuestas previamente. | |
| | | La normativa sobre trabajo remoto tuvo falencias en aspectos como la seguridad y | |

| | | | |
|--|------------------------------------|---|---|
| | José Luis Jara Bautista | salud en el trabajo, el respeto de la jornada laboral máxima y el derecho a la desconexión digital. De otra parte, también se advierte falencia en torno a los costos asumidos en el desempeño del trabajo remoto a efecto de que estos nos sean asumidos íntegramente por el trabajador. | |
| <p>¿Considera usted que debería existir una normativa que regule de manera precisa e integral el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado? Fundamenta su respuesta.</p> | Jorge Luis Mayor Sánchez | No. Porque si no se empezaría a realizar diferencias o hasta discriminaciones entre lo que significa hacer uso del trabajo remoto en el sector privado con la forma o manera de hacer uso del trabajo remoto en el sector público. Si bien el trabajo remoto es producto de una legislación de emergencia con respecto a la COVID 19 en el Perú esta nueva modalidad de trabajo tranquilamente se podría contemplar en la Ley de Teletrabajo añadiendo algún nuevo artículo, párrafo o inciso que lo considere como una nueva modalidad producto del uso de las TICS dando a conocer las claras diferencia entre lo que es hacer Teletrabajo y lo que es hacer trabajo remoto; pero no crear una Ley que genere más desigualdad laboral entre cómo la forma o manera de cómo se trabaja en el sector privado u en el sector público ahora vía trabajo remoto y que se regule con una ley con nombre propio para el sector privado dejando de lado completamente a los trabajadores, servidores y funcionarios del sector público en todo el Perú. | <p>Debería existir una norma que regule de manera precisa e integral el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado, que regule de forma integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos, dando a conocer las claras diferencia entre lo que es hacer Teletrabajo y lo que es hacer trabajo remoto, más aún si sabemos las amplias ventajas del trabajo remoto que nos hacen afirmar que esta modalidad llegó para quedarse.</p> |
| | Cristhian Giancarlo Olivares Acate | Tendría que darse una norma específica y que permita diferenciarla del trabajo a domicilio y del teletrabajo, es decir, debe existir una norma que regule estas formas de trabajo y permita diferenciarlas con claridad | |
| | José Luis Jara Bautista | Considerando que en un escenario post covid-19, se seguirá desempeñando labores en modalidad remota, consideramos necesario mejorar la regulación de esta forma de trabajo. Debemos aceptar que la modalidad remota ha llegado para quedarse, con lo cual se hace necesario regular de forma integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos. | |

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1:

A través de las entrevistas realizadas a nuestros expertos, hemos llegado al siguiente resultado respecto de nuestro objetivo específico N° 1: Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021. La regulación del trabajo remoto en el régimen laboral privado ha sido dictada de forma apresurada, esto debido a la situación sanitaria que comenzó a vivir el país, fue una respuesta rápida para continuar con las actividades económicas, laborales y empresariales. Este apresuramiento ha traído consigo algunas deficiencias, desde el aspecto socioeconómico hasta jurídico, tales como: 1) la desprotección de la intangibilidad de la remuneración, en tanto se prevé que este dinero va destinado a cuestiones del ámbito personal del trabajador; no obstante, la norma no ha previsto el responsable de brindar las herramientas de trabajo en la función remota, lo que ha hecho que el trabajador costee los gastos, perjudicando de esa manera su remuneración. 2) Por otro lado, no se ha protegido, el derecho a la jornada y descanso del trabajador, ello en virtud a que el derecho a la desconexión digital todavía es deficiente, vulnerándose por medio de mensajerías de WhatsApp, e-mail, entre otros. 3) otro derecho que está en riesgo es la seguridad y salud en el trabajo, porque la norma no es precisa y simplemente señala que se utilizará las disposiciones que resulten aplicables y sumado a ello los empleadores no lo están cumpliendo en la práctica.

Asimismo, un tema interesante en la regulación del trabajo remoto en nuestra legislación, es sobre el uso, implementación y aprendizaje de las TICs. Al respecto la norma al implementarse no ha sopesado algunas cuestiones importantes y básicas en cuanto a la CAPACITACIÓN de las mismas, para el desarrollo de esta nueva modalidad de trabajo: i) no se ha tomado en cuenta que existen trabajadores que son “analfabetos digitales”, que cuentan con un manejo mínimo y limitado de la tecnología, por lo que debió existir capacitaciones básicas desde el uso y manejo de computadoras, tablets, laptops, etc. ii) Las nuevas tecnologías dependen de una correcta capacitación previa implementación, cuestión que al no darse generaría dos problemas: 1) Al trabajador, estrés laboral, pérdida de capacidad para ejercer

su labor, y por ende repercusiones en la atmosfera familiar; 2) Al empleador o empresa, falta de productividad, lo que se refleja en la no obtención de los resultados y metas, lo que repercute en la empresa y en su economía.

Objetivo específico 2: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo

Tabla 4:

| OBJETIVO GENERAL: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021 | | | |
|--|---|---|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo. | | | |
| DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020 | | | |
| Artículo | ¿Qué componente del derecho al trabajo decente planteados por la OIT se ha incorporado? | ¿Qué derecho protege? | Análisis |
| Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto. - 17.2. El trabajo remoto no aplica a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a aquellos que se encuentren con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de acuerdo a la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación de | En este articulado se han incorporado dos componentes del derecho al trabajo decente: Componente 2) El cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; Componente 3) El resguardo social contra las afectaciones personales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la salud. 2. Derecho a la prohibición del trabajo forzoso 3. Derecho a la estabilidad laboral 4. Derecho al trabajo. 5. Derecho a una remuneración | Del presente artículo se advierte la protección que la ley brinda al trabajador en caso que su salud se vea comprometida por el COVID-19. Asimismo, resguarda que la relación laboral no se vea finiquitada, y que el trabajador siga percibiendo su remuneración. Reflexionando sobre la norma podemos evidenciar que, si la misma no tipificara la figura de la suspensión imperfecta, el empleador podría optar por la suspensión perfecta dejando sin remuneración al trabajador infectado con COVID-19, situación que afectaría su proceso de recuperación o estabilidad de signos vitales, en tanto se requiere de gastos indispensables (medicamentos, oxígeno, oxímetro, alimento, etc.). Este |

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>prestar servicios por parte del trabajador sin afectar el pago de sus remuneraciones.</p> | | | <p>artículo a su vez genera algo que es fundamental en el trabajo decente, nos referimos a la protección social que cada trabajador debe contar. Los problemas y enigmas que se generarían sin esta normativa repercutirían un desequilibrio social.</p> |
| <p>Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador Son Obligaciones del empleador: 1. No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y la otras condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se hallen en íntima vinculación a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas beneficien al trabajador.</p> | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación;</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la estabilidad laboral 2. Derecho a una remuneración | <p>Es importante recalcar la importancia de mantener el vínculo laboral, más aún en una circunstancia (pandemia), donde se hace de vital importancia los recursos económicos. Asimismo, es necesario recalcar que este artículo respalda el trabajo decente, en los siguientes extremos a criterio personal: 1) Los derechos laborales y el cumplimiento de los mismos, en tanto la relación laboral asegura la exigibilidad de los beneficios sociales, pero un acápite adicional es que el trabajador y sus derechohabientes mantendrán un seguro integral de salud; 2) la erradicación de la pobreza, punto a destacar, en tanto como sustentamos anteriormente, la inexistencia regulatoria de la exigibilidad por parte de la norma a los empleadores de mantener el vínculo laboral, crearía despidos masivos, lo que a su vez generaría incertidumbre social y consecuentemente hogares en pobreza; y, 3) desarrollo integral y realización personal, este ítem asegura el progreso laboral de cada trabajador en post de lo que llamaremos su proyecto de vida laboral</p> |
| <p>2. Comunicar al trabajador sobre las condiciones y medidas de seguridad y salud en el trabajo a tener</p> | <p>Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales,</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo 2. El derecho a la | <p>Consideramos oportuno que la norma haya hecho partícipe de todo este proceso al trabajador. Esto se evidencia cuando la norma señala que el empleador debe comunicar al empleado</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>en cuenta durante la ejecución del trabajo remoto.</p> <p>Son obligaciones del trabajador: 1 Obedecer la normativa vigente respecto de la seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información entregada por el empleador para la prestación de servicios. 2 Practicar las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo señaladas por el empleador. 3 Estar disponible, durante la jornada laboral, para las coordinaciones de trabajo que resulten importantes.</p> | <p>Componente 4) la participación activa de los trabajadores</p> | <p>información y a la consulta en el seno de la empresa,</p> <p>3. Diálogo social y relaciones laborales</p> | <p>sobre las condiciones y medidas de seguridad y salud en el trabajo que deben respetarse durante la realización del trabajo remoto. Estas medidas de bioseguridad evitaron que el virus del COVID 19 se propagara con mayor intensidad. Esto también se relaciona con el componente del resguardo social contra las afectaciones personales que debían ser informadas por el empleador de modo preciso, permanente y eficiente. Por otro lado, este apartado normativo se preocupó más en establecer las obligaciones del empleador señaladas líneas arriba y las del trabajador, como la confidencialidad de la información del seno de la empresa, el respeto de las reglas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el empleador, y el cumplimiento de su jornada laboral; situaciones que son importantes; no obstante, somos de la postura de que el legislador omitió aspectos trascendentales, como quien debió asegurar los costos sobre el desarrollo de las competencias digitales y el uso de medios tecnológicos para el trabajo, ya que actualmente sigue siendo el trabajador quien asume los costos del trabajo remoto, afectando su propia economía personal y familiar. Esto de ninguna forma es realizar un trabajo en condiciones decentes.</p> |
| <p>Artículo 19.- Equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto.- Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones</p> | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación;</p> | <p>1. Derecho al trabajo. 2. La protección contra el desempleo</p> | <p>Para la correcta ejecución del trabajo remoto se debe considerar las implementaciones tecnológicas necesarias, que coadyuven con las metas de la empresa. El problema suscita en saber quién asumiría los gastos. Lamentablemente la presenta norma mediante la palabra</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>y análogos (telefonía, internet, u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten indispensables para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.</p> | | | <p>“PUEDEN”, deja en la consensualidad de las partes; en ese sentido y entendiendo que el derecho laboral busca equilibrar el poder del empleador sobre el trabajo, creemos que la presente norma debió ser más consistente al determinar si debía ser el empleador el encargado de implementar las herramientas pertinentes o en su defecto establecer métodos de reembolso para el trabajador cuando asuma los gastos.</p> <p>En esa misma línea el legislador no prevé la situación y capacidad del trabajador frente a las tecnologías. ¿Qué sucede con los trabajadores que no están involucrados con la era digital? Como parte del trabajo decente nos encontramos con algunos fundamentos y puntos interesantes, por ejemplo: igualdad de condiciones, realización personal, e inclusión social. Entonces sale a la palestra algunas reflexiones, al respecto; el trabajador se vería en inferioridad productiva, lo que afectaría su condición en la empresa. Asimismo, su proyecto de vida y su realización personal se estarían frenando, al no poder escalar y mostrar sus habilidades dentro de su esfera laboral. Esta situación, tiene solución y es efectivizando las capacitaciones de las TICs.</p> |
|---|--|--|---|

ANALISIS GENERAL:
 Los componentes del trabajo decente comprenden 4 objetivos: 1) la promoción y crecimiento del empleo; 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; 3) el resguardo social contra las afectaciones personales y 4) la participación activa de los trabajadores. Además de 3 indicadores que permiten medir el ejercicio del trabajo decente: 1) el empleo que perdure, 2) trabajadores con sueldo justo y, 3) trabajadores con seguro adecuado.

Ahora bien, el presente cuerpo normativo ha tomado en cuenta los componentes 2; 3 y 4, dejando de lado el componente 1, el cual establece la promoción y crecimiento del empleo;

sin embargo, el cumplimiento de la norma se ha dado de manera progresiva y corrigiendo aspectos laborales en la praxis.

Por otro lado, debemos destacar que la norma ha tenido en bien resguardar algunos derechos que fueron de protección para el trabajador, tales como el derecho a la salud, derecho al trabajo, derecho a la estabilidad laboral, derecho a una remuneración, derecho a la información en el seno de la empresa, etc. Si bien es cierto, estos aspectos normativos son importante y de destacar, creemos que hubo algunas falencias en cuanto a su regulación que pasaremos a detallar de manera precisa.

En ese sentido, la presente norma ha hecho bien en brindar protección al trabajador en caso que su salud se viera comprometida por el COVID-19. Asimismo, resguarda que la relación laboral no se vea finiquitada, y a su vez que el trabajador siga percibiendo su remuneración; en efecto, la norma genera algo que es fundamental en el trabajo decente, nos referimos a la protección social que cada trabajador debe contar.

Cabe resaltar, que en la presente normatividad el legislador hizo bien al resguardar los derechos básicos del trabajador los cuales comprenden, el derecho a una remuneración, vacaciones, utilidades y la importancia de mantener el vínculo laboral. Asimismo, consideramos oportuno que la norma haya hecho partícipe de todo este proceso al trabajador. Esto se evidencia cuando la norma señala que el empleador debe indicar al trabajador sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo a tener en cuenta a la hora de la realización de la modalidad remota; no obstante, somos de la postura de que el legislador omitió aspectos trascendentales, como quien debió asegurar los costos sobre el desarrollo de las competencias digitales y el uso de medios tecnológicos para el trabajo, ya que actualmente sigue siendo el trabajador quien asume los costos del trabajo remoto, afectando su propia economía personal y familiar. De igual modo, la norma no prevé la situación y capacidad del trabajador frente a las tecnologías, lo que sin lugar a duda afecta su derecho al trabajo decente, su proyecto de vida y su realización personal dentro de su esfera laboral, ya que no todos los trabajadores estaban en condiciones técnicas para el desarrollo de esta modalidad de trabajo. Bajo esa línea de análisis, consideramos que para la correcta realización del trabajo remoto se debe tener en cuenta el cumplimiento de las capacitaciones respecto del uso de las TICs para el uso de plataformas digitales y el uso de las tecnologías de la información y comunicación, todo ello permitirá un mejor desarrollo y producción del trabajador y obviamente el cumplimiento de las metas de la empresa.

En definitiva, la norma bajo análisis de alguna manera trató de incorporar algunos de los componentes del trabajo decente, ya que permitió que el trabajador se encuentre protegido y resguardado en sus derechos básicos, y que el empleador pudiese continuar brindando los servicios de su empresa. Sin embargo, la regulación y cumplimiento de la norma se ha dado sin considerar los costos económicos y logísticos que significa para el trabajador hacer trabajo remoto desde su domicilio.

En ese sentido, consideramos que la norma tal y como está dispuesta actualmente afecta el trabajo decente, específicamente el componente de la promoción y crecimiento del empleo, toda vez que se dejó a libre decisión de las partes el solventar los gastos de los medios informáticos aunado a ello no se sopeso la capacitación en el uso de los mismos. Por lo expuesto, somos de la postura que si queremos un trabajador eficiente y satisfecho con su trabajo en la modalidad remota, se debe tener una norma integral, donde se regule de manera clara y precisa que el empleador sea quien realmente asuma los gastos que implican el trabajo remoto; además, además, se debe regular aspectos relacionados con la capacitación en TICs, ya que solo así se otorgaran mayores posibilidades de bienestar que conduzcan al desarrollo integral de los trabajadores y no solo al crecimiento económico.

Tabla 5:

| <p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021</p> | | | |
|---|---|---|--|
| <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo.</p> | | | |
| <p>DECRETO SUPREMO N°010-2020-TR</p> | | | |
| Artículo | ¿Qué componente del derecho al trabajo decente planteados por la OIT se ha incorporado? | ¿Qué derecho protege? | Análisis |
| <p>Artículo 2.- Finalidad El presente Decreto Supremo tiene por finalidad facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado, a efectos de impedir el contagio del COVID-19 en el centro labores o durante el traslado de los trabajadores</p> | <p>Componente 1) la promoción y crecimiento del empleo Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales,</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. El derecho a la promoción en el empleo 2. Derecho al trabajo. 3. La protección contra el desempleo 4. Derecho a la salud. 5. Derecho a la integridad física y emocional del trabajador | <p>Es menester señalar que el Decreto Supremo en comento tuvo por objetivo regular la modalidad laboral del trabajo remoto en régimen del sector privado, con la finalidad de evitar el contagio del COVID-19 y eso a su vez posibilitaba que el trabajador siga trabajando y por ende recibiendo un salario que le permita la subsistencia de él y de su familia. Consideramos que este Decreto fue necesario para complementar la normativa sobre el trabajo remoto, teniendo como ejes principales la continuidad de las labores y la protección de la salud de los trabajadores.</p> |
| <p>Artículo 5.- Comunicación de la aplicación del trabajo remoto. - 5.1. Con la finalidad</p> | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. La protección contra el desempleo | <p>La implementación del trabajo remoto ha sido realizada gracias a la disposición y participación del</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>de implementar el trabajo remoto, el empleador comunica al trabajador la el cambio del lugar de la prestación laboral a través de:</p> <p>i) soporte físico: documento escrito; o ii) soportes digitales como, correo electrónico institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería instantánea, redes sociales, u otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación individual.</p> | <p>laborales regulados en la legislación; Componente 4) la participación activa de los trabajadores</p> | <p>2. El derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa,</p> | <p>trabajador quien, a pesar de las dificultades y limitaciones del trabajo remoto, supo adaptarse a este nuevo escenario y mantener su puesto de trabajo que le permitía obtener ingresos económicos. El presente articulado hace referencia a las estrategias y mecanismos que el empleador debió emplear para comunicar al trabajador que se iba a aplicar la modalidad de trabajo virtual. No obstante, podríamos señalar que el trabajo decente no se implementó de modo pleno ya que el presente articulado no estipula limite en cuanto a la comunicación por medio de las plataformas virtuales, ya que estas se extendieron más allá de la comunicación, a la hora de implementar esta labor, dejando a rienda suelta de estas facultades al empleador, lo que originó que el trabajador fuera permanentemente acosado laboralmente por su empleador, sin respetar su derecho a la intimidad y al descanso, situaciones laborales y ergonómicas que la presente norma no reguló.</p> |
| <p>5.2. La comunicación del/la empleador/a debe contener la duración de la aplicación del trabajo remoto, los medios o mecanismos para su desarrollo, la parte responsable de proveerlos, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables, y otros aspectos relativos a la prestación de</p> | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales</p> <p>Componente 4) la participación activa de los trabajadores</p> | <p>1. La protección contra el desempleo</p> <p>2. el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa,</p> <p>3. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo</p> | <p>En ese contexto el empleador y el trabajador desarrollaron nuevas formas de comunicación e integración, que, si bien tuvo sus lados positivos, también generó que el empleador afectara el derecho a la intimidad y al descanso del trabajador, ello debido a que la presente norma deja a potestad del empleador estipular la duración del trabajo virtual. Por otro lado, el uso de los medios tecnológicos, informáticos y digitales se hicieron más común para todos, el centro de trabajo se desplazó a las viviendas de los trabajadores, desde allí tuvieron que cumplir sus horarios, sus</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>servicios que las partes estimen necesarias.</p> | | | <p>funciones y acreditar que efectivamente estaban realizando el trabajo asignado. Es por ello que la comunicación y los mecanismos para llevarla a cabo fueron fundamentales para mantener la relación laboral y consecuentemente los derechos laborales, sin embargo, creemos que en este aspecto el presente apartado normativo debió ser más preciso a la hora de señalar al responsable de proveer los mecanismos tecnológicos para esta labor, y como ya dijimos, en nuestra opinión, deben ser asumidas por el empleador. Además, es necesario resaltar que tuvo que ocurrir la pandemia para que recién el empleador implementara medidas de bioseguridad, protección sanitaria, controles médicos permanentes, chequeos sanitarios y de bioseguridad. Estas nuevas medidas, respaldan el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, lo que consecuentemente denotamos que la ley asume como participante el componente 3: resguardo social contra las afectaciones personales.</p> |
| <p>5.4. El/la trabajador/a que cuenta con <u>descanso médico</u> debe informar de esta circunstancia a el/la empleador/a. Concluido el descanso médico, el/la trabajador/a comunica a el/la empleador/a el término del mismo a fin de recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo del trabajo remoto,</p> | <p>Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales</p> <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación;</p> <p>Componente 4) la participación activa de los trabajadores</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la salud. 2. Derecho al trabajo. 3. El derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa. 4. Diálogo social y relaciones laborales | <p>La norma reconoce que el trabajador remoto mantiene su derecho a la salud, lo cual se materializa mediante el descanso médico que se le otorga, asimismo, se precisa que una vez culminado el descanso del trabajador, este podrá continuar con sus labores desde el trabajo remoto con total normalidad. En ese sentido, se cumple con el componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales, protegiéndose de esa manera el derecho a la salud y el bienestar del trabajador; el componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>siempre que éste mantenga su vigencia.</p> | | | <p>regulados en la legislación, y finalmente el componente 4) la participación activa de los trabajadores. Debemos señalar que mediante esta regulación, se reconocen dos derechos de suma importancia, por un lado la salud del trabajador, el cual es reconocido mediante el descanso médico que debe otorgarle su empleador, y por otro el derecho a la continuidad de sus labores un vez concluido dicho descanso, para lo cual será importante la existencia de una constante comunicación entre los sujetos de la relación laboral.</p> <p>Es necesario resaltar que estas medidas que amparan y resguardan al trabajador, deben mantenerse más allá de la pandemia y en las diferentes modalidades laborales, pues asegurar el derecho a la salud del trabajador y a las óptimas condiciones de trabajo es cumplir con el derecho a un trabajo decente.</p> |
| <p>Artículo 6.- Medios empleados 6.1. Corresponde al/la empleador/a determinar los medios y mecanismos a ser empleados por el/la trabajador para la realización del trabajo remoto en atención a las funciones desarrolladas por el/la trabajador/a.</p> | <p>Componente 1) la promoción y crecimiento del empleo Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación;</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. El derecho a la promoción en el empleo 2. Derecho a la educación para el trabajo, 3. Derecho al trabajo. | <p>El trabajo remoto implicó el uso de recursos, mecanismos y plataformas digitales para no solo mantener el trabajo sino además para mantener la comunicación y realizar la supervisión laboral respectiva. Si antes el trabajador o el empleador no usaban estas plataformas, este contexto los obligó a hacerlo. Fue importante por ello que la norma encaminara a las empresas a diseñar e implementar planes de formación en competencias digitales para los trabajadores y empleadores. Asimismo, la norma no ha previsto el nivel sociocultural de los trabajadores respecto de las nuevas tecnologías, por tanto, se debió precisar que los empleadores se hagan cargo y asumieran los costos de la capacitación y desarrollo de</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | | | capacidades en competencias digitales de los trabajadores. Muchos de los trabajadores al ser “migrantes digitales” no supieron o no estuvieron en condiciones de realizar trabajo remoto y la capacitación que eso implicó fue asumida por los propios trabajadores. |
| 6.2. El/la empleador/a debe asignar las facilidades necesarias para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones cuando corresponda, otorgando las instrucciones necesarias para su adecuada utilización, así como las reglas de confidencialidad y protección de datos que resulten aplicables. | Componente 1) la promoción y crecimiento del empleo | 1. El derecho a la promoción en el empleo | La norma es clara en precisar algunas de las funciones y obligaciones del empleador, cuando señala que éste debe brindar al trabajador la disponibilidad de las plataformas digitales, pero se equivoca a la hora de señalar de manera taxativa la expresión “cuando corresponda”, ya que desde nuestro análisis jurídico dogmático, la asignación y capacitación en estas tecnologías debe ser una prioridad y no una simple correspondencia, debe existir una capacitación constante a fin de desarrollar el trabajo virtual, ello en virtud de que al hablar del trabajo remoto, hablamos del uso y acceso de TICs. Por otro lado, y en virtud del presente análisis, para que esta función remota se lleve de manera adecuada, tanto empleador y trabajador deben poner de su contribución, por un lado el acceso y capacitación en plataformas digitales por parte del empleador, y por otro el compromiso y protección de los datos y confidencialidad del trabajador, esto permitirá obtener resultados positivos en cuanto a la relación jurídica laboral. |
| 6.4. En caso el/la empleador/a ponga en funcionamiento sistemas, plataformas, o aplicativos | Componente 1) la promoción y crecimiento del empleo Componente 2) el cumplimiento de | 1. El derecho a la formación profesional 2. Desarrollo de las aptitudes laborales | Las nuevas tecnologías utilizadas en la empresa, deberán garantizar capacitaciones sobre las mismas, previa implementación o en el transcurso de implementadas. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>informáticos distintos a los utilizados por el/la trabajador/a con anterioridad y que requieran capacitación, el/a trabajador/a deberá participar del programa de capacitación a través de los mecanismos que habilite el/la empleador/a para el uso adecuado de los mismos, de manera previa a la implementación del trabajo remoto o al empleo de los mismos. Cuando corresponda, la acreditación de la capacitación es de cargo del/la empleador/a.</p> | <p>los derechos laborales regulados en la legislación;</p> <p>Componente 4) la participación activa de los trabajadores</p> | <p>3. Derecho al trabajo. 4. Derecho a la estabilidad laboral 5. Diálogo social y relaciones laborales</p> | <p>En este sentido la norma de buena manera ha previsto las capacitaciones respecto de las TICs que serán novísimas en la empresa, asimismo, estas formaciones académicas respecto de las tecnologías deberían establecerse bajo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad respecto del momento de realización de las mismas. En ese sentido es necesario que las capacitaciones se realicen previo a la instalación de aplicativos informáticos distintos, esto en post del variado nivel educativo sobre las tecnologías.</p> <p>Sin embargo de nuestro Objetivo Específico 3, se ha hallado que solo el 15% de trabajadores ha sido capacitado en el uso y maneja de las TICs, con lo que evidencia que el problema no era tanto normativo, sino de decisión política y de los empleadores a cargo de llevar a cabo la práctica de las normas. Por otro lado, la norma no ha previsto el elemento fiscalizador de estas capacitaciones, ya que la misma señala que la acreditación de la capacitación está a cargo del empleador, cuestión como dijimos, líneas arriba demuestra la falta de compromiso de los empleadores en post de mejorar las capacidades tecnológicas y remotas de sus trabajadores.</p> |
| <p>Artículo 7.- Compensación de gastos.- Cuando los medios o mecanismos para el desarrollo de trabajo remoto sean proporcionados por el/la trabajador/a, las partes pueden</p> | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación</p> | <p>1. Derecho al trabajo. 2. Derecho a una remuneración</p> | <p>El presente artículo abre otras cuestiones y una de las mayores preocupaciones del trabajo remoto: ¿quién asume los costos que eso implica? Es así que, la norma al dejar abierta la posibilidad y al libre albedrío la decisión del empleador de asumir los gastos laborales y económicos del trabajo remoto, ocasionó que los trabajadores tuvieron que ellos mismos asumir los costos de implementar su casa como centro</p> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>acordar la compensación de los gastos adicionales derivados del uso de tales medios o mecanismos.</p> | | | <p>de trabajo. Los costos y gastos aumentaron para él: electricidad, internet, equipos informáticos, etc. En contra parte, esta situación favoreció al empleador, ya que al no estar obligado a asumir los gastos, le permitió ahorrar en los costos directos del trabajo remoto. Bajo esta línea de análisis, la norma en este aspecto, puso en incertidumbre el derecho a un trabajo decente, el derecho a la igualdad, derecho a condiciones justas y equitativas. Por ello, sostenemos que la norma perdió la ocasión para reconocer plenamente que el trabajo remoto se haga en el marco del derecho a un trabajo decente, ya que uno de los principios del Derecho Laboral es equilibrar la relación jurídica entre el empleador y el trabajador, ya que en la práctica el trabajador no puede negociar situaciones de compensación de gastos económicos a menos que este se aplique mediante negociación colectiva en determinados sindicatos. En ese sentido, consideramos que estos gastos deben ser asumidos por el empleador para evitar estas incertidumbres económicas laborales que se presentan en el trabajo remoto.</p> |
| <p>Artículo 9.- Jornada laboral del trabajo remoto. - 9.1. La jornada ordinaria de trabajo que se aplica al trabajo remoto es la jornada pactada con el/la empleador/a antes de iniciar la modalidad de trabajo remoto o la que hubieran reconvenido con</p> | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. El derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo —la jornada máxima de trabajo 2. la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio 3. Derecho a una Jornada | <p>La norma ha previsto cumplir con la jornada ordinaria de 8 horas y que esta no puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Incorporando el derecho a la jornada máxima de trabajo, la prohibición del trabajo forzoso y consecuentemente el derecho a una jornada laboral decente. Sin embargo, en la práctica fuimos testigos, en mérito a la encuesta realizada a los trabajadores del sector privado, que esto no se cumplió, ya que muchas veces el trabajador remoto trabajaba más</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>ocasión del mismo. En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.</p> | | <p>laboral decente</p> | <p>de las 8 horas diarias, porque como hemos señalado, el empleador seguía acosando laboralmente al trabajador aun cuando este estaba fuera del horario de trabajo. Muchas veces el empleador asumía que el trabajador que labora en su domicilio no trabaja de modo efectivo como lo hacía en su centro laboral. Esto resultaba engañoso, puesto que, como manifestaban muchos trabajadores, en la casa se trabajaba mucho más que en el centro de trabajo, y eso no era reconocido ni por la norma ni por el empleador. Por lo que consideramos que en este aspecto, tampoco se respetó el derecho a un trabajo decente. Ante esta situación, se deben estipular estrategias para que en la práctica se cumpla con la producción y descanso del trabajador, no solo basta, que se respete la jornada laboral, sino que se deben tener en cuenta los aspectos ergonómicos, y las enfermedades laborales, tales como el estrés, agotamiento físico, problemas del postura, fatiga ocular, y otras enfermedades patológicas, que se debió prever y consecuencia se deben corregir para una correcta implementación del trabajo remoto, a fin de que este se mantenga y perdure en el tiempo.</p> |
| <p>Artículo 10.- Priorización de grupos de riesgo.- 10.1 El/la empleador/a está obligado/a a priorizar y aplicar el trabajo remoto en los/las trabajadores/as mayores de 60</p> | <p>Componente 1) la promoción y crecimiento del empleo Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación;</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. El derecho a la promoción en el empleo 2. Derecho a la salud. 3. Derecho a la prohibición del trabajo forzoso | <p>Creemos que la norma hizo bien en señalar la priorización de grupos de riesgo al priorizar la aplicación de la modalidad virtual a los empleados mayores de 60 años y aquellos que padezcan factores de riesgos traducidas en el padecimiento de las enfermedades que el numeral 10.1 señala. Fue sin duda una gran oportunidad para facilitar el</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>años así como en aquellos/as que padezcan alguno de los siguientes factores de riesgo: hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, otros estados de inmunosupresión, considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos.</p> <p>10.2 En caso que, por la naturaleza de las funciones, no sea posible el desarrollo del trabajo remoto, se aplica obligatoriamente la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior. El/la empleador/a podrá exonerar al trabajador/a de la referida compensación.</p> | <p>Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales,</p> | <p>4. Derecho a la estabilidad laboral 5. Derecho a una remuneración (licencia con goce de haber)</p> | <p>acceso y promoción del empleo remoto en estos trabajadores, produciendo algo esencial en este contexto de pandemia, por un lado la protección en la salud de los trabajadores y por el otro, la protección y continuidad de sus labores pese a las circunstancias. Asimismo, a lo largo de estos numerales bajo análisis se ha protegido el derecho a la estabilidad laboral, eso es un claro ejemplo, cuando en el numeral 10.2 se regula la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior en caso el trabajador no puede acceder al trabajo remoto debido a la naturaleza de sus labores, dejando con ello la seguridad jurídica que seguirá manteniendo su puesto de trabajo.</p> |
| <p>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS.- Primera.- Fiscalización laboral.- La inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas</p> | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales</p> | <p>1. Derecho a la salud. 2. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo 3. Derecho a la seguridad social 4. Derecho al trabajo 5. Derecho a la igualdad.</p> | <p>Celebramos la regulación de estas disposiciones complementarias, cuya finalidad no es otra, que sino que las autoridades competentes como SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo ejerzan las funciones de supervisión y fiscalización de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional. Pero si de la modalidad remota y su fiscalización nos referimos, esta parte de la norma puede ser válida en la teoría; sin embargo, en la práctica no se cumplía</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, por lo que mantiene sus competencias de fiscalización y sanción por incumplimiento de las normas laborales generales y de las especiales que se emitan durante el Estado de emergencia para cautelar los derechos de los/as trabajadores/as.</p> | | | <p>plenamente, ya antes de la pandemia los organismos rectores y fiscalizadores no contaban con recursos logísticos ni de personal para realizar una efectiva fiscalización y supervisión de los empleadores, con la pandemia esta situación se agravó, por lo que muchos trabajadores quedaron en un estado de vulnerabilidad y su derecho a un trabajo decente era cada vez más lejano.</p> |
|---|--|--|---|

ANÁLISIS GENERAL:

El presente Decreto materia de análisis, tuvo iniciativas y disposiciones bien intencionadas y acordes, en términos generales, a los cuatro componentes del trabajo decente, los cuales comprenden 1) la promoción y crecimiento del empleo; 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; 3) el resguardo social contra las afectaciones personales y 4) la participación activa de los trabajadores. Asimismo, la norma tuvo en bien resguardar derechos laborales inespecíficos, entre alguno de ellos, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho al trabajo, a protección contra el desempleo, derecho a la salud, el derecho a la integridad física y emocional del trabajador, derecho a la información en el seno de la empresa, etc. Sin embargo, existieron algunos puntos que se debieron y deben corregir, ya que esta modalidad de trabajo es reciente en nuestro país y su duración debe ser constante e indefinida. Bajo ese contexto debemos señalar que la presente norma tuvo por objetivo regular la modalidad laboral del trabajo remoto en el régimen del sector privado, con el fin de evitar el contagio del COVID-19 y eso a su vez posibilitaba que el trabajador siga trabajando, por lo que la regulación normativa en análisis fue necesaria para complementar la normativa sobre el trabajo remoto, teniendo como ejes principales la continuidad de las labores y la protección de la salud de los trabajadores.

Por otro lado, la norma hizo bien en precisar las estrategias y mecanismos que el empleador debió emplear para comunicar al trabajador que se iba a aplicar la modalidad de trabajo virtual. No obstante, se dejó de lado ciertos límites en cuanto a la comunicación por medio de las plataformas virtuales, ya que estas se extendieron más allá de la comunicación a la hora de implementar esta labor, dejando a rienda suelta de estas facultades al empleador, lo que originó que el trabajador fuera permanentemente acosado laboralmente por su empleador, sin respetar su derecho a la intimidad y al descanso, situaciones laborales y ergonómicas que la presente norma no reguló. En ese sentido, la comunicación y los mecanismos para llevarla a cabo fueron fundamentales para mantener la relación laboral y consecuentemente los derechos laborales, sin

embargo, creemos que en este aspecto el presente Decreto debió ser más preciso a la hora de señalar al responsable de proveer los mecanismos tecnológicos para esta labor, y como ya dijimos, en nuestra opinión, deben ser asumidas por el empleador.

La norma reconoce por otro lado, que el trabajador remoto mantiene su derecho a la salud, lo cual se materializa mediante el descanso médico que se le otorga, asimismo, se precisa que una vez culminado el descanso del trabajador, este podrá continuar con sus labores desde el trabajo remoto con total normalidad. Es necesario resaltar que estas medidas que amparan y resguardan al trabajador, deben mantenerse más allá de la pandemia y en las diferentes modalidades laborales, pues asegurar el derecho a la salud del trabajador y a las óptimas condiciones de trabajo es cumplir con el derecho a un trabajo decente.

También es importante resaltar, que la norma encaminó a las empresas a diseñar e implementar planes de formación en competencias digitales para los trabajadores y empleadores. Sin embargo, la norma no ha previsto el nivel sociocultural de los trabajadores respecto de las nuevas tecnologías, por tanto, se debió precisar empleadores se hagan cargo y asumieran los costos de la capacitación y desarrollo de capacidades en competencias digitales de los trabajadores. Muchos de los trabajadores al ser “migrantes digitales” no supieron o no estuvieron en condiciones de realizar trabajo remoto y la capacitación que eso implicó fue asumida por los propios trabajadores. Asimismo, el presente Decreto abre otras cuestiones y una de las mayores preocupaciones del trabajo remoto: ¿quién asume los costos que eso implica? Es así que, la norma al dejar abierta la posibilidad y al libre albedrío la decisión del empleador de asumir los gastos laborales y económicos del trabajo remoto, ocasionó que los trabajadores tuvieron que ellos mismos asumir los costos de implementar su casa como centro de trabajo. Los costos y gastos aumentaron para él: electricidad, internet, equipos informáticos, etc. En contra parte, esta situación favoreció al empleador, ya que al no estar obligado a asumir los gastos, le permitió ahorrar en los costos directos del trabajo remoto. Desde nuestro análisis jurídico dogmático, la asignación y capacitación en estas tecnologías debe ser una prioridad por parte del empleador y no una simple correspondencia, debe existir una capacitación constante a fin de desarrollar el trabajo virtual, ello en virtud de que al hablar del trabajo remoto, hablamos del uso y acceso de TICs.

Por otra parte, la norma ha previsto cumplir con la jornada ordinaria de 8 horas y que esta no puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Incorporando el derecho a la jornada máxima de trabajo, la prohibición del trabajo forzoso y consecuentemente el derecho a una jornada laboral decente. Sin embargo, en la práctica fuimos testigos, en mérito a la encuesta realizada a los trabajadores del sector privado, que esto no se cumplió, ya que muchas veces el trabajador remoto trabajaba más de las 8 horas diarias, porque como hemos señalado, el empleador seguía acosando laboralmente al trabajador aun cuando este estaba fuera del horario de trabajo. Ante esta situación, se deben estipular estrategias para que en la práctica que se cumpla con la producción y descanso del trabajador, no solo basta, que se respete la jornada laboral, sino que se deben tener en cuenta los aspectos ergonómicos, y las enfermedades laborales, tales como el estrés, agotamiento físico, problemas del postura, fatiga ocular, y otras enfermedades patológicas, que se debió prever y consecuencia se deben corregir para una correcta implementación del trabajo remoto, a fin de que este se mantenga y perdure en el tiempo.

Finalmente, creemos que la norma hizo bien en señalar la priorización de grupos de riesgo al priorizar la aplicación de la modalidad virtual a los trabajadores mayores de 60 años y aquellos que padezcan factores de riesgos traducidas en el padecimiento de las enfermedades que el numeral 10.1 señala. Fue sin duda una gran oportunidad para facilitar el acceso y promoción del empleo remoto en estos trabajadores, produciendo algo esencial en este contexto de pandemia, por un lado la protección en la salud de los trabajadores y por el otro, la protección y continuidad de sus labores pese a las circunstancias.

Ante todo lo antes señalado y como le dijimos al inicio del presente análisis, la norma tuvo iniciativas y disposiciones bien intencionadas y acorde a lo componentes del trabajo decente, sin embargo haciendo una interpretación profunda nos dimos cuenta de las falencias que estas tuvo, por lo que creemos que una futura legislación debe corregir estos aspectos, más aun sabiendo que el trabajo remoto se va a mantener más allá de la pandemia de la COVID19. Creemos que muchos trabajadores y empleadores optarán por mantener el trabajo decente, por eso mismo se requiere una norma mucho más protectora y que establezca obligaciones concretas a los empleadores y trabajadores.

Tabla 6:

| OBJETIVO GENERAL: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021 | | | |
|---|---|---|---|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo. | | | |
| DECRETO SUPREMO N°004-2021-TR | | | |
| Artículo | ¿Qué componente del derecho al trabajo decente planteados por la OIT se ha incorporado? | ¿Qué derecho protege? | Análisis |
| <p>Artículo 9-A. Derecho a la desconexión digital</p> <p>9-A.1. El derecho a la desconexión digital implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. En consecuencia, el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder</p> | <p>Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la Intimidad 2. Derecho al descanso 3. Prohibición del trabajo forzoso u obligatorio | <p>El presente Decreto tuvo por finalidad añadir disposiciones complementarias en cuanto a la regulación del trabajo remoto en el sector privado, de las ya reguladas mediante el Decreto de Supremo N° 10-2020-TR. En ese sentido, mediante el Decreto bajo análisis se incorpora en nuestra legislación el derecho a la desconexión digital que posee todo trabajador remoto del sector privado, siendo que con su regulación se vienen a proteger otros derechos conexos, como el derecho a la intimidad, derecho al descanso y la prohibición del trabajo forzoso. Es por ello, que pasaremos a analizar artículo por artículo a fin de brindar alcances en cuanto a su regulación. Ahora bien, el presente apartado normativo reconoce el derecho a la desconexión digital que poseen todos los trabajadores remotos</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital.</p> | | | <p>fuera de su jornada laboral, asimismo, estipula que corresponde a los empleadores brindar y respetar este derecho. Bajo ese análisis, celebramos el gran paso legislativo para con el establecimiento del derecho a la desconexión digital, ya que no solo basta que se dé el desarrollo y capacitación en la TICs sino que su utilización no invada la vida personal y bienestar del trabajador. Sin embargo, no debe entenderse su regulación solo en un contexto de emergencia y excepcionalidad, ya que según todo el análisis normativo abordado, las modalidades laborales (trabajo remoto) y con ellos los derechos conexos (derecho a la desconexión digital) se dieron solo por el contexto Estado de Emergencia lo que hace entender, que estos desaparezcan una vez terminada el estado de emergencia, es por ello que consideramos se debe cambiar el sentido normativo a fin de que su regulación y vigencia vaya más allá del contexto de pandemia.</p> |
| <p>9-A.2. El empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.</p> | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación;</p> <p>Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales</p> | <p>1.El derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo —la jornada máxima de trabajo</p> <p>2.La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio</p> | <p>Resulta prudente y necesario que la norma señale de manera taxativa que la obligación de garantizar la desconexión digital sea responsabilidad del empleador. Pese a ello, somos conscientes que en la práctica y de acuerdo al testimonio de los trabajadores encuetados en nuestro Objetivo específico Tres, el empleador infringía y hacía caso omiso a esta obligación, ya que el trabajador constantemente recibía notificaciones y mensajes de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo y, en general, durante el tiempo de descanso laboral, es por ello que la norma creemos, debió equiparar esta</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | | situación ya que muchas veces ocurre que muchos trabajadores pueden tener miedo a represalias a la hora de reclamar la transgresión de la desconexión digital. |
| 9-A.3. El tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Si durante ese tiempo, el empleador y el trabajador acuerdan que este último realice alguna tarea o coordinación de carácter laboral, dicha labor se considera como trabajo en sobretiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio, según lo dispuesto en el referido Decreto Legislativo n° 854. | <p>Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación;</p> <p>Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a una remuneración 2. Derecho a la Intimidad 3. Derecho al descanso | <p>El presente numeral protege el derecho al descanso e intimidad de todo trabajador, la cual se traduce al tiempo de desconexión digital que goza durante el término e inicio de su jornada laboral diaria.</p> <p>Asimismo, este inciso señala que si empleador y trabajador pactan que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo, esta se considerará trabajo en sobretiempo y corresponderá al empleador compensar dicha labor según corresponde, protegiéndose de esa manera el derecho laboral de la remuneración que goza todo trabajador.</p> <p>Sin embargo, en el campo práctico no se cumplía plenamente con estos derechos, ya que la norma al dejar abierta la opción para que el trabajador y empleador realicen pactos, acuerdos o convenios sobre la modalidad laboral del trabajo remoto, deja a su vez abierta la posibilidad para que el empleador cumpla o no este dispositivo, pues bien sabemos que cuando el empleador no identifica una norma taxativa y precisa, pues su margen de actuación u omisión es mayor. Ante esta situación, se deben estipular estrategias para que en la práctica se cumpla con el descanso del trabajador, no solo basta, que se respete la jornada laboral y su derecho a la desconexión digital, sino que se deben tener en cuenta, como los dijimos en el análisis del Decreto Supremo N°010-2020-TR, aspectos relacionados a temas</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | ergonómicos y las enfermedades laborales, tales como el estrés, agotamiento físico, problemas del postura, fatiga ocular, y otras enfermedades patológicas, situaciones a tener en cuenta para una correcta implementación del trabajo remoto. |
| 9-A.4. También se considera tiempo de desconexión digital los días de descanso semanal, días feriado, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. La realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral en los días de descanso semanal o días feriados se considera trabajo efectivo y se paga o compensa conforme al Decreto Legislativo nº 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. | Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales | 1. Derecho a una Jornada laboral decente 2. Derecho a una remuneración 3. Derecho a la Desconexión digital 4. Derecho al descanso | El artículo 9-A.4 tiene la misma finalidad que artículo antes analizado, ya que ambos buscan proteger el Componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación y el Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales; y con ello el derecho a la desconexión digital, derecho al descanso y el derecho a una remuneración. En ese sentido, este apartado normativo complementa el derecho a la desconexión digital de los trabajadores al señalar que este se debe cumplir en todos los periodos donde exista suspensión de la relación laboral, es decir los días de descanso semanal, días de descanso vacacional, días feriado, días de licencia, etc. Consideramos importante que se haya regulado y precisado además, que si el trabajador no goza de su derecho a la desconexión digital y en cambio, presta sus servicios laborales los días de descanso semanal o días feriados, esta situación se considerará trabajo efectivo y el empleador estará obligado a pagar o compensar al trabajador, según corresponda. |
| 9-A.5. El tiempo de desconexión digital para los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la | Componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales | 1. Desconexión digital 2. Derecho al descanso | Siguiendo con el análisis del presente Decreto, es hora de analizar el numeral cinco del artículo 9-A que establece que los trabajadores no comprendidos dentro de la jornada máxima, les corresponde al menos 12 horas continuas como tiempo de desconexión. Los trabajadores |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>jornada y los que prestan servicios intermitentes debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.</p> | | <p>3. prohibición del trabajo forzoso u obligatorio</p> | <p>comprendidos en este numeral son aquellos que ostentan cargos de dirección, aquellos que no poseen supervisión inmediata, aquellos que realizan labores intermitentes, en otras palabras, personal que no está sujeto a un horario de trabajo. Esta regulación obedece a un posible incumpliendo por parte de los empleadores, que sin lugar a dudas se dio y se viene dando en la práctica, ello debido a que muchas veces las doce horas de descanso no resulta beneficioso para los empleadores si de beneficio productivo hablamos; ante esta situación, somos de la postura que la presente regulación, debió enfocarse en normar que el empleador garantice un razonable periodo de descanso continuo a los trabajadores no fiscalizados, tiempo en cual no cabe la dación de tareas, correos, llamadas, y otras coordinaciones que el trabajo pueda exigir.</p> |
|---|--|---|---|

ANÁLISIS GENERAL:

El Decreto Supremo N°004-2021-TR tuvo por finalidad añadir disposiciones complementarias en cuanto a la regulación del trabajo remoto en el sector privado, de las ya reguladas mediante el Decreto de Supremo N° 10-2020-TR. En ese sentido, mediante este Decreto se incorpora en nuestra legislación el derecho a la desconexión digital que posee todo trabajador remoto del sector privado, siendo que con su regulación se ha tenido en cuenta dos componentes del derecho al trabajo decente: el componente 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación, y el componente 3) el resguardo social contra las afectaciones personales. Si bien se dejó de lado a los componentes de 1) la promoción y crecimiento del empleo; 2) el cumplimiento de los derechos laborales regulados en la legislación; 3) el resguardo social contra las afectaciones personales y 4) la participación activa de los trabajadores, consideramos que el decreto en análisis, buscó facilitar la conciliación del ámbito personal, familiar y laboral del trabajador desde el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, al ser este un derecho de reciente aplicación en nuestro país, existen algunos aspectos que desde el ámbito normativo y práctico se deben corregir.

Ahora bien, el presente cuerpo legal reconoce el derecho a la desconexión digital que poseen todos los trabajadores remotos fuera de su jornada laboral, asimismo, estipula que corresponde a los empleadores brindar y respetar este derecho. Bajo ese análisis, celebramos el gran paso legislativo para con el establecimiento del derecho a la desconexión digital, ya que no solo basta que se dé el desarrollo y capacitación en la TICs sino que su utilización no invada la vida personal y bienestar del trabajador. Sin embargo, no debe entenderse su regulación solo en un contexto de emergencia y excepcionalidad, ya que según todo el análisis normativo abordado,

las modalidades laborales (trabajo remoto) y con ellos los derechos conexos (derecho a la desconexión digital) se dieron solo por el contexto Estado de Emergencia lo que hace entender, que estos desaparezcan una vez terminada el estado de emergencia, es por ello que consideramos se debe cambiar el sentido normativo a fin de que su regulación y vigencia vaya más allá del contexto de pandemia. Asimismo, resulta prudente y necesario que la norma señale de manera taxativa que la obligación de garantizar la desconexión digital sea responsabilidad del empleador. Pese a ello, somos conscientes que en la práctica y de acuerdo al testimonio de los trabajadores encuetados en nuestro Objetivo específico Tres, el empleador infringía y hacía caso omiso a esta obligación, ya que el trabajador constantemente recibía notificaciones y mensajes de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo y, en general, durante el tiempo de descanso laboral, es por ello que la norma creamos, debió equiparar esta situación ya que muchas veces ocurre que muchos trabajadores pueden tener miedo a represalias a la hora de reclamar la vulneración de la desconexión digital. Por otra parte, el Decreto es claro en precisar que el tiempo de desconexión digital se debe cumplir durante el término e inicio de su jornada laboral diaria así como los demás periodos de suspensión de la relación laboral. Asimismo, señala que si empleador y trabajador pactan que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo, esta se considerará trabajo en sobretiempo y corresponderá al empleador compensar dicha labor según corresponde, protegiéndose de esa manera el derecho laboral de la remuneración que goza todo trabajador. Sin embargo, en el campo práctico no se cumplía plenamente con estos derechos, ya que la norma al dejar abierta la opción para que el trabajador y empleador realicen pactos, acuerdos o convenios sobre la modalidad laboral del trabajo remoto, deja a su vez abierta la posibilidad para que el empleador cumpla o no este dispositivo, pues bien sabemos que cuando el empleador no identifica una norma taxativa y precisa, pues su margen de actuación u omisión es mayor. Ante esta situación, se deben estipular estrategias para que en la práctica que se cumpla con el descanso del trabajador, no solo basta que se respete la jornada laboral y su derecho a la desconexión digital, sino que se deben tener en cuenta, como los dijimos en el análisis del Decreto Supremo N°010-2020-TR, aspectos relacionados a temas ergonómicos y las enfermedades laborales, tales como el estrés, agotamiento físico, problemas del postura, fatiga ocular, y otras enfermedades patológicas, situaciones a tener en cuenta para una correcta implementación del trabajo remoto. En virtud al presente análisis, consideramos que el presente Decreto buscó facilitar la conciliación del ámbito personal, familiar y laboral del trabajador desde el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, como lo dijimos líneas arriba existen algunos aspectos que desde el ámbito normativo y práctico se deben corregir, ya que el derecho a la desconexión digital es de reciente aplicación en nuestro país.

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2:

Se ha llegado al resultado que la legislación peruana, en base al Decreto de Urgencia N° 026-2020, al Decreto Supremo N° 010-2020-TR, y, al Decreto Supremo N° 004-2021-TR ha incorporado los 4 componentes establecidos por la OIT, en tanto se ha dispuesto que la relación laboral no se vea finiquitada, debido a la pandemia y se opte por disposiciones adyacentes como la del trabajo remoto, esta modalidad de trabajo bajo las normativas expresadas, preserva el trabajo y promueve el empleo, ya que posibilitaba que el trabajador siga trabajando desde su hogar y por ende recibiendo un salario que le permita su subsistencia y el de su

familia, avalándose de esta manera el componente N° 1. Asimismo, la legislación peruana que regula el trabajo remoto, preserva derechos laborales (que son de vital importancia, aún más en tiempos de pandemia), tales como, el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, a una remuneración, a vacaciones, utilidades entre otras, aspectos que son inherentes al trabajo decente. Respecto al componente 3 “Resguardo Social contra afectaciones personales” hemos llegado a una dualidad de posiciones, respecto a su correcta incorporación. Primero, la normatividad resguarda el derecho a la salud, de hecho, si el trabajador se infectara de COVID – 19, este entrara a suspensión imperfecta, sin afectar su remuneración, la misma que es necesaria para lo que requiere el tratamiento a fin de sobrellevar la enfermedad indicada. En ese mismo sentido, resguarda el derecho a la desconexión digital, que poseen todos los trabajadores remotos fuera de su jornada laboral, asimismo, estipula que corresponde a los empleadores brindar y respetar este derecho. Segundo, la norma no consigna responsabilidad alguna de los costos generados a nivel logístico que debe realizar el trabajador a fin de ambientar su casa para realizar un trabajo eficaz, señalando solo que estos gastos se PUEDEN pactar con el empleador, no tomando en consideración la diferencia de “poder” entre jefe y empleado. En ese mismo orden de ideas, no se ha previsto de manera idónea, el modo, tiempo, y forma de la capacitación de los trabajadores respecto de las TIC’s, no teniendo en cuenta el nivel de conocimiento de los empleados respecto de los agentes tecnológicos, situación que puede estancar su proyecto de vida y su realización personal dentro de su esfera laboral. De hecho, este último señalamiento se relaciona también con el cuarto componente “participación activa de los trabajadores”, toda vez que en relación al trabajo se verán imposibilitados de intervenir por el desconocimiento y falta de adaptación a las nuevas tecnologías. Por último, en cuanto a las medidas de seguridad y salud que deben observarse durante el trabajo remoto, la normatividad si ha puesto énfasis, alineándose a este componente.

Objetivo específico 3: Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021.

Tabla 7:

| Preguntas | Respuestas | Porcentaje de las respuestas | Análisis |
|---|---|---|---|
| ¿Tu empleador ha respetado y cumplido con los beneficios y facilidades laborales durante el contexto de pandemia del COVID-19? | SI <input checked="" type="checkbox"/> 30 NO <input type="checkbox"/> | El 100 % de los encuestados dijeron que SI | De acuerdo a las respuestas de los trabajadores encuestados los empleadores sí han respetado y cumplido con los beneficios y facilidades laborales durante el contexto de pandemia del COVID-19. Ello nos permite señalar lo pertinente que fue en su momento que el Gobierno regulara el trabajo remoto a fin de que los empleadores cumplan con los derechos de los trabajadores, que en su mayoría se vieron desconcertados y vulnerables en el contexto de la COVI19. |
| ¿Has sido beneficiado con algún apoyo económico o social por parte de tu empleador durante la época de la pandemia del COVID-19? | SI <input type="checkbox"/> 1 NO <input checked="" type="checkbox"/> 29 | El 3,3 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 96.6 % dijeron que NO | En contraste con la respuesta anterior, si bien los empleadores respetaron y cumplieron con los beneficios laborales, sin embargo, estos no implementaron mecanismos y opciones adicionales de apoyo económico o social al trabajador. Solo un trabajador fue beneficiado económicamente por el empleador durante la época de la pandemia del COVID-19, ello ocurrió a pesar de que muchos de los empleadores accedieron a créditos gestionados por el Estado. |
| ¿La empresa donde trabajas ha asumido los costos que significa realizar trabajos remotos, como por ejemplo el pago de banda ancha, conectividad, internet, laptop, energía eléctrica y plataformas digitales? | SI <input type="checkbox"/> 1 NO <input checked="" type="checkbox"/> 29 | El 3,3 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 96.6 % dijeron que NO | Casi todos los trabajadores encuestados (96.6 %) señalaron que la empresa donde trabajan no ha asumido los costos que significa realizar trabajos remotos, como por ejemplo el pago de banda ancha, conectividad, internet, laptop, energía eléctrica y plataformas digitales. Casi todos los trabajadores tuvieron que solventar los gastos económicos que supuso implementar y seguir trabajando de manera remota. Esto supuso un perjuicio económico para todos los trabajadores y que consideramos debe ser un asunto a debatir para una regulación posterior. |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>¿La empresa donde trabajas ha asumido los riesgos, accidentes y peligros laborales del trabajo remoto?</p> | <p>SI <input type="checkbox"/> 6 NO <input type="checkbox"/> 24</p> | <p>El 20% de los encuestados dijeron que SI, mientras el 80 % dijeron que NO</p> | <p>El 80 % de los trabajadores encuestados señalaron que la empresa donde trabajan no ha asumido los riesgos, accidentes y peligros laborales del trabajo remoto. Es decir, en la mayoría de los casos los trabajadores se vieron expuestos y en una situación de vulnerabilidad ante los riesgos, accidentes y peligros laborales, con lo cual se incumple el derecho a un trabajo decente. Solo 20% trabajadores señalaron que sus empleadores sí asumieron los riesgos, accidentes y peligros laborales del trabajo remoto.</p> |
| <p>¿Considera que el trabajo remoto desempeñado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales?</p> | <p>SI <input type="checkbox"/> 25 NO <input type="checkbox"/> 5</p> | <p>El 83,3 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 16.6 % dijeron que NO</p> | <p>La mayoría de los trabajadores encuestados (83,3 %) señalaron que sí consideran que el trabajo remoto desempeñado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales, solo el 16.6 % respondieron que no y que preferían el trabajo presencial. Esto indica que, finalmente, los trabajadores se adaptaron al reto que suponía el trabajo remoto y aprovecharon sus ventajas y beneficios, pues mientras mantuvieran sus puestos de trabajo no les generaba mayor preocupación.</p> |
| <p>¿Considera que el trabajo remoto aporta al desarrollo laboral y empresarial?</p> | <p>SI <input type="checkbox"/> 28 NO <input type="checkbox"/> 2</p> | <p>El 93,3 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 6.6 % dijeron que NO</p> | <p>Gran parte de los encuestados (93,3 %) señalaron que sí consideran que el trabajo remoto aporta al desarrollo laboral y empresarial, solo 2 trabajadores que equivalen al 6.6 % dijeron que no. Esta respuesta se relaciona y confirma la anterior. En el contexto de la pandemia de la COVID19, los trabajadores supieron no solo adaptarse sino enfrentar el reto del trabajo en entornos remotos y aprovechar las ventajas que este generaba</p> |
| <p>¿Realizar función remota le ha permitido desarrollar una mayor productividad laboral dentro de la empresa?</p> | <p>SI <input type="checkbox"/> 21 NO <input type="checkbox"/> 9</p> | <p>El 70 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 30 % dijeron que NO</p> | <p>El 70 % de encuestados señaló que realizar función remota sí le ha permitido desarrollar una mayor productividad laboral dentro de la empresa, mientras que el 30 % indicaron que no. Esto también confirma las anteriores respuestas, ya que nos indica que el trabajador, por lo general, se sentía satisfecho realizando trabajo remoto</p> |
| <p>¿La empresa donde laboras ha capacitado en el uso y manejo de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto?</p> | <p>SI <input type="checkbox"/> 4 NO <input type="checkbox"/> 26</p> | <p>El 13,3 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 86.6 % dijeron que NO</p> | <p>Ante esta pregunta, solo 4 trabajadores señalaron que la empresa donde labora sí los ha capacitado en el uso y manejo de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto, mientras que la mayoría (26) mencionaron que no. Esto resulta preocupante porque aun cuando el trabajador se adaptó y</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | enfrentó los retos del trabajo remoto asumiendo sus propios gastos para implementar el trabajo remoto en casa, esto no se vio correspondido por su empleador en el tema de la capacitación y uso de las Tics tan necesarios para continuar trabajando. |
| ¿La empresa donde laboras debe capacitar en el uso de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input checked="" type="checkbox"/> 27 NO <input type="checkbox"/> 3 | El 90 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 10 % dijeron que NO | La mayoría de los encuestados 90% señalaron que la empresa donde labora sí debe capacitar en el uso de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto, mientras que solo 10% dijeron que no. Esto resulta una demanda por parte de los trabajadores quienes se vieron desconcertados cuando no sabían manejar plataformas o aplicativos que les permitiera seguir trabajando de manera remota. Son los propios trabajadores quienes demandan esa necesidad. |
| ¿Tu empleador cumple con tu derecho a la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> 5 NO <input checked="" type="checkbox"/> 25 | El 16,6 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 83.3 % dijeron que NO | Casi todos los trabajadores encuestados (25) señalaron que el empleador no cumple con tu derecho a la desconexión digital, solo 5 dijeron que sí. Esto también preocupa porque se evidencia que el trabajador remoto seguía siendo requerido por su empleador aun fuera del horario de trabajo, con lo que se dejaba de lado el derecho a la desconexión digital. Creemos que se necesita regular este aspecto del trabajo remoto. |
| ¿Has conocido de casos en las que SUNAFIL ha fiscalizado el cumplimiento de la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> 30 | El 100 % de los encuestados dijeron que NO | Ante esta pregunta, de manera unánime señalaron que no han conocido de casos en las que SUNAFIL ha fiscalizado el cumplimiento de la desconexión digital. Esta instancia pública de protección de los trabajadores resulta aún desconocida para los trabajadores o de poca utilidad práctica. Creemos que esta situación debería evaluarse y corregirse a fin de que SUNAFIL sea una entidad más propositiva y útil para los trabajadores. |
| ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto en la empresa donde laboras ha invadido tu vida personal y familiar? | SI <input checked="" type="checkbox"/> 16 NO <input type="checkbox"/> 14 | El 53.3 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 46,6 % dijeron que NO | El 53.3 % de los encuestados (16) señalaron que sí consideran que el haber realizado trabajo remoto en la empresa donde labora ha invadido tu vida personal y familiar, mientras que 14 de los encuestados señalaron que no. Esta situación es también uno de los aspectos más cuestionables del trabajo remoto. En muchos casos los empleadores no han respetado el derecho a la intimidad y al descanso de los |

| | | | |
|---|---|--|---|
| | | | trabajadores, lo cual a su vez transgrede el derecho a un trabajo decente. |
| ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto te ha sido favorable y beneficioso en términos económicos, sociales, familiares y laborales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> | El 26.6 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 73,3 % dijeron que NO | De los encuestados el 26.6 % señalaron que sí considera que el haber realizado trabajo remoto les ha sido favorable y beneficioso en términos económicos, sociales, familiares y laborales, mientras que 73,3 % señalaron que no fue beneficioso. Esto remarca la tendencia, que en general, los trabajadores asumen: los beneficios y ventajas del trabajo remoto se traducen en pasar más tiempo con la familia, pero los aspectos negativos tienden a ser relacionados con el gasto económico en internet, laptop, energía eléctrica y plataformas digitales. Por lo tanto, para el trabajador, el haber realizado trabajo remoto no le ha sido favorable y beneficioso en términos económicos, sociales, familiares y laborales |
| ¿Te gustaría que se implemente y regule de modo más efectivo el trabajo remoto en el Perú? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | El 100 % de los encuestados dijeron que Si | Los trabajadores de manera unánime (30) señalaron que sí les gustaría que se implemente y regule de modo más efectivo el trabajo remoto en el Perú. Esto confirma la postura del presente trabajo y el planteamiento de que se requiere contar con una normativa sobre el trabajo remoto que considere las necesidades y propuestas de los propios trabajadores, así como fortalecer sus ventajas y disminuir las desventajas o incomodidades que aun pueda estar ocasionando en el trabajador. |
| ¿Si tuvieras la opción de escoger, harías trabajo remoto de modo permanente? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> | El 53.3 % de los encuestados dijeron que SI, mientras el 46,6 % dijeron que NO | De los trabajadores encuestados 53.3 % señalan que, si tuvieran la opción de escoger, sí harían trabajo remoto de modo permanente, y el 46,6 % dijeron que no. Esto indica que la mitad de los trabajadores encuestados ya se encuentra plenamente adaptado al trabajo remoto, pero a la vez consideran que se deben mejorar algunos aspectos (competencias digitales, capacitación en TICs, desconexión digital, que el empleador asuma los gastos, etc.) de esta modalidad a fin de que perdure en el tiempo. Eso no quita que las entidades competentes supervisen esta modalidad laboral a fin de que se cumplan los criterios de un trabajo decente. |

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3:

En mérito a la encuesta realizada a treinta (30) trabajadores de distintas empresas privadas del Perú: Telefónica del Perú – Sede Lima (10), empresa de Exportaciones STERLING PERÚ SAC - Sede Lima (10) y Banco Interbank - Sede Tarapoto (10), y con la finalidad de conocer la realidad práctica del trabajo remoto en nuestro país, hemos obtenido el siguiente resultado: Respecto de la situación socio laboral: El trabajo remoto en su mayor parte no ha sido favorable en temas económicos, en tanto los trabajadores de su remuneración tuvieron que realizar gastos a fin de acondicionar un ambiente adecuado en su hogar, además los trabajadores refieren que el trabajo remoto ha sido un poco invasiva en el aspecto personal y familiar. Asimismo, en gran mayoría, se ha señalado que esta modalidad de trabajo aporta al crecimiento y productividad de la empresa, toda vez que el trabajo remoto permite al empleado cumplir con sus funciones laborales.

Respecto de la situación jurídica: En este aspecto, se advierte que la normatividad se ha materializado en parte: 1) El empleador si está respetando y cumpliendo con los beneficios sociales (vacaciones, CTS, asignación familiar, etc.), y la remuneración. 2) El empleador no está asumiendo ni pactando con el trabajador los gastos logísticos de la implementación necesaria para hacer efectivo el trabajo remoto, quedando a merced del trabajador los costos de implementación e instalación de los mecanismos y herramientas pertinentes (internet, laptop, artículos de escritorio, etc.), a fin de llevar a cabo el trabajo remoto. 3) Asimismo, el empleador no ha cumplido con capacitar a su personal respecto de las TIC´s, siendo esencial para los trabajadores las capacitaciones, y, por último, no se está cumpliendo con el derecho a la desconexión digital.

Objetivo específico 4: Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado

Tabla 8:

| Pregunta | Entrevistado | Respuesta | Análisis |
|--|-------------------------------------|---|--|
| <p>Desde su punto de vista ¿La regulación normativa que se ha dado respecto al trabajo remoto en los tiempos de pandemia ha sido suficiente o se debe regular aún más en este tipo de modalidad de trabajo? Explique su respuesta.</p> | <p>Javier Huancahuari Moya</p> | <p>No ha sido suficiente, se debe regular. Por ejemplo, la desconexión digital, el pago de horas extras y las condiciones de trabajo.</p> | <p>Los entrevistados coinciden en señalar que se debe regular la desconexión digital, el pago de horas extras y las condiciones de trabajo en entornos remotos. Hasta la fecha el trabajador ha asumidos los gastos que implica el seguir trabajando desde su domicilio. En ese sentido, coinciden en señalar que el trabajo remoto debe ser regulado de modo específico y adecuado a fin de que el trabajador no siga en una situación de vulnerabilidad y desprotección.</p> <p>Los entrevistados coinciden en señalar la importancia y necesidad de mantener, en ciertos casos, el trabajo remoto, pero éste debe ser normada de tal modo que incluya obligaciones y derechos tanto para los trabajadores como para</p> |
| | <p>Luis Darcy Aparcana Loza</p> | <p>Considero que la regulación normativa es Insuficiente por no ser acorde a la realidad laboral: es decir, no es por la cantidad de normas sino por la falta de prolijidad de las mismas, ya que dicha forma de trabajar tiene incidencia en otras instituciones jurídicas como la remuneración, descansos remunerados, desconexión digital la cual considero que debe llamarse inhibición digital, etc.; ya que, por ejemplo, no se explica de manera clara como operaría el trabajo remoto sí existe una contratación modal en cadena, pudiendo entenderse si el trabajador vinculado con un contrato modal se le implementó el trabajo remoto, la renovación del mismo, generaría también la extensión del trabajo remoto o es necesario precisarlo en el contrato.</p> | |
| | <p>José Antonio Rodríguez Viera</p> | <p>Realmente el Trabajo Remoto como correlato o extensión del Teletrabajo no tiene una regulación técnica; esta se origina mediante la dación del Decreto de Urgencia N.º 026-2020 del 15 de marzo del 2020 en ocasión del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por la propagación del SARS-CoV-2 que produce la enfermedad COVID-19; sin embargo, ante este nuevo sistema de prestación de servicios laborales se ha evidenciado en muchas actividades económicas privadas y públicas como una nueva prestación de servicios y ya han establecido algunas organizaciones como un tipo de prestación</p> | |

| | | | |
|---|------------------------------|---|--|
| | | permanente, esto a solicitud del trabajador; en ese sentido, al tratarse de una modalidad de prestación que mide su efectividad en base a resultados, resulta imprescindible una regulación mucho más amplia. | los empleadores y para el Estado |
| <p>¿Cuáles deben ser los criterios para implementar el trabajo remoto acorde al derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado en el Perú? Fundamente su respuesta</p> | Javier Huancahuari Moya | El Estado debe propiciar la paz, la tranquilidad, un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo, para que el trabajo remoto funcione de manera adecuada. Por otro lado, la empresa privada debe promover las horas de desconexión digital | <p>Solo uno de los entrevistados manifestó conocer los componentes del trabajo decente que recomienda la OIT, a saber: la protección de los derechos y principios fundamentales del trabajo, empleo sin discriminación, protección social y diálogo social; en ese marco, el empleador debe cumplir estrictamente esos criterios a fin de que el trabajo remoto no repita la lamentable historia de abuso del trabajo presencial. Es decir, que el trabajo remoto respete de modo efectivo las 8 horas con derecho a la desconexión digital, el derecho a todos los beneficios sociales legales y convencionales, protección de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo, y de manera regular mantener el diálogo a través de mesas de trabajo e incluso el derecho a la sindicación y la negociación colectiva (diálogo social</p> |
| | Luis Darcy Aparcana Loza | Considero que el criterio a emplearse para la implementación del trabajo remoto es el respeto de las condiciones laborales primigenias que es parte de la esfera jurídico patrimonial del trabajador; es decir, la variación de la forma de prestar trabajo remoto no puede generar el cambio de derechos laborales como inespecíficos en perjuicio del trabajador, como por ejemplo variar la condición de un trabajador a plazo indeterminado a uno a plazo determinado o extender la jornada de trabajo de una ordinaria a la máxima, sin cumplir con el procedimiento previamente establecido por la ley, menos aún pagar el incremento de las remuneraciones | |
| | José Antonio Rodríguez Viera | El Trabajo Decente según el programa mundial de la OIT, establece cuatro criterios o ejes: Protección de los derechos y principios fundamentales del Trabajo, empleo sin discriminación, protección social y diálogo social; en ese marco, el empleador que considere mantener esta nueva forma de prestación de servicios a gran escala, debe considerar derechos propios de un trabajador ordinario que realiza jornadas de trabajo presenciales. Si bien es cierto, en el trabajo remoto se viene flexibilizando la subordinación laboral por los resultados que se espera de la prestación, debe cuidarse los derechos que tienen estos, como la remuneración básica, y otras compensaciones, el trabajo de ocho horas con derecho a la desconexión digital, el derecho a todos los beneficios sociales legales y | |

| | | | |
|--|------------------------------|--|---|
| | | convencionales, protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de manera regular mantener el diálogo a través de mesas de trabajo e incluso el derecho a la sindicación y la negociación colectiva (diálogo social bipartito). | bipartito). Consideramos que estos aspectos deben ser considerados en una posterior regulación |
| ¿Cuáles deben ser los criterios para regular el trabajo remoto y salvaguardar el derecho a un trabajo decente en el régimen laboral sector privado, en el Perú? Explique su respuesta | Javier Huancahuari Moya | Derecho a la desconexión digital: ya que actualmente los empleadores exceden las horas laborales establecidas para los regímenes laborales cotidianos. Condiciones de Trabajo: Asumir el gasto del servicio. Sistema de seguridad y salud: Asumir los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. | Los entrevistados señalaron que hace falta regular la desconexión digital, los beneficios sociales, el derecho a la salud, intimidad, descanso, entre otros. La actual regulación no solo resulta insuficiente sino además inadecuada porque no considera las condiciones en que el trabajador debe realizar su trabajo desde entornos remotos. Todos los entrevistados plantean criterios que consideramos válidos toda vez que se ajustan a los componentes del trabajo decente |
| | Luis Darcy Aparcana Loza | Los criterios para regular el trabajo remoto deben partir por el respeto de los derechos fundamentales del trabajador ya sean estos derechos laborales específicos como inespecíficos. En cuanto a los derechos específicos laborales debe respetarse las condiciones laborales primigenias que era parte de la esfera jurídica patrimonial del trabajador, en la cual está vinculado a la jornada de trabajo, remuneración, descansos remuneraciones, etc.; y en cuanto a los derechos inespecíficos, por ejemplo el respeto del derecho a la intimidad, como el derecho a la salud, etc. | |
| | José Antonio Rodríguez Viera | Que la prestación de servicios laborales efectivas, se puedan ejecutar desde otros espacios que no sea en el centro laboral; que sea voluntario, es decir, no puede ser exigido; finalmente, el trabajo remoto se mide en función a resultados. | |
| ¿La capacitación | Javier Huancahuari Moya | Sí. Hay que tener en cuenta que gran parte de los profesionales no dominan bien la tecnología, debido a los constantes cambios e innovaciones, y que gran parte de las personas mayores no son nativos en uso de las TICS, por los que deben hacer un esfuerzo mayor en el dominio de estos. La capacitación es fundamental, sobre todo con la pandemia, debido a que toda la administración se desarrolla a través de las TICS. | Como era de esperarse, los expertos coinciden en señalar que la capacitación en el uso de las TICS a los trabajadores es |

| | | | |
|---|---------------------------------|--|---|
| <p>en el uso de las TICS a los trabajadores son esenciales para la correcta implementación del trabajo remoto en el Perú? Fundamente su respuesta</p> | <p>Luis Darcy Aparcana Loza</p> | <p>Si es necesario la capacitación en el uso de las TICS, ya que el empleador se vale del mismo para controlar la prestación de servicios; ya que si el empleador en el trabajo remoto se va a valer de la tecnología, también debe utilizar la misma para propiciar la desconexión digital (que debe llamarse inhibición digital) por parte del trabajador para abandonar en algún momento las TICS (el móvil, correo, WhatsApp, entre otros medios digitales); pudiendo incluirse a los sistemas de geo localización, GPS instalado en un teléfono celular; ya que, puede ser utilizado por el empleador fuera de la jornada de trabajo.</p> | <p>esencial para la correcta implementación del trabajo remoto. El nuevo contexto del trabajo remoto supone retos y desafíos que tanto el trabajador como el empleador tendrán que asumir. Los medios digitales e informáticos (móvil, correo, GPS, aplicativos, etc.) resultan ventajosos para muchos procesos y procedimientos laborales, por lo que no se puede dejar de aprovechar sus beneficios.</p> |
| <p>¿Quién debería costear los gastos tecnológicos que involucren el desarrollo del trabajo remoto? Explique su respuesta</p> | <p>Javier Huancahuari Moya</p> | <p>Los empleadores deberían de cubrir algunos de los gastos tecnológicos en los que incurren sus trabajadores para el desempeño de sus funciones. Si bien es cierto, en el trabajo remoto el empleador no está obligado a hacerse cargo de los gastos, sí debería hacerse cargo de parte de ellos, ya que el trabajador muchas veces no va a contar con los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de sus labores.</p> | <p>Dos de los entrevistados señalaron que, así como en el Teletrabajo, quien debería costear los gastos para la implementación del trabajo remoto y su monitoreo permanente en los lugares de trabajo es el empleador; y no cargar al trabajador con ese gasto. Solo un entrevistado señaló que esos gastos los asumirá dependiendo de la modalidad de trabajo a la que aplique el trabajador, así, puso el caso de los BYÓD o Bring Your Own Device (trae tu propio dispositivo). En ese sentido, se esperaría</p> |
| | <p>Luis Darcy Aparcana Loza</p> | <p>Creo que el costo de los gastos tecnológicos dependerá de la forma como se realizaba las labores, ya que existe la figura de BYÓD o Bring Your Own Device, en español trae tu propio dispositivo-, ya que, si antes de la pandemia, el empleador permitió al trabajador el uso de sus propios dispositivos para acceder a los sistemas y datos empresariales, eso determinara que el empleador no asuma costo alguno de internet de un dispositivo que no es suyo, reduciendo costos laborales, salvo pacto en contrario.</p> | |
| | | <p>Así como en el Teletrabajo, quien debería costear los gastos para la implementación</p> | |

| | | | |
|--|------------------------------|---|---|
| | José Antonio Rodríguez Viera | del trabajo remoto y su monitoreo permanente en los lugares de trabajo es el empleador; teniendo en cuenta, que los empleadores a través de esta nueva forma de prestación de servicios laborales, durante la pandemia, han experimentado ahorro en gastos por servicios de energía, agua, telefonía, alquileres, etc. | que tanto el trabajador como el empleador lleguen a un acuerdo para asumir obligaciones al respecto |
| ¿Considera usted que garantizar la desconexión digital en los trabajadores es importante para la implementación del trabajo remoto en el Perú o basta que el empleador solo brinde los medios tecnológicos para esta labor? Fundamente su respuesta. | Javier Huancahuari Moya | Es muy importante garantizar este derecho a la desconexión digital, hay que tener en cuenta que se requiere de un adecuado descanso para el normal desenvolvimiento de una persona, por tanto, la desconexión digital debe ser de obligatorio cumplimiento para todo empleador responsable y consciente de preservar la salud física, mental y emocional de sus trabajadores | Los entrevistados de manera unánime coinciden en señalar que se debe garantizar la desconexión digital en los trabajadores a fin de preservar el derecho a su intimidad y al descanso. Este aspecto no fue regulado en la norma actual y los entrevistados consideran importante hacerlo a fin de que la implementación del trabajo remoto en el Perú quede bajo el marco del trabajo decente, eso significa que no basta que el empleador solo brinde los medios tecnológicos para esta labor, sino que además se establezcan los límites laborales en la nueva coyuntura del trabajo remoto |
| | Luis Darcy Aparcana Loza | La desconexión digital es importante en la implementación del trabajo remoto; sin embargo, no solo debería ser reconocida como un derecho del trabajador sino también como un deber del empleador; imponiéndole obligaciones como de realizar diagnóstico sobre el uso de los medios tecnológicos dentro de la empresa, previa recopilación de información; y con ello establecer una política de protección del trabajador a efecto de que pueda desconectarse digitalmente; en la cual se debe incluir por ejemplo capacitaciones para el uso razonable de las TICs, lo cual permitiría a la SUNAFIL una mejor fiscalización. | |
| | José Antonio Rodríguez Viera | La Desconexión Digital, debidamente legislada por Decreto de Urgencia N.º 127-2020 y regulada por el Decreto Supremo N.º 004-2021-TR; garantiza en parte el derecho de los trabajadores a descansar mental y físicamente bajo la modalidad del trabajo remoto; y el empleador está en la obligación de respetar el descanso que necesita la persona, como un derecho constitucional; sin embargo, como el trabajo remoto mide su efectividad en función a resultados, y no se ejerce fiscalización inmediata, entonces se tiene que tomar en cuenta indicadores medibles de trabajo bajo esta modalidad, y será el | |

| | | | |
|--|------------------------------|---|--|
| | | propio trabajador que acredite las horas efectivas de conexión digital, a saber, las ocho (08) horas de trabajo, para luego desconectarse efectivamente y posterior a ello no ser interrumpido de su descanso. | |
| ¿Cree usted que el contar con una norma integral del trabajo remoto que regule el desarrollo de las competencias digitales contribuye a contar con un trabajo decente y aminora las brechas digitales existentes entre los trabajadores? Explique su respuesta | Javier Huancahuari Moya | Esto contribuye a la organicidad de las normas, de esa forma se evita que exista contradicciones al encontrarse en un mismo cuerpo normativo. Sin embargo, la principal labor debe ser que dichas normas sean cumplidas en la práctica | Los entrevistados señalan de manera coincidente que el contar con una norma integral del trabajo remoto que regule el desarrollo de las competencias digitales sí va a contribuir a que se cumpla con los estándares de un trabajo decente y además va a permitir aminorar las brechas digitales existentes entre los trabajadores. Ello último se señala porque la pandemia evidenció que entre los trabajadores y los empleadores existía una brecha digital. No todos tenían conocimiento del uso de las tecnologías de la información y comunicación y de plataformas virtuales que les permita seguir trabajando. Aún existe mucho desconocimiento sobre el uso de las tecnologías, aplicativos, la informática. En ese sentido, se requiere, como ya se señaló, el desarrollo de las competencias digitales de modo equitativo |
| | Luis Darcy Aparcana Loza | Considero que contar con una norma integral del trabajo remoto permite un trabajo decente y acorta las brechas digitales; ya que, permite el ejercicio del derecho a la conexión digital, el cual ha sido reconocido como derecho humano por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU mediante la resolución A/HF:C/RES/20/8 de fecha 16 de Julio de 2021, señalando "la naturaleza mundial y abierta de Internet como fuerza impulsora de la aceleración de los progresos hacia el desarrollo en sus distintas formas", así como la exhortación a los estados que "promuevan y faciliten el acceso a internet y la cooperación internacional encaminada al desarrollo de los medios de comunicación y los servicios de información y comunicación en todos los países. | |
| | José Antonio Rodríguez Viera | Vivimos bajo el umbral de la cuarta Revolución Industrial; y en esta era, los sistemas de producción de bienes y servicios se han sistematizado, tecnificado, digitalizado; es una realidad del cual no podemos escapar. El Foro Económico Mundial (FEM), y los países del orbe, tienen una gran preocupación sobre esta etapa; ya Peter Drucker en los años 60, había tenido vislumbre sobre los avances tecnológicos y su repercusión e impacto en las relaciones laborales; por eso él llamaba a los trabajadores de estos tiempos como los "Trabajadores del Conocimiento" y la "Sociedad del Conocimiento"; término que actualmente ha sido incorporado por la | |

| | | | |
|--|--------------------------|---|--|
| | | UNESCO; entonces, no considero que aminore las brechas digitales existentes entre trabajadores; más bien, obliga a los trabajadores y empleadores a luchar con una realidad existente, e invertir tiempo y dinero en capacitarse en nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC`S) | |
| Desde su opinión ¿Qué otros aspectos creen usted que se deben tener en cuenta para una futura regulación normativa del trabajo remoto? | Javier Huancahuari Moya | Se debe tener en cuenta la motivación y el valor humano, a través de reuniones de coordinación sobre las principales dificultades y retos en esta nueva modalidad de trabajo, capacitaciones sobre las TICs, no exceder los horarios laborales ya establecidos en el ordenamiento jurídico peruano y normas internacionales, establecer una buena comunicación, monitoreo y control de las normas establecidas para que se cumplan los derechos y obligaciones de las partes de una relación laboral. | Los entrevistados han señalado diversas cuestiones que aún quedan pendientes en una futura normativa: 1) la motivación y el valor humano, a través de reuniones de coordinación sobre las principales dificultades y retos en esta nueva modalidad de trabajo, 2) capacitaciones sobre las TICs, 3) no exceder los horarios laborales ya establecidos en el ordenamiento jurídico peruano y normas internacionales, 4) establecer una buena comunicación, monitoreo y control de las normas establecidas para que se cumplan los derechos y obligaciones de las partes de una relación laboral, 5) descanso entre jornadas, 6) resulta necesario regular esta nueva modalidad de prestación de servicios y la diligente actuación de las autoridades inspectivas para advertir cualquier |
| | Luis Darcy Aparcana Loza | Considero que debe regularse lo referido al descanso entre jornadas; ya que, si bien se ha expedido el D.U. N° 127-2020 regulando el derecho a la desconexión digital, en la Disposición Complementaria Modificatoria Única se dispuso la incorporación entre otros del inciso 18.1.5 al numeral 18.1 del artículo 18 Decreto de Urgencia 026-2020, que de manera indirecta lo regula al indicar: "Tratándose de trabajadores no comprendidos en la Jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral". La misma resulta insuficiente, pero ello no es un impedimento para establecer que la no existencia de una norma expresa, no impide ni limita su aplicación en cualquier relación laboral en nuestra realidad, ya que ello puede ser Integrado con los principios laborales y derechos fundamentales, ya | |

| | | | |
|---|-------------------------------------|--|--|
| | | <p>sean estos últimos específicos o inespecíficos, que ponen límites al uso abusivo de la libertad de empresa dentro de la relación laboral. Asimismo, debe regularse de manera expresa el derecho de resistencia del trabajador en relación con órdenes que en la práctica se convierten en arbitrarias y lindantes con la ilegalidad por parte del empleador, para lo cual deberán establecerse mecanismos de protección, sancionando su incumplimiento; así como medidas preventivas, tanto a nivel sustantivo como procesal.</p> | <p>vulneración de los derechos fundamentales. Desde esta investigación consideramos válidas todas las propuestas que plantean los entrevistados</p> |
| | <p>José Antonio Rodríguez Viera</p> | <p>El Trabajo Remoto, es una extensión del trabajo ordinario presencial; siempre he de considerar que existen empleadores decentes y empleadores no decentes; en mi experiencia como funcionario de Estado también, he conocido a empleadores que aun existiendo leyes laborales supremamente protectoras, hacen caso omiso a estas, y por eso se habla de que en Perú el grado de informalidad laboral es de grandes magnitudes; sin embargo, resulta necesario regular esta nueva forma de prestación de servicios y la diligente actuación de las autoridades inspectivas para advertir cualquier vulneración de los derechos fundamentales y legales de un trabajadores remoto</p> | |
| <p>¿De qué manera los trabajadores y sindicatos pueden participar a fin de que se</p> | <p>Javier Huancahuari Moya</p> | <p>Los trabajadores deben de organizarse a través de sus sindicatos o representantes, de modo que ellos ejerzan un adecuado control y seguimiento para el cumplimiento de las normas ya establecidas, en temas como el horario laboral, asimismo garantizar la capacitación necesaria en estos temas del uso de TICS, entre otros</p> | <p>Los entrevistados han señalado diversas formas en que los sindicatos pueden participar a fin de que se cumpla de modo efectivo el derecho a un trabajo decente en la modalidad remota, todas estas propuestas las consideramos válidas: 1) Los trabajadores deben de organizarse a través de sus sindicatos o representantes, de modo que ellos ejerzan</p> |
| | | <p>Considero que la implementación del trabajo remoto podría difuminar en algunos casos la línea divisoria entre la jornada de trabajo y el descanso; por ende, los sindicatos pueden reunirse con el empleador, y a través de la negociación colectiva establecer alcances adicionales</p> | |

| | | | |
|---|------------------------------|--|--|
| cumpla de modo efectivo el derecho a un trabajo decente en la modalidad remota? | Luis Darcy Aparcana Loza | al trabajo remoto, vinculados por ejemplo a los descansos remunerados y/o horas extras, ya que la parte in fine del artículo 25 de la Constitución establece "Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio": más aún, la elasticidad de la negociación colectiva permite regular y establecer el contorno de la desconexión digital, más aun si en la actualidad el uso por parte de los empleados de los dispositivos móviles (teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tabletas, etc.) personales para uso profesional se ha extendido mundialmente. | un adecuado control y seguimiento para el cumplimiento de las normas ya establecidas, en temas como el horario laboral, asimismo garantizar la capacitación necesaria en estos temas del uso de TICs, 2) los sindicatos pueden reunirse con el empleador, y a través de la negociación colectiva establecer alcances adicionales al trabajo remoto, vinculados por ejemplo a los descansos remunerados y/o horas extras, 3) los trabajadores deben ejercer el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y que esta cumpla la razón de ser del derecho colectivo del trabajo |
| | José Antonio Rodríguez Viera | Es importante, como he señalado en el punto 2, que se entienda que el Derecho a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva, pueda cumplir la razón de ser del Derecho Colectivo del Trabajo, incluso existen estudios de la OIT sobre la participación del sindicalismo en esta nueva formas de prestación de servicios laborales; y aquí en Perú, el 10 de Mayo del 2020 se publicó en el Diario Oficial el Peruano, el Decreto Legislativo N.º 1499, donde prescribe en el artículo 2º, el ejercicios de las relaciones individuales y colectivas a través de sistemas tecnológicos | |
| | Javier Huancahuari Moya | Lograr una fiscalización eficiente respecto a la vulneración de derechos laborales que se puedan cumplir durante el trabajo remoto, coordinar con trabajadores y empleadores para poder conciliar la vida laboral de manera eficaz y eficiente, y, a su vez, garantizar el respeto de la vida personal y familiar de cada trabajador. | Los entrevistados han señalados diversas propuestas sobre el rol de la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto, las que consideramos acertadas: 1) Lograr una fiscalización eficiente respecto a la vulneración de derechos laborales que se puedan cumplir durante el trabajo |
| | | Considero que el rol de la SUNAFIL debe ser más audaz, por ejemplo emitir directivas relativos a la implementación del trabajo remoto en la contratación modal en cadena; es decir, si es necesario por cada contrato una nueva comunicación, o es | |

| | | | |
|---|-------------------------------------|---|--|
| <p>¿Cuál debería ser el rol de la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Fundamente su respuesta</p> | <p>Luis Darcy Aparcana Loza</p> | <p>suficiente la primera que se implementó; o que sucede si el trabajador es reingresante en la misma labor que realizaba en su primer periodo laboral; asimismo, en relación a la desconexión digital, no solo debería ser reconocida como un derecho del trabajador sino también como un deber del empleador; lo cual le permitiría una mejor fiscalización</p> | <p>remoto, 2) coordinar con trabajadores y empleadores para conciliar la vida laboral de manera eficaz y eficiente, 3) garantizar el respeto de la vida personal y familiar de cada trabajador, 4) el rol de la SUNAFIL debe ser más audaz, 5) emitir directivas relativos a la implementación del trabajo remoto en la contratación modal en cadena; 6) en relación a la desconexión digital no solo debería ser reconocida como un derecho del trabajador sino también como un deber del empleador; lo cual le permitiría una mejor fiscalización, 7) fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo (Ley N.º 28806 y su Reglamento Decreto Supremo N.º 019-2006-TR y demás normas complementarias); 8) con una norma que regule el Trabajo Remoto, los inspectores de la SUNAFIL y del Ministerio de Trabajo tratándose de microempresas, estarían en la obligación de verificar estas relaciones contractuales laborales.</p> |
| | <p>José Antonio Rodríguez Viera</p> | <p>Su obligación es fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo; y en sus competencias abarca relaciones laborales individuales y colectivas. La Ley N.º 28806 y su Reglamento Decreto Supremo N.º 019-2006-TR y demás normas complementarias establece su campo; es decir, con una norma que regule el Trabajo Remoto, los inspectores de la SUNAFIL y del Ministerio de Trabajo tratándose de microempresas, estarían en la obligación de verificar estas relaciones contractuales laborales.</p> | |
| | <p>Javier Huancahuari Moya</p> | <p>Establecer normas claras respecto a la forma de trabajo, horarios, entre otros, teniendo en cuenta las necesidades de cada sector.</p> | <p>Respecto al rol del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento del</p> |

| | | | |
|--|-------------------------------------|---|--|
| <p>¿Cuál debería ser el rol del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta</p> | <p>Luis Darcy Aparcana Loza</p> | <p>Considero que el Ministerio de Trabajo debería tener una mayor iniciativa legislativa sobre temas por ejemplo estableciendo las formas de culminación del trabajo remoto, y su incidencia en la contratación modal en cadena; así como la existencia de una norma que regule de manera autónoma y especial el derecho a la desconexión digital, que desde mi punto de vista debería llamarse derecho a la inhibición digital; así como, regularse de manera expresa el derecho de resistencia del trabajador en relación con órdenes que en la práctica se convierten en arbitrarias y lindantes con la ilegalidad por parte del empleador, para lo cual deberán establecerse mecanismos de protección, sancionando su incumplimiento; así como medidas preventivas, tanto a nivel sustantivo como procesal.</p> | <p>derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto, los entrevistados plantearon: 1) Establecer normas claras respecto a la forma de trabajo, horarios, teniendo en cuenta las necesidades de cada sector, 2) tener una mayor iniciativa legislativa por ejemplo estableciendo las formas de culminación del trabajo remoto, y su incidencia en la contratación modal en cadena; así como la existencia de una norma que regule de manera autónoma y especial el derecho a la desconexión digital, que debería llamarse derecho a la inhibición digital; 3) regular de manera expresa el derecho de resistencia del trabajador en relación con órdenes que en la práctica se convierten en arbitrarias y lindantes con la ilegalidad por parte del empleador, para lo cual deberán establecerse mecanismos de protección, sancionando su incumplimiento; así como medidas preventivas, tanto a nivel sustantivo como procesal; 4) promover el trabajo decente para el despliegue de las actividades remotas; 5) promover a través de reuniones extraproceso, como</p> |
| | <p>José Antonio Rodríguez Viera</p> | <p>El Ministerio de Trabajo es el órgano sectorial que tiene la obligación de emitir normas en el marco de sus competencias; y estas normas, orientadas a promover el trabajo decente para el despliegue de las actividades remotas; el Ministerio de Trabajo que promueve a través de reuniones extraproceso, como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos laborales donde se manejan diálogos productivos entre empresas y trabajadores organizados con representantes o sindicatos (Directiva General N.º 005-2012-MTPE.2.14), la misma Oficina de Conciliaciones de la Dirección Nacional de Prevención y Solución y Solución de Conflictos, que promueve la solución armónica del pago de beneficios sociales o reposiciones al Centro de Trabajo cuando ya no existe vínculo laboral vigente; un Acta de Conciliación de esta Oficina de Conciliaciones tiene calidad de Título Ejecutivo; y la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que puede ejecutar fiscalizaciones a Microempresas.</p> | <p>El Ministerio de Trabajo es el órgano sectorial que tiene la obligación de emitir normas en el marco de sus competencias; y estas normas, orientadas a promover el trabajo decente para el despliegue de las actividades remotas; el Ministerio de Trabajo que promueve a través de reuniones extraproceso, como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos laborales donde se manejan diálogos productivos entre empresas y trabajadores organizados con representantes o sindicatos (Directiva General N.º 005-2012-MTPE.2.14), la misma Oficina de Conciliaciones de la Dirección Nacional de Prevención y Solución y Solución de Conflictos, que promueve la solución armónica del pago de beneficios sociales o reposiciones al Centro de Trabajo cuando ya no existe vínculo laboral vigente; un Acta de Conciliación de esta Oficina de Conciliaciones tiene calidad de Título Ejecutivo; y la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que puede ejecutar fiscalizaciones a Microempresas.</p> |

| | | | |
|---|------------------------------|--|--|
| | | | Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos laborales donde se manejan diálogos productivos entre empresas y trabajadores organizados con representantes o sindicatos |
| <p>¿De qué manera el Estado debe comprometer a los trabajadores y empleadores del sector privado a que cumplan con el derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta</p> | Javier Huancahuari Moya | A través de coordinaciones con sus entidades entre el Ministerio de Trabajo y otras, quienes conociendo la realidad de cada sector y en aplicación de las normas laborales, deben garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. Mediante reuniones, capacitaciones y fiscalizaciones. | <p>Según los entrevistados el Estado debe comprometer a los trabajadores y empleadores del sector privado a que cumplan con el derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto, de la siguiente manera: 1) a través de coordinaciones con sus entidades entre el Ministerio de Trabajo y otras, 2) garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores (mediante reuniones, capacitaciones y fiscalizaciones), 3) fortalecer la concertación entre trabajadores y el empleador; 4) fortalecer la negociación colectiva en esta época de pandemia, a efecto de que sean las partes de la relación laboral que establezcan aspectos adicionales que no estén regulados norma para que el trabajo remoto sea más digno, 5) capacitación sobre la materia; 6) visitar a las</p> |
| | Luis Darcy Aparcana Loza | El Estado debe fortalecer la concertación entre trabajadores y el empleador; y si hay sindicatos, ya sean minoritarios o mayoritarios, fortalecer la negociación colectiva en esta época de pandemia, a efecto de que sean las partes de la relación laboral que establezcan aspectos adicionales que no estén regulados norma para que el trabajo remoto sea más digno, con pleno respeto de los derechos fundamentales ya sean estos específicos como inespecíficos. | |
| | José Antonio Rodríguez Viera | Considero de vital importancia, la capacitación sobre la materia; debo dejar constancia, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene un área denominada "Dirección de Promoción de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo", que tiene como responsabilidad visitar a las empresas con personal altamente calificado sobre la materia, para capacitar a trabajadores y | |

| | | | |
|---|--------------------------|---|--|
| | | empleadores, esto a solicitud de trabajadores y empleadores; de la misma forma la SUINAFIL y el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, en el marco de sus competencias y por la propia norma legal, establece que éstas están facultadas a llevar a cabo Visitas de Orientación y Asesoramiento Técnico, actividad que lo realizan los Inspectores de Trabajo. | empresas con personal altamente calificado sobre la materia, para capacitar a trabajadores y empleadores, 7) el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, están facultadas a llevar a cabo Visitas de Orientación y Asesoramiento Técnico, actividad que lo realizan los Inspectores de Trabajo |
| En cuanto al trabajo remoto y su regulación desde el derecho al trabajo decente ¿Qué recomendaciones daría usted para que a los trabajadores remotos del sector privado se les respete sus derechos desde la perspectiva del trabajo decente? | Javier Huancahuari Moya | Que los sindicatos o representantes de los trabajadores recojan los problemas, dificultades o infracciones laborales que se estarían cometiendo durante este periodo de pandemia. Asimismo, las instituciones del Estado deben dar a conocer sobre sus derechos y las formas de cómo poder denunciar cualquier infracción | En cuanto a las recomendaciones para que a los trabajadores remotos del sector privado se les respete sus derechos desde la perspectiva del trabajo decente, los entrevistados señalaron: 1) Que los sindicatos o representantes de los trabajadores recojan los problemas, dificultades o infracciones laborales que se estarían cometiendo durante este periodo de pandemia, 2) las instituciones del Estado deben dar a conocer sobre sus derechos y las formas de cómo denunciar cualquier infracción, 3) el |
| | Luis Darcy Aparcana Loza | La principal recomendación sería que el empleador al utilizar las TICS en la relación laboral debe hacerlo razonablemente; ya que, la forma de controlar el trabajo de manera virtual en muchos casos puede tener a ser peligroso para el físico; pudiendo afectar la intimidad del trabajador, o también generar patologías que pudiera afectar su salud, como el tecno-estrés, nomofobia, tecnofobia. Etc, siendo que si el trabajador llega a sufrir afectaciones en cuanto a estos derechos por parte del empleador, éste debe denunciarlo ante la autoridad correspondiente. | empleador al utilizar las TICs en la relación laboral debe hacerlo razonablemente; ya que, la forma de controlar el trabajo de manera virtual en |
| | | El trabajador remoto también tiene una parte importante en esta materia; primero; ser empleable en el manejo de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC`S); y, ante cualquier vulneración por parte del empleador de los derechos que le competen a estos, agenciarse de pruebas (grabar capturas de pantalla, desde su | |

| | | | |
|---|------------------------------|---|--|
| | José Antonio Rodríguez Viera | celular, computadora, u otro soporte virtual) para denunciar a las autoridades competentes: SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; sin embargo, ante de todo esto, solicitar a sus empleadores se les capacite de manera permanente en temas relacionados a nuevas formas de TIC`S. | muchos casos puede tener a ser peligroso para el físico; pudiendo afectar la intimidad del trabajador, o también generar patologías que pudiera afectar su salud, como el tecnoestrés, nomofobia, tecnofobia, 4) ser empleable en el manejo de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC`s); y, ante cualquier vulneración por parte del empleador de los derechos que le competen a estos, 5) agenciarse de pruebas (grabar capturas de pantalla, desde su celular, computadora, u otro soporte virtual) para denunciar a las autoridades competentes: SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 6) solicitar a sus empleadores se les capacite de manera permanente en temas relacionados a nuevas formas de TIC`S |
| ¿De qué manera cree usted que los componentes del derecho a | Javier Huancahuari Moya | Coordinaciones constantes con los sindicatos o representantes. Apertura de atenciones en línea o mediante llamadas telefónicas con profesionales debidamente capacitados para poder guiar y encauzar las dudas, reclamos o denuncias que realicen los trabajadores. | Sobre la manera en que los componentes del derecho a un trabajo decente deben ser verificados por la autoridad competente para que estos se cumplan en la práctica, los entrevistados señalaron: 1) Coordinaciones constantes con los sindicatos o |
| | | Considero que la SUNAFIL debe verificar previamente cuales son los medios tecnológicos utilizados dentro de la empresa, y con ello determinar si la forma de control del trabajo que realiza el | |

| | | | |
|---|---------------------------------|---|--|
| <p>un trabajo decente deben ser verificados por la autoridad competente para que estos se cumplan en la práctica? Explique su respuesta</p> | <p>Luis Darcy Aparcana Loza</p> | <p>trabajador es razonable y dentro de la jornada de trabajo, sin afectar derechos fundamentales; así, verificar si existe afectación a las condiciones laborales primigenias que era parte de la esfera patrimonial del trabajador, y que se mantenga intacta como consecuencia del traba o remoto.</p> | <p>representantes, 2) apertura de atenciones en línea o mediante llamadas telefónicas con profesionales debidamente capacitados para guiar y encauzar las dudas, reclamos o denuncias que realicen los trabajadores, 3) la SUNAFIL debe verificar previamente cuales son los medios tecnológicos utilizados dentro de la empresa, 4) verificar si existe afectación a las condiciones laborales primigenias que era parte de la esfera patrimonial del trabajador, 5) verificar toda actividad laboral individual y colectiva, ya sea en materia de seguridad y Salud en el Trabajo, Empleo, Formación para el Trabajo, Intermediación Laboral, Seguridad Social; 6) imponer sanciones graduable, entre leves, graves y muy graves; bajo apercibimiento de iniciarse ejecución forzosa</p> |
| <p>En su opinión ¿Qué ventajas</p> | <p>Javier Huancahuari Moya</p> | <p>Desenvolvimiento eficaz en el cumplimiento de sus labores. Poder obtener mejores resultados en la productividad de la empresa. Lograr una relación laboral saludable, desarrollada solo en su horario debido y respetando la independencia de su vida personal y familiar en los horarios correspondientes, etc.</p> | <p>Sobre las ventajas laborales que generaría tanto para el empleador y trabajador al regular el trabajo remoto teniendo en cuenta el derecho al trabajo decente, los entrevistados señalaron: 1)</p> |

| | | | |
|---|------------------------------|--|--|
| laborales generaría tanto para el empleador y trabajador al regular el trabajo remoto teniendo en cuenta el derecho al trabajo decente? Explique su respuesta | Luis Darcy Aparcana Loza | Considero que son pocas las ventajas la implementación del trabajo remoto con las regulaciones que se han ido dando, siendo la más importante evitar el contagio del COVID 19, así como flexibilizar la forma de trabajar; sin embargo, esa flexibilización genera desventajas que puede afectar a derechos fundamentales como el derecho a la intimidad, derecho a la salud, etc, situaciones que se pueden mejorar si regula el trabajo remoto teniendo en cuenta el derecho al trabajo decente. | Desarrollo eficaz en el cumplimiento de sus labores, 2) obtener mejores resultados en la productividad de la empresa, 3) lograr una relación laboral saludable, desarrollada solo en su horario debido y respetando la independencia de su vida personal y familiar en los horarios correspondientes, 4) evitar el contagio del COVID 19, 5) flexibilizar la forma de trabajar, 6) ahorro en gastos por servicios de energía, agua, telefonía, alquileres, tiempo, entre otros; 7) el trabajador, va a experimentar un ahorro considerable en su economía mediante el despliegue de su actividad a través del trabajo decente. |
| | José Antonio Rodríguez Viera | Los empleadores a través de esta nueva forma de prestación de servicios laborales, durante la pandemia, han experimentado ahorro en gastos por servicios de energía, agua, telefonía, alquileres, tiempo, entre otros; el trabajador, por lo consiguiente, va a experimentar un ahorro considerable en su economía mediante el despliegue de su actividad laborativa a través del trabajo decente. | |

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4:

A raíz de las entrevistas realizadas a nuestros expertos, hemos llegado a obtener el siguiente resultado: En concordancia con nuestro objetivo, se han propuesto diversos criterios para implementar y regular el trabajo remoto, tales como: A) La desconexión digital, en tanto es de suma importancia que se regule este ámbito de forma idónea, además, de ser promovida por el Estado, esto porque en la realidad los trabajadores exceden las horas laborales establecidas, generándose una afectación al buen descanso; por tales motivos la desconexión digital no debería ser solo reconocida como un derecho del trabajador, sino también como un deber del empleador; B) La remuneración; Este criterio surge a raíz de la flexibilización normativa respecto de quién es el encargado de la implementación de las

herramientas necesarias (internet, ordenador, kit de oficina, etc.) para el desarrollo del trabajo remoto. Entorno a ello se propone que sea el empleador que cubra los gastos tecnológicos, teniendo además que esta modalidad de trabajo ha generado un ahorro en gastos habituales en la empresa (electricidad, agua, telefonía, limpieza, etc.). Asimismo, se debería considerar el BYOD (Bring Your Own Device) en relación a cómo se realizaba las labores antes de la pandemia, en tanto se le permitió al trabajador el uso de sus propios dispositivos para acceder a los datos y los sistemas de la empresa. C) La capacitación de las TIC's; debe existir una regulación más idónea e inclusiva con respecto a las capacitaciones, toda vez que es fundamental porque todo se desarrolla mediante las TIC's; y, de esa manera evitar generar patologías que pudiera afectar su salud, como el tecno-estrés, nomofobia, tecnofobia. D) Los Sindicatos: Los trabajadores deben de organizarse a través de sus sindicatos o representantes, de modo que ellos ejerzan un adecuado control y seguimiento para el cumplimiento de las normas ya establecidas, en temas como el horario laboral, asimismo garantizar la capacitación necesaria en estos temas del uso de TICS. Asimismo, los sindicatos pueden reunirse con el empleador, y a través de la negociación colectiva establecer alcances adicionales al trabajo remoto, vinculados por ejemplo a los descansos remunerados y/o horas extras; y, por último, los trabajadores deben ejercer el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y que esta cumpla la razón de ser del derecho colectivo del trabajo. E) Función Estatal: Es determinante para lograr que se desarrolle con éxito el trabajo remoto, una correcta fiscalización y directrices, y en mérito de eso es que se debe adoptar las siguientes medidas: 1) Por parte de la SUNAFIL; siendo una institución de prevención y ejecución de fiscalización de la normativa existente sobre el trabajo remoto, debe velar por el cumplimiento de la normativa, a través de los canales de su competencia como son: la de orientación, la asistencia técnica y por último de fiscalización y, de ser el caso, de sanción. 2) El Ministerio de Trabajo; i) Establecer normas claras respecto a la forma de trabajo, horarios, entre otros, teniendo en cuenta las necesidades de cada sector; ii) mayor iniciativa legislativa sobre temas por ejemplo estableciendo las formas de culminación del trabajo remoto; y, iii) promover a través de reuniones extra proceso, como los mecanismos

de Conciliación administrativa laboral ya existentes, donde se manejen diálogos productivos entre empresas y trabajadores organizados con representantes o sindicatos

DISCUSIÓN:

En mérito al resultado encontrado de nuestro objetivo específico N° 1: Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021, se obtuvo que la normatividad sobre el trabajo remoto ha sido apresurada, esto debido a la situación sanitaria que comenzó a vivir el país, fue una respuesta rápida para continuar con las actividades económicas, laborales y empresariales. Esto es corroborado por Delgado, Á. (2020), cuya investigación tuvo por objetivo presentar las condiciones en las que se ha desarrollado la labor remota en el país a partir de la declaratoria de emergencia sanitaria, quien señaló que, la situación sanitaria obligó a que surgiera como política laboral el trabajo remoto, sin embargo, se dio de forma unilateral, en tanto el trabajador solo se vio en la obligación de mantener su relación laboral. A pesar de la pronta regulación a esta modalidad de trabajo, consideramos que se valoró más el sentido empresarial, que la defensa de las situaciones socioeconómicas de los trabajadores; no adoptando medidas para coadyuvar a que se materialice el derecho al trabajo decente.

En ese sentido se ha desprotegido 1) la intangibilidad de la remuneración, así como el derecho a la jornada y descanso del trabajador; aunado a ello, se pone en riesgo el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, 2) respecto del desarrollo de las TIC's, no se ha tomado en consideración a los "analfabetos digitales", poniendo en riesgo la salud del trabajador y su productividad, y la estabilidad y logros de la empresa. Estos considerandos han sido también expresados por Beltrán y Sánchez (2015), que de forma precisa indican que en el trabajo virtual se debe garantizar el derecho a la seguridad social, buenos salarios, el ejercicio de la buena fe por parte del trabajador para alcanzar los retos de la institución. Además, señala que es necesario que por parte de empresarios y trabajadores asuman con responsabilidad los beneficios laborales y superen las limitaciones relacionadas a esta modalidad de trabajo, requiriendo invertir en el desarrollo de las TICs y estimular procesos digitales de administración, gestión y desempeño laboral. Hay que tener en cuenta lo siguiente, el desarrollo de las TIC's debe ser integral, no

podemos desprender las nuevas tecnologías de los trabajador, en tanto son los encargados de efectivizar las TIC's, es por ello que las capacitaciones deben ser bajo los criterios de razonabilidad, a que nos referimos con esto, que la enseñanza sobre las nuevas herramientas tecnológicas no pueden ser impartidas de igual manera a los trabajadores considerados “nativos tecnológicos”, que lo denominados “era digital”, por obvias razones. Esta consideración hará del trabajo un trabajo decente, enfocado en el ser humano y su desarrollo en post de la empresa, pero sobre todo cautelando la dignidad de la persona.

En ese sentido la teoría del desarrollo humano es un gran aval a lo expresado precedentemente, puesto que se debe entender a la persona como un ser humano pleno en derechos, oportunidades y dignidad, y no por cifras numéricas ni estadística (Amartya Sen y Anand, 2000). Y solo así se realzará la condición del trabajador, teniendo además en cuenta que esta persona se encontrará en desventaja con otros compañeros de labores, creando inseguridad en él. Un buen punto a tener en cuenta es como la teoría de las competencias digitales nos narra que, en la era digital las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social, dos aspectos importantes dentro de los componentes del derecho a un trabajo decente. Por ende, se debe redoblar esfuerzo en las personas sin conocimiento digital para que compita a la par en cuanto a aptitudes y habilidades en el cumplimiento de la tarea asignada en el trabajo remoto.

En cuanto al resultado expuesto sobre el objetivo específico N° 2: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo, debemos señalar que la legislación peruana que regula el trabajo remoto, tuvo iniciativas y disposiciones bien intencionadas, ya que preserva derechos laborales, al igual que el derecho a la salud en atención a la pandemia que vivimos. Sin embargo, se desprende que la normativa no ha previsto de manera idónea, el modo, tiempo, y forma de la capacitación de los trabajadores respecto de las TIC's, no teniendo en cuenta el nivel de conocimiento de los empleados respecto de los agentes tecnológicos, esta situación se relaciona con lo señalado por Orviz, N. (2019), cuya investigación tuvo

como propósito precisar los desafíos del empleador y del propio trabajador en un contexto de digitalización cada vez más acelerado, quien señala que al estar en constante cambio la tecnología se advierte que la misma puede generar estragos en los trabajadores, en su salud, en su tranquilidad y en el bienestar en general; por lo que es necesario que se adapte medidas idóneas. Ahora bien, coincidimos que es de vital importancia para la dignidad y el desarrollo integral del trabajador en la institución que se adopten capacitaciones, teniendo en cuenta la capacidad de recepción de cada trabajador respecto de las TICs. Cuestión que no se ha sido prevista de forma tajante en la normativa del trabajo remoto, hecho que puede perjudicar la atmosfera familiar, social y personal del trabajador vulnerando su derecho al trabajo decente. Esta posición, además, es abalada por la teoría del Desarrollo humano diseñada por Amartya Sen y Anand, S. (2000), en tanto la misma afirma que es necesario centrar el análisis en la capacidad que tiene una sociedad para ofrecer a las personas el conjunto de capacidades que les posibilite acceder a mayores posibilidades de bienestar que conduzcan al desarrollo integral de la persona y no solo al crecimiento económico en términos numéricos. Asimismo, consideramos que esta postura debe ser tomada en una futura regulación del trabajo remoto, ya que al brindar capacitación en TICs permitirá al trabajador desarrollar sus habilidades laborales y ejecutarlas en la modalidad virtual, lo que coadyuvará en su bienestar tanto de él, como de la empresa.

Por otro lado, la normativa sobre el trabajo remoto ha tenido a bien regular el derecho a la desconexión digital, sin duda este gran paso legislativo demuestra que no solo basta que se dé el desarrollo y capacitación en la TICs sino que, su utilización no invada la vida personal y bienestar del trabajador. Siendo que esto se relaciona con la Teoría del trabajo decente planteado por la OIT, específicamente el componente del resguardo social contra las afectaciones personales, ya que, mediante la regulación de la desconexión digital, se vienen a proteger otros derechos conexos, como el derecho a la intimidad, derecho al descanso y la prohibición del trabajo forzoso. Sin embargo, no debe entenderse su regulación solo en un contexto de emergencia y excepcionalidad, ya que según todo el análisis normativo abordado, las modalidades laborales (trabajo remoto) y con ellos los

derechos conexos (derecho a la desconexión digital) se dieron solo por el contexto Estado de Emergencia lo que hace entender, que estos desaparezcan una vez terminada la emergencia sanitaria, es por ello que consideramos se debe cambiar el sentido normativo a fin de que su regulación y vigencia vaya más allá del contexto de pandemia. Situación que concuerda con lo estipulado por Trujillo, F. (2020), en tanto es necesario que el trabajador remoto, merezca el derecho al descanso, lo que implica no solo un cumplimiento normativo sino un consenso con el empleador que permita el cese de solicitudes de labores fuera del horario de trabajo, el cierre automático de los correos electrónicos apenas terminado el horario de trabajo hasta el día siguiente; el acuerdo de establecer horarios en los que se prohíbe enviar e-mail laborales entre trabajadores.

Por último, la norma no consigna responsabilidad alguna de los costos generados a nivel logístico que debe realizar el trabajador a fin de ambientar su casa para realizar un trabajo eficaz, en ese sentido se afectó el trabajo decente, específicamente el componente de la promoción y crecimiento del empleo, toda vez que se dejó a libre decisión de la partes, el solventar los gastos de los medios informáticos; aunado a ello no se sopesó la capacitación en el uso de los mismos, lo que sin lugar a duda está en contradicción con la teoría del Desarrollo sustentable, promovido por la Comisión Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo (1987), toda vez que este enfoque teórico plantea un elemento central para lograr la sustentabilidad, siendo este el de lograr un reparto de la ganancia de manera más equitativa y justa para las personas y no solo para el sector empresarial o los empleadores. En ese sentido, el encontrar estas falencias, el Estado se encuentra en la responsabilidad de regular y reconocer plenamente que el trabajo remoto se haga en el marco del derecho a un trabajo decente, ya que uno de los principios del Derecho Laboral es equilibrar la relación jurídica entre el trabajador y el empleador. En ese sentido, debe existir una adecuada regulación que proteja el derecho a la remuneración del trabajador, a fin de que estos gastos deben ser asumidos por el empleador para evitar estas incertidumbres económicas laborales que se presentan en el trabajo remoto y así exista equidad en el reparto de las ganancias, y tanto empleador como trabajador satisfagan sus necesidades y requerimientos.

Por otro lado, de nuestro instrumento realizado para el objetivo específico N°3: Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021, se encontró que a nivel socio laboral, que el trabajo remoto, es un poco invasiva en el aspecto personal y familiar, sin embargo, esta modalidad coadyuva a lograr los estándares de productividad de la empresa. Y es que una buena relación trabajador – empleador, genera éxito para la compañía, cuestión que es corroborada por Silva et al (2018), quién expreso que este cambio de estilos de trabajar no ha estado exento de limitaciones, dificultades, miedos y resistencias por parte de los trabajadores y de los propios empleadores, pero a la larga se ha observado sus enormes ventajas en ahorro de tiempo, dinero, medios y recursos tecnológico, además que, existe satisfacción con lo aprendido y el modo de llevar la labor remota.

Respecto a la situación jurídica, los hallazgos parten de la realidad que la normativa referente al trabajo remoto no se ha consolidado. Teniendo como primera premisa que los empleadores si están cumpliendo con los beneficios sociales y la remuneración; no obstante, esta remuneración se ve afectada cuando el trabajador asume los gastos logísticos de implementación necesaria para hacer efectivo el trabajo remoto, porque la norma no estipula de forma clara el modo de compensación de estas costas. Contexto que la norma peruana debe proteger y cautelar que la remuneración sea integra, y no perjudicada por los gastos operativos, en relación a ello el Portal web Especial Directivos de España (2020) indicó que los trabajadores que realicen una labor a distancia les corresponderá similares derechos que hubieran tenido si hicieran su trabajo de modo presencial, excepto aquellos que sean propios al desarrollo de sus labores presenciales, y no serán perjudicados en ninguno de sus beneficios que les corresponde por ley (sueldo, estabilidad laboral, tiempo de labores, formación y promoción laboral). Son ajustes pequeños, pero de vital importancia para que realmente se consolide la legislación respecto al trabajo remoto, que sobre todo harán de esta modalidad un trabajo decente para el trabajador, asumiéndose intangibilidad a su remuneración.

Otro hallazgo negativo, es que los empleadores no han cumplido con capacitar a su personal respecto de las TIC's, esta situación es preocupante, más aún si denotamos la importancia de las tecnologías en el trabajo remoto, tal y como lo advierte Beltrán y Sánchez (2015) quienes hacen énfasis en la inversión del desarrollo y capacitaciones de las TICs, a fin de estimular procesos digitales de administración, gestión y desempeño laboral. Consideramos que este último punto dirigido al desempeño del trabajador en función de las TICs, es relevante no solo para la empresa, sino también, para el mismo empleado que busca desarrollarse, coadyuvando a su proyecto laboral. Y es que la regulación peruana deja abierta la posibilidad que las capacitaciones se den antes de la implementación o en el transcurso del uso de la nueva tecnología; no obstante, estas formaciones académicas respecto de las tecnologías deberían establecerse bajo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad respecto del momento de realización de las mismas. En ese sentido es necesario que las capacitaciones se realicen previo a la instalación de aplicativos informáticos distintos, esto en post del variado nivel educativo sobre las tecnologías. Situación que se colige del resultado de este objetivo donde solo el 15% de trabajadores ha sido capacitado en el uso y manejo de las TICs. Problemática que advirtió Reque, A. (2020), al expresar que existen limitaciones en la normativa del trabajo remoto, por la ausencia de formación a los trabajadores en el uso de los medios digitales e informáticos a fin de que realice sus labores de la mejor forma como si lo estuviere haciendo de modo presencial.

Asimismo, debemos tomar en cuenta lo descrito por la teoría de la tecnología de la información y comunicaciones, la cual nos advierte que las TIC's no solo parten como teoría que fomenta e impulsa el uso de los medios cibernéticos, digitales y electrónicos en favor de la información y las comunicaciones en todo ámbito del quehacer humano, sino sobre todo las TIC son un aporte práctico para el funcionamiento de la sociedad. Esto debería recalcar en cada uno de los empleadores. Además, que se caracteriza por brindar un mayor influjo sobre los procesos que sobre los productos, es así que la utilización de las distintas aplicaciones de la TIC evidencia una incidencia sobre los procesos mentales que desarrollan los trabajadores para asumir conocimientos, más que sobre los propios

conocimientos. Sin embargo, las posibilidades que ofrecen las TIC implican una mejoría cualitativa. Ahora bien, para concretar el fin de las nuevas tecnologías y comunicaciones, es vital poder conocerlo, desde lo más simple hasta lo más complejo; siendo así otra vez salta a la palestra el término CAPACITACIÓN razonable y proporcionable.

Respecto de nuestro objetivo específico N°4: Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado, discutiremos de forma independiente los diversos criterios a fin de implementar y regular el trabajo remoto en nuestra legislación.

La desconexión digital: La cual debe ser promovida por el Estado, esto porque en la realidad los trabajadores exceden las horas laborales establecidas, generándose una afectación al buen descanso; además debería considerarse como un deber del empleador. Este tópico es también importante si deseamos proteger el trabajo decente y la dignidad del trabajador, de hecho, la teoría de los derechos sociales, proscribire que el desarrollo de una comunidad – de una empresa - debe enfocarse en el ser humano – en el trabajador como persona, no como número -, para asegurar su bienestar y las libertades del mismo. La aplicación correcta de la desconexión digital, mediante una normativa lo catalogue como deber del empleador, coadyuvara al respeto del horario laboral, al respeto del ámbito familiar y de la vida privada. Méndez, et al (2020) mencionan una realidad no cuestionable, que el trabajo remoto llegó para quedarse, y debería regularse desde las prerrogativas de protección a los derechos laborales y fundamentales, teniendo como parámetros que esta modalidad laboral no sea invasiva en la atmosfera privada y familiar de trabajador.

La remuneración: Este criterio surge a raíz de la flexibilización normativa respecto de quién es el encargado de la implementación de las herramientas necesarias (internet, ordenador, kit de oficina, etc.) para el desarrollo del trabajo remoto. Entorno a ello se propone que sea el empleador que cubra los gastos tecnológicos, teniendo además que esta modalidad de trabajo ha generado un ahorro en gastos habituales en la empresa (electricidad, agua, telefonía, limpieza, etc.). Esta

disposición va en concordancia con el artículo de investigación del Portal Web Especial de Directivos de España (2020), donde surge esta interrogante, ¿si cuando el trabajo se desarrollaba de forma normal antes de la pandemia, el trabajador no veía afectada su remuneración para gastos logísticos, por qué ahora con la modalidad remota si se tiene que ver menguado? La realidad normativa no permite equilibrar estas situaciones, viéndose afectada la intangibilidad de la remuneración.

La capacitación de las TIC's: Debe existir una regulación más idónea e inclusiva con respecto a las capacitaciones, toda vez que es fundamental porque todo se desarrolla mediante las TIC's; y, de esa manera evitar generar patologías que pudiera afectar su salud, como el tecno-estrés, nomofobia, tecnofobia. El mundo no deja de evolucionar, e históricamente el Derecho ha acompañado las nuevas intervenciones sociales a fin de que sean reguladas, desde esa premisa Acurio, G (2020), aborda esta situación, añadiendo que en el ámbito laboral los cambios sobresaldrán, con una correcta adaptación de un marco normativo apropiado. Por ello consideramos que ante la evolución tecnológica y su incursión en el mundo laboral debería regularse la adaptación de los trabajadores, mediante capacitación razonable y proporcionable a la capacidad de cada uno. Asimismo, en ese orden de ideas debemos relacionar este tema con la teoría de la sociedad del conocimiento ¿Por qué? Porque es una realidad que la sociedad está en constante interacción con las tecnologías, uso de smartphome, clases virtuales, Smart tv, compras online. Y si existiesen personas que no congeniaban con la tecnología, el trabajo remoto se ha encargado de involucrarlos con la era digital. Situación que se deberá prever desde lo normativo, a fin de no causar una "discriminación digital" y problemas de salud.

Los Sindicatos: Los trabajadores deben de organizarse a través de sus sindicatos o representantes, de modo que ellos ejerzan un adecuado control y seguimiento para el cumplimiento de las normas ya establecidas, en temas como el horario laboral, asimismo garantizar la capacitación necesaria en estos temas del uso de TICS. Asimismo, los sindicatos pueden reunirse con el empleador, y a través de la negociación colectiva establecer alcances adicionales al trabajo remoto. En este contexto concordamos con lo señalado por Trujillo, F. (2020) al concluir que las

partes autorizadas para negociar los convenios colectivos son los empleadores y sindicatos; y, que se deben elaborar acuerdos internos a fin de considerar las siguientes acciones: el cese de solicitudes de labores fuera del horario de trabajo, el cierre automático de los correos electrónicos apenas terminado el horario de trabajo hasta el día siguiente; el acuerdo de establecer horarios en los que se prohíbe enviar e-mail laborales entre trabajadores y que se asuma que el trabajador merece el derecho al descanso así él siga haciendo trabajo remoto desde casa. Estas acciones brindarían un mayor respaldo al trabajo remoto, y realzaría el trabajo decente en esta modalidad, privilegiándose la promoción de los derechos laborales, y fundamentales.

Función Estatal: Se plante que la SUNAFIL, al ser una institución de prevención y ejecución de fiscalización de la normativa existente sobre el trabajo remoto, vele por el cumplimiento de la normativa, a través de los canales de su competencia como son: la de orientación, la asistencia técnica y por último de fiscalización y, de ser el caso, de sanción. Y, por parte del MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, establecer normas claras respecto a la forma de trabajo, horarios, entre otros, teniendo en cuenta las necesidades de cada sector; además de mayor iniciativa legislativa sobre temas por ejemplo estableciendo las formas de culminación del trabajo remoto, y promover a través de reuniones extra proceso, como los mecanismos de Conciliación administrativa laboral ya existentes, donde se manejen diálogos productivos entre empresas y trabajadores organizados con representantes o sindicatos. Es pieza fundamental realizar los ajustes normativos pertinentes, a fin de armonizar el trabajo decente con el trabajo remoto; acciones que también fueron advertidas por Arteaga, M. (2018), quién solicita un cambio normativo e institucional que garantice mejores condiciones laborales para el trabajador, ya que, si éste no se encuentra bien remunerado, estimulado y protegido, las leyes ya existentes serán ineficaces. Y concordamos totalmente, por qué de qué sirven normativas referentes a esta modalidad si al final resultaran ineficaces, serán normativas vistas desde lo cuantitativo y no desde lo cualitativo.

Finalmente, en cuanto a nuestro objetivo general: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del

COVID 19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021, y en virtud de los resultados obtenidos de nuestros objetivos específicos, se tiene que el trabajo remoto ha sido implementado en un contexto de emergencia sanitaria lo que ha generado que su normatividad sea deficiente, esto aunado a la falta de hábito respecto a esta modalidad de trabajo. No obstante, se ha venido legislando a fin de generar más respaldo y protección a los trabajadores, esto desde una mira fijada en el trabajo digno, cuestión que ha permitido que se vaya incorporando los cuatro componentes del trabajo decente. Asimismo, hay parámetros por mejorar, como lo son las capacitaciones adecuadas, la protección de la intangibilidad de la remuneración, la forma en que la que se asume los gastos referentes a la implementación del trabajo remoto. Esto para llevar a cabo la finalidad del Estado y proteger al trabajador, desde la perspectiva de la dignidad.

Del resultado encontrado en nuestro objetivo general, resalta la iniciativa legislativa por dar mayor protección a una modalidad de trabajo que ingresó de manera abrupta al escenario laboral, es por ello, que coincidimos con lo sustentado por Acurio, G (2020), quién indica que es necesario que el Estado ponga mayor interés y énfasis a impulsar políticas que aseguren el trabajo en condiciones decentes, ya que solo así se tendrá un trabajador eficiente, productivo y satisfecho con su trabajo, indistintamente de que realice un trabajo presencial o remoto. Estas condiciones permitirán competencia saludable en la empresa, que a su vez beneficiará al empleador.

Ahora bien, la normativa actual debe aún corregir aspectos destinados al resguardo del derecho al trabajo decente, y esto se realizará cuando se enfoquen en los desafíos que involucra el cambio de modalidad de trabajo en los trabajadores, centrándose en sus dificultades, aptitudes y actitudes. En ese sentido, el trabajo remoto se constituye en una realidad más palpable, necesaria y estratégica, esto implica un enorme desafío para los Estados, los empleadores y los propios trabajadores, porque requiere el desarrollo de competencias digitales, como lo recomienda la UNESCO, la implementación de las tecnologías de la información y comunicación, es decir, hacer realidad la teoría de la sociedad del conocimiento

sostenida por Peter Drucker y Daniel Bell, en tanto se debe entender que el nuevo paradigma de la vida es la interrelación del ser humano con la tecnología; y en relación a esa nueva perspectiva, es que el cambio o transición debe presupuestar la “capacidad tecnológica” de cada trabajador.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 ha sido sin considerar plenamente la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Asimismo, que la transición del trabajo presencial al trabajo remoto permanente sea velando la capacidad digital de cada persona.
- 5.2. La regulación del trabajo remoto ha sido insuficiente, esto por la premura del tiempo a raíz de la pandemia, desprotegiéndose el derecho a la intangibilidad de la remuneración del trabajador, toda vez que él ha costeado los gastos de implementación para el trabajo remoto; asimismo, se han desprotegido derechos como el derecho a la jornada y descanso laboral; a la desconexión digital; a la seguridad y salud en el trabajo.
- 5.3. La normatividad respecto del trabajo remoto no ha sopesado eventos fundamentales respecto de las capacitaciones sobre las TIC's, como la capacidad digital y el estrés laboral que esto causa a los trabajadores.
- 5.4. Las normas sobre el trabajo remoto han incorporado los cuatro componentes del derecho al trabajo decente; priorizando la continuidad laboral, protegiendo derechos y beneficios laborales, resguardando el derecho a la salud (prevención y atención respecto del COVID 19). No obstante, respecto a la participación activa de los trabajadores, aún hay un déficit, y es en cuanto a la valoración de los trabajadores a las nuevas tecnologías.
- 5.5. La situación jurídica del trabajador ha sido buena, en tanto se ha respetado sus beneficios sociales; además, el cumplimiento del pago de su remuneración, no obstante, no se ha pactado la responsabilidad de los gastos logísticos. Asimismo, sobre la situación sociolaboral, ha permitido mayor producción laboral; empero esta modalidad ha sido invasiva en los estadios personales y familiares.
- 5.6. El Estado debe promover la fiscalización y promoción de la desconexión digital, porque los trabajadores exceden las horas laborales establecidas, generándose afectación al buen descanso. Asimismo, debe reconocerse a la desconexión digital como un deber del empleador.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. El trabajo remoto debe ser implementado en el Perú considerando plenamente la perspectiva del derecho a un trabajo decente y solucionar la deficiencia normativa de esta modalidad, para ello el Congreso de la República debe recoger las propuestas de los diversos expertos, entre ellos la OIT y enmarcar la legislación en los componentes del trabajo decente. Asimismo, se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo y a la SUNAFIL, fiscalizar la forma y modo en que los empleadores efectúan la capacitación a sus trabajadores, y si estas velan por la capacidad digital de cada miembro de la empresa.
- 6.2. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, modificar el artículo 7° del Decreto Supremo N° 10-2020-TR, a fin de que la compensación gastos no sea facultativa, sino de obligatoriedad para el empleador.
- 6.3. Se recomienda a la SUNAFIL y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, articular coordinaciones con los empleadores a fin de garantizar las capacitaciones respecto de las TIC's, teniendo en consideración la capacidad digital de cada trabajador en función de su edad y situación sociocultural, esto como protección de su dignidad.
- 6.4. Se recomienda al Congreso de la República, legislar una ley sobre trabajo remoto, la cual unifique las actuales normativas; asimismo que dote al cuerpo legal con una visión referente al respeto de los derechos fundamentales y laborales.
- 6.5. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la SUNAFIL, realizar campañas informativas respecto al derecho de la desconexión digital, además de fiscalizar el cumplimiento de las medidas establecidas por cada empleador para proteger este derecho.

REFERENCIAS

- Acurio, G. (2020). Trabajo decente como criterio de regulación universal, aplicable a los trabajadores de Empresas por aplicativos: caso Riders. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*, 2 (4), 23 - 24.
- Arteaga, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 12 (27), 19-20.
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* [Archivo PDF]. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf
- Bastidas M. y Balbín E. (2011). *Las mujeres y el trabajo decente en el Perú*. (1ª ed., Vol. 4), (pp. 19), Asociación de Desarrollo Comunal.
- Beck, Ulrich (1999) *What Is Globalization?* (1ª ed.) Cambridge: Polity Press. <https://eportfolios.macaulay.cuny.edu/maciuka14/files/2014/01/Beck-What-Is-Globalization.pdf>
- Beltrán y Sánchez (2015). *Las relaciones laborales virtuales: El teletrabajo*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55422/Tesis-31.pdf?sequence=1>
- Bell, D. (1974). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Heinemann, London. Recuperado de: <https://academic.oup.com/spp/article-abstract/1/7/158/1684847?redirectedFrom=fulltext>
- Burchell, B., Piasna, A., Sehnbruch, K., y Agloni, N (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, Methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*. Recuperado el 23 de Mayo del 2021, de: https://www.researchgate.net/publication/262335410_The_quality_of_employment_and_decent_work_Definitions_Methodologies_and_ongoing_debates
- Cabero, J. (1998) Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. *Grupo Editorial Universitario*, 197-206.

- Castells, M. (1999). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura*. (1ª ed., Vol. 2). Siglo XXI Editores.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales*. [Archivo PDF]. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/centro-covid/docs/Covid-19/CEPAL-Efectos-economicos-y-sociales-LATAM-S2000264-es.pdf>
- Comisión Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo (1987). *Informe: Nuestro futuro común*. [Archivo PDF]. Recuperado el 03 de Mayo del 2021, de: http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CMMAD-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf
- Drucker, P. (1969). *The Age of Discontinuity*. Heinemann, London. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=A1VtBQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_book_other_versions_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
- Decreto Legislativo N° 728 (1991). Ley de Fomento del Empleo. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.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. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1>
- Decreto Supremo N° 010-2020-TR (2020). Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2>
- Decreto Supremo N° 004-2021-TR (2021). Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios

para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Recuperado de:

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-dicta-disposiciones-reglamentarias-para-decreto-supremo-n-004-2021-tr-1933990-3>

Delgado, Á. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. *Revista Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 3 (2), 81-82.

Ermida, O. (2011). *Trabajo decente y formación profesional* [Archivo PDF]. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf

Fondo de las Naciones Unidas para la Educación y la Cultura – UNESCO (15 de marzo de 2018). *Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social*. UNESCO. <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-social>

Forero, I. (2009). La sociedad del conocimiento. *Revista Científica General José María Córdova*, 5 (7), 41.

Gálvez, E., Gutiérrez, E., Picazzo, E., y Osorio, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Revista Región y sociedad*, 28 (66), 57 – 82.

Gestión (2020). Trabajo remoto se extendería hasta el 31 de Julio del 2021. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/congreso-voto-de-confianza-cateriano-trabajo-remoto-se-extendera-hasta-el-31-de-julio-del-2021-noticia/>

Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Editorial Graw Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. [Archivo PDF]. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-n02_mercado-laboral-nov-dic-2019-ene-2020.pdf

Instituto Sindical del Cooperación al Desarrollo y Sindicato Unión General de Trabajadores. (2009). *Guía de trabajo decente para una globalización con derechos*. (2ª ed.). La Rioja: Proyectos y Producciones Editoriales, S. A.

- International Labour Organization (2013). *Decent work indicators guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators ILO Manual Second versión*. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Méndez, R.; Gallegos, N., y Reyes-Olivo, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4 (2), 12.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. [Archivo PDF]. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf
- Narayan, D. (2000). *La voz de los pobres. ¿Hay alguien que nos escuche?* (1ª ed., Vol. 2). Editorial Mundi-Prensa, s.a.
- Organization Naciones. Sustainable development and GOAL (2018). *Decent work and economic growth: why it matters*. [Archivo PDF]. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2018/09/Goal-8.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1999). *Trabajo decente: Memoria del director general a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Recuperado el 12 de Mayo del 2021, de: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Covid-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas*. [Archivo PDF]. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- Orviz, N. (2019). El reto de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Digitalización. *Universidad de La Rioja, España*. Recuperado el 02 de Junio del 2021, de: <https://www.ebsco.com/>

- Proinversión-Agencia de la inversión privada en el Perú (2020). *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. [Archivo PDF]. Recuperado de: <https://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>
- Portal web Especial Directivos de España (2020). ¿Cómo va a ser el teletrabajo en España? *Especial Directivos*. Recuperado de: <https://www.ebsco.com/>
- Rantanen, J., Muchiri, F., and Lehtinen, S. (2020). *Decent Work, ILO's Response to the Globalization of Working Life: Basic Concepts and Global Implementation with Special Reference to Occupational Health*. [Archivo PDF]. Recuperado de: <file:///D:/backup%202019/Downloads/ijerph-17-03351-v2.pdf>
- Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020*. [Tesis para obtener el título profesional de abogada, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55604>
- Sen, A., y Anand, S. (2000). *Desarrollo y libertad (Development as freedom)*. (1ª ed.). Editorial Planta, S.A. Recuperado de: <https://medhc16.files.wordpress.com/2018/06/desarrollo-y-libertad-amartyasen.pdf>
- Silva, W; Carrasco, J., Vega, J. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. Casos: BCP y BBVA*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Gestión, con mención en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12319>
- Toyama y Vinatea (28 de Octubre de 2020). *El trabajo remoto y los desafíos laborales de la nueva normalidad*. Vinatea y Toyama. Recuperado de: <https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/el-trabajo-remoto-y-los-desafios-laborales-de-la-nueva-normalidad/>
- Trujillo, F. (2020). El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: Su efectividad en las empresas. *Lan Harremanak*, (44), 53-54. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21954

Vasilachis, I. (2006). *Estrategia de investigación cualitativa*. (1ª ed.) Editorial Gedisa.
<http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacin-cualitativa-1.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Categorización

| Categorías | Definición conceptual | Sub categorías | Definición conceptual | Técnicas e instrumentos a aplicar |
|-----------------------|---|--|---|---|
| Trabajo remoto | Es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de | Situación socio laboral en el contexto del COVID 19 | Contexto ocurrido durante la pandemia del COVID-19, en particular sobre los aspectos personales, familiares, económicos y laborales de los trabajadores | <ol style="list-style-type: none"> 1) Análisis de fuente documental 2) Entrevista 3) Encuestas |
| | | Situación jurídico laboral en el contexto del COVID 19 | Contexto ocurrido durante la pandemia del COVID-19, en particular sobre los aspectos legales y sus implicancias en la labor del trabajador | <ol style="list-style-type: none"> 1) Análisis de fuente documental 2) Entrevista 3) Encuestas |

| | | | | |
|-----------------------------------|---|---|--|---|
| | labores (Decreto Supremo 010-2020) | | | |
| Derecho al trabajo decente | <p>Hablar de un trabajo decente es hablar de condiciones justas, equitativas y dignas y esto debe ser garantizado por todas las entidades del estado, incluido el Tribunal Constitucional como órgano máximo de interpretación de la Constitución Política. El brindar un trabajo decente es parte de la responsabilidad no solo del Estado sino de las empresas. Son los empleadores quienes deben asegurar e implementar políticas empresariales en el marco del trabajo decente, que incluya incentivos, infraestructura, recursos, capacitación, derechos laborales y a la seguridad social (OIT, 1999)</p> | Doctrina sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado | Conocimientos o estudios realizados por juristas en derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado | <ol style="list-style-type: none"> 1) Análisis de fuente documental 2) Entrevista 3) Encuestas |
| | | Legislación nacional e internacional sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado | Normativa nacional e internacional vigente y aplicable sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado. Esta legislación es que la aplican los operadores del Derecho | <ol style="list-style-type: none"> 1) Análisis de fuente documental 2) Entrevista 3) Encuestas |

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021

Autor: Hugo Abraham Meléndez Cueto

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | METODO |
|--|--|---|
| <p>General</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021?</p> | <p>General</p> <p>Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021</p> | <p>Categorías y sub categorías:</p> <p>3) Trabajo remoto</p> <p>4.1. Situación socio laboral en el contexto del COVID 19.</p> <p>4.2. Situación jurídico laboral en el contexto del COVID 19.</p> <p>4) Derecho al trabajo decente</p> |
| <p>Específico 1</p> | <p>Específico 1</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>¿De qué modo la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021?</p> | <p>Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021 (Mediante una guía de entrevista)</p> | <p>2.1. Doctrina sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado.</p> <p>2.2. Legislación nacional e internacional sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado.</p> |
| <p style="text-align: center;">Específico 2</p> <p>¿Cómo la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo?</p> | <p style="text-align: center;">Específico 2</p> <p>Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo (Mediante análisis de fuente documental)</p> | <p>Enfoque: Cualitativo.</p> <p>Marco espacial: Perú.</p> <p>Marco temporal: Marzo, 2020- Noviembre, 2021.</p> <p>Tipo de Investigación: Básica.</p> <p>Diseño de investigación: Teoría Fundamentada.</p> |
| <p style="text-align: center;">Específico 3</p> <p>¿Cuál ha sido la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021?</p> | <p style="text-align: center;">Específico 3</p> <p>Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años</p> | <p>Técnicas a aplicar: 1) Entrevista a jueces, expertos en Derecho Laboral, operadores de justicia y 2) Análisis de fuente documental, 3) Encuesta a trabajadores del sector privado.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | 2020-2021 (Mediante una guía de encuesta a trabajadores del sector privado) | Instrumentos: Guía de entrevista, Guía de encuesta, Ficha de análisis de fuente documental. |
| <p align="center">Específico 4</p> <p>¿Cuáles son los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado?</p> | <p align="center">Específico 4</p> <p>Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado (Mediante una guía de entrevista)</p> | |

Anexo 3: Técnicas e instrumentos a aplicar

Las técnicas en mención contarán a su vez con instrumentos para su aplicación. Cada una de las técnicas de investigación tiene un instrumento a través del cual se pone en marcha la técnica, en este contexto tenemos respectivamente los siguientes instrumentos:

| Técnica | Instrumento |
|-------------------|--|
| Entrevista | <p>Guía de entrevista o también conocidas como formato de preguntas: Esta técnica es una comprobación interpersonal, en la cual una persona, el entrevistador formula a otra, preguntas cuyo fin es conseguir contestaciones relacionadas con el problema de investigación (Ramírez, p. 49).</p> <p>Está compuesto de preguntas que deben ser formuladas a los entrevistados, los cuales fueron formulados teniendo en cuenta los problemas, objetivos y supuestos establecidos en la presente investigación, estas preguntas fueron validadas por docentes de la Universidad, uno especialista en metodología y otro en propiedad intelectual.</p> |
| | <p>Ficha de análisis de fuente documental: Hemos construido una ficha que nos permitirá establecer las posturas jurídicas que existen sobre la establecer un análisis crítico que destaque los errores o los aciertos de la postura, para luego llegar a una conclusión preliminar.</p> <p>Las diferentes etapas del proceso de investigación serán desarrolladas aplicando los métodos propuestos en la trayectoria de la investigación.</p> |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Análisis de fuente documental | |
| Encuesta | Ficha de encuesta: dirigida a trabajadores de empresas privadas. |

Anexo 4: Validación de los Instrumentos

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA


Título: Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021

Autor: Hugo Abraham Meléndez Cueto

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | METODO |
|--|--|---|
| <p>General</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021?</p> | <p>General</p> <p>Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021</p> | <p>Categorías y sub categorías:</p> <p>3) Trabajo remoto</p> <p>4.1. Situación socio laboral en el contexto del COVID 19.</p> <p>4.2. Situación jurídico laboral en el contexto del COVID 19.</p> <p>4) Derecho al trabajo decente</p> <p>2.1. Doctrina sobre el derecho al trabajo decente en el régimen laboral del sector privado.</p> <p>2.2. Legislación nacional e internacional sobre el derecho al</p> |
| <p>Específico 1</p> <p>¿De qué modo la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado en el contexto</p> | <p>Específico 1</p> <p>Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021? | del COVID 19 en los años 2020-2021 (Mediante una guía de entrevista) | trabajo decente en el régimen laboral del sector privado. |
| <p style="text-align: center;">Específico 2</p> <p>¿Cómo la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo?</p> | <p style="text-align: center;">Específico 2</p> <p>Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo (Mediante análisis de fuente documental)</p> | <p>Enfoque: Cualitativo.</p> <p>Marco espacial: Perú.</p> <p>Marco temporal: Marzo, 2020- Noviembre, 2021.</p> <p>Tipo de Investigación: Básica.</p> <p>Diseño de investigación: Teoría Fundamentada.</p> |
| <p style="text-align: center;">Específico 3</p> <p>¿Cuál ha sido la situación socio laboral y <u>jurídica</u> de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021?</p> | <p style="text-align: center;">Específico 3</p> <p>Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021 (Mediante una guía de encuesta a trabajadores del sector privado)</p> | <p>Técnicas a aplicar: 1) Entrevista a jueces, expertos en Derecho Laboral, operadores de justicia y 2) Análisis de fuente documental, 3) Encuesta a trabajadores del sector privado.</p> <p>Instrumentos: Guía de entrevista, Guía de encuesta, Ficha de análisis de fuente documental.</p> |

| Específico 4 | Específico 4 | |
|--|--|--|
| <p>¿Cuáles son los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado?</p> | <p>Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado (Mediante una guía de entrevista)</p> | |


 Rolando Enrique Ubillús Bracamonte
 Abogado
 Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social


 Luis Abel Pizarro Jorda
 ABOGADO
 MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
 Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


 Ana Carolina Rivera Gamarra
 Abogada
 Maestría en Derecho del Trabajo y la seguridad social



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUÍA DE ENTREVISTA – TRABAJO REMOTO

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado “Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021”, que tiene como Objetivo general: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente la guía de entrevista elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el Objetivo Específico 1: Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto, en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 10 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Entrevistado:.....

Especialidad:


Cargo:.....

Institución:.....

1. Con la regulación actual del trabajo remoto en el sector privado ¿Qué derechos de los trabajadores considera usted que aún no están protegidos?

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

2. La presente normatividad entorno al trabajo remoto ¿Prevé la situación socioeconómica de los trabajadores? Explique su respuesta


Rolando Enrique Ubillús Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social


Luis Abel Flores Rivas
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la seguridad social

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

3. En cuanto a las normas reguladas para el trabajo remoto (Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR) ¿Considera usted que se ha regulado aspectos relacionados con la capacitación en el uso de las TICS? ¿Cómo afecta esto al trabajador y al empleador?

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


4. Desde su punto de vista, ¿Los Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR han normado de modo integral el desarrollo de las competencias digitales y capacitación en la utilización de los medios informáticos de los trabajadores? ¿Cómo crees que afecta o incentiva al trabajador?

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

5. ¿Cree usted que debería regularse de modo integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos? Fundamente su respuesta

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

6. ¿Usted considera que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado de modo adecuado o considera que se trató de una regulación improvisada y poco efectiva? ¿Cree usted que el contexto de pandemia del COVID 19 ha influenciado en la improvisación de su regulación? Explique su respuesta


Rolando Enrique Ubillus Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social


Luis Abel Flores Ruiz
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la seguridad social

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

7. ¿Qué recomendaciones plantea a nivel legal para que el trabajo remoto se implemente considerando el derecho a un trabajo decente?

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

8. ¿Considera que la normativa sobre trabajo remoto en el Perú tuvo falencias? Explique su respuesta.

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


9. ¿Considera usted que debería existir una normativa que regule de manera precisa e integral el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado? Fundamenta su respuesta.

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


10. Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias

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

| SELLO DEL ENTREVISTADO | FIRMA DEL ENTREVISTADO |
|------------------------|------------------------|
| | |


Rolando Enrique Ubillus Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social


Luis Abel Porras Ruiz
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la seguridad social

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL NORMATIVA – DERECHO AL TRABAJO DECENTE

TÍTULO: Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021

La presente guía de análisis documental fue elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 2**: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo.

| OBJETIVO GENERAL: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021 | | | |
|--|---|-----------------------|----------|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo. | | | |
| DECRETO URGENCIA N° 026-2020 | | | |
| ARTÍCULO | ¿QUÉ COMPONENTE DEL DERECHO AL TRABAJO DECENTE SE HA INCORPORADO? | ¿QUÉ DERECHO PROTEGE? | ANALISIS |
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |


| | | | |
|-------------------|--|--|--|
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |
| RESULTADO: | | | |

OBJETIVO GENERAL: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021


OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo.

DECRETO SUPREMO N°010-2020-TR

| ARTÍCULO | ¿QUÉ COMPONENTE DEL DERECHO AL TRABAJO DECENTE SE HA INCORPORADO? | ¿QUÉ DERECHO PROTEGE? | ANALISIS |
|-------------------|---|-----------------------|----------|
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |
| RESULTADO: | | | |


 Rolando Enrique Ubillus Bracamonte
 Abogado
 Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social


 Luis Abel Flores Huiza
 ABOGADO
 MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
 Y PROCESAL CONSTITUCIONAL



 Ana Carolina Rivera Gamarra
 Abogada
 Maestría en Derecho del Trabajo y la seguridad social

OBJETIVO GENERAL: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID-19 desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar como la legislación nacional ha incorporado los componentes del derecho al trabajo decente en la modalidad del trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado planteado por la Organización Internacional del Trabajo.

DECRETO SUPREMO N°004-2021-TR

| ARTÍCULO | ¿QUÉ COMPONENTE DEL DERECHO AL TRABAJO DECENTE SE HA INCORPORADO? | ¿QUÉ DERECHO PROTEGE? | ANALISIS |
|-------------------|---|-----------------------|----------|
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |
| ESCRIBIR ARTICULO | | | |
| RESULTADO: | | | |


Rolando Enrique Ubillus Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social


Lisio Abel Flores Hualpa
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la seguridad social

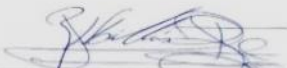
**CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDO A TRABAJADORES DE
EMPRESAS PRIVADAS – SITUACIÓN SOCIO LABORAL Y JURÍDICA EN EL
CONTEXTO DEL COVID-19**

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado “Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021”, que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente el cuestionario de encuesta elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 3**: Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID-19 en los años 2020-2021. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 15 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas y explique su

| |
|--|
| Nombre: |
| Domicilio: |
| Edad: |
| Sexo: |
| Empresa en la que labora: |
| Ocupación en la empresa donde labora: |
| Tiempo de servicio en la empresa donde labora: |

respuesta si usted lo desea.



Rolando Enrique Ubillis Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social



Luis Abel Flores Huila
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL




Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la
seguridad social

| Objetivo Específico N° 3 | Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021 | |
|---------------------------------|--|---|
| 1 | ¿Tu empleador ha respetado y cumplido con los beneficios y facilidades laborales durante el contexto de pandemia del COVID-19? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 2 | ¿Has sido beneficiado con algún apoyo económico o social por parte de tu empleador durante la época de la pandemia del COVID-19? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 3 | ¿La empresa donde trabajas ha sumido los costos que significa realizar trabajos remotos, como por ejemplo el pago de banda ancha, conectividad, internet, laptop, energía eléctrica y plataformas digitales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 4 | ¿La empresa donde trabajas ha asumido los riesgos, accidentes y peligros laborales del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 5 | ¿Considera que el trabajo remoto desempeñado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |


| | | |
|-----------------------|---|---|
| 6 | ¿Considera que el trabajo remoto aporta al desarrollo laboral y empresarial? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 7 | ¿Realizar función remota le ha permitido desarrollar una mayor productividad laboral dentro de la empresa? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 8 | ¿La empresa donde laboras ha capacitado en el uso y manejo de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 9 | ¿La empresa donde laboras debe capacitar en el uso de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 10 | ¿Tu empleador cumple con tu derecho a la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |

| | | |
|-----------------------|---|---|
| 11 | ¿Has conocido de casos en las que SUNAFIL ha fiscalizado el cumplimiento de la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 12 | ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto en la empresa donde laboras ha invadido tu vida personal y familiar? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 13 | ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto te ha sido favorable y beneficioso en términos económicos, sociales, familiares y laborales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 14 | ¿Te gustaría que se implemente y regule de modo más efectivo el trabajo remoto en el Perú? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 15 | ¿Si tuvieras la opción de escoger, harías trabajo remoto de modo permanente? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |

Gracias


 Rolando Enrique Ubillús Bracamonte
 Abogado
 Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social


 Luis Abel Flores Riala
 ABOGADO
 MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
 Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


 Ana Carolina Rivera Gamarra
 Abogada
 Maestría en Derecho del Trabajo y la seguridad social

GUÍA DE ENTREVISTA – TRABAJO REMOTO

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado “Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021” que tiene como **Objetivo general:** Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente la guía de entrevista elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 4:** Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 15 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Entrevistado:.....

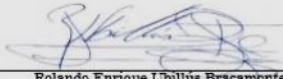
Especialidad:

Cargo:..... **Institución:**.....

1. Desde su punto de vista ¿La regulación normativa que se ha dado respecto al trabajo remoto en los tiempos de pandemia ha sido suficiente o se debe regular aún más en este tipo de modalidad de trabajo? Explique su respuesta

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

2. ¿Cuáles deben ser los criterios para implementar el trabajo remoto acorde al derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado en el Perú? Fundamente su respuesta



Rolando Enrique Ubillus Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social



Luis Abel Flores Hualpa
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL



Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la
seguridad social

.....
.....
.....
3. ¿Cuáles deben ser los criterios para regular el trabajo remoto y salvaguardar el derecho a un trabajo decente en el régimen laboral sector privado, en el Perú?
Explique su respuesta

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

4. ¿La capacitación en el uso de las TICS a los trabajadores son esenciales para la correcta implementación del trabajo remoto en el Perú? Fundamente su respuesta.

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


5. ¿Quién debería costear los gastos tecnológicos que involucren el desarrollo del trabajo remoto? Explique su respuesta

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


6. ¿Considera usted que garantizar la desconexión digital en los trabajadores es importante para la implementación del trabajo remoto en el Perú o basta que el empleador solo brinde los medios tecnológicos para esta labor? Fundamente su respuesta.

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

7. ¿Cree usted que el contar con una norma integral del trabajo remoto que regule el desarrollo de las competencias digitales contribuye a contar con un trabajo decente y aminora las brechas digitales existentes entre los trabajadores?
Explique su respuesta


Rolando Enrique Ubillus Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social


Luis Abel Flores Ruiz
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la
seguridad social

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

8. Desde su opinión ¿Qué otros aspectos cree usted que se deben tener en cuenta para una futura regulación normativa del trabajo remoto?

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

9. ¿De qué manera los trabajadores y sindicatos pueden participar a fin de que se cumpla de modo efectivo el derecho a un trabajo decente en la modalidad remota?

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

10. ¿Cuál debería ser el rol de la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Fundamente su respuesta

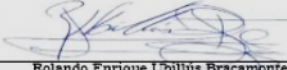
.....
.....
.....

11. ¿Cuál debería ser el rol del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta


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

12. ¿De qué manera el Estado debe comprometer a los trabajadores y empleadores del sector privado a que cumplan con el derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta

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


Rolando Enrique Ubillús Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social


Luis Abel Pérez Rivas
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la
seguridad social

13. En cuanto al trabajo remoto y su regulación desde el derecho al trabajo decente ¿Qué recomendaciones daría usted para que a los trabajadores remotos del sector privado se les respete sus derechos desde la perspectiva del trabajo decente?

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


14. ¿De qué manera cree usted que los componentes del derecho a un trabajo decente deben ser verificados por la autoridad competente para que estos se cumplan en la práctica? Explique su respuesta

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

15. En su opinión ¿Qué ventajas laborales generaría tanto para el empleador y trabajador al regular el trabajo remoto teniendo en cuenta el derecho al trabajo decente? Explique su respuesta

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

| SELLO DEL ENTREVISTADO | FIRMA DEL ENTREVISTADO |
|------------------------|------------------------|
| | |


Rolando Enrique Ubillús Bracamonte
Abogado
Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social


Luis Abel Torres Ruiz
ABOGADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
Y PROCESAL CONSTITUCIONAL


Ana Carolina Rivera Gamarra
Abogada
Maestría en Derecho del Trabajo y la seguridad social

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ubillús Bracamonte Rolando Enrique
 Institución donde labora : Universidad San Ignacio de Loyola.
 Especialidad : Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
 Instrumento de evaluación : Guía de entrevista, Guía de encuesta y Ficha de análisis de fuente documental.
 Autor (s) del instrumento (s) : Hugo Abraham Meléndez Cueto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las categorías, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría y subcategorías. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con las subcategorías de cada categoría de estudio: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Doy por validado el instrumento.
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 17 de Setiembre de 2021



Rolando Enrique Ubillús Bracamonte
 Abogado
 Master en Derecho del Trabajo y de la
 Seguridad Social

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Flores Ruiz Luis Abel
 Institución donde labora : Poder Judicial
 Especialidad : Derecho Constitucional y Procesal Constitucional
 Instrumento de evaluación : Guía de entrevista, Guía de encuesta y Ficha de análisis de fuente documental.
 Autor (s) del instrumento (s) : Hugo Abraham Meléndez Cueto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las categorías, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría y subcategorías. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con las subcategorías de cada categoría de estudio: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es válido
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 15 de Setiembre de 2021



Luis Abel Flores Ruiz
 ABOGADO
 MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL
 Y PROCESAL CONSTITUCIONAL



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rivera Gamarra Ana Carolina
 Institución donde labora : Universidad Privada Antenor Orrego
 Especialidad : Derecho del Trabajo y la seguridad social
 Instrumento de evaluación : Guía de entrevista, Guía de encuesta y Ficha de análisis de fuente documental.
 Autor (s) del instrumento (s) : Hugo Abraham Meléndez Cueto

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|----|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las categorías, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las categorías: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la categoría, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la categoría y subcategorías. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y categorías de estudio: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con las subcategorías de cada categoría de estudio: Trabajo remoto y Derecho al trabajo decente | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 47 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Doy por validado el instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 17 de Setiembre de 2021


 Ana Carolina Rivera Gamarra
 Abogada
 Maestría en Derecho del Trabajo y la
 seguridad social

Anexo 5: Entrevista al Doctor Jorge Luis Mayor Sánchez



GUÍA DE ENTREVISTA – TRABAJO REMOTO

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021", que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente la guía de entrevista elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 1**: Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto, en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 10 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Entrevistado:.....JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ.....

Especialidad:DERECHO LABORAL.....

Cargo:.....ABOGADO..... **Institución:**.....IUSTITIA LEGALIS.....

1. Con la regulación actual del trabajo remoto en el sector privado ¿Qué derechos de los trabajadores considera usted que aún no están protegidos?

El derecho a la intangibilidad de la remuneración; dado que; los equipos tecnológicos son suministrados por el propio trabajador y este cubre los gastos para pago de los servicios de internet y energía de su propio sueldo. Por otro lado; en muchas ocasiones su práctica no permite armonizar adecuadamente la jornada pactada para laborar en casa con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos

invadiéndose en muchas ocasiones la privacidad del trabajador cuando se le efectúa por parte del empleador el debido control de tiempos y el horario de trabajo.

2. La presente normatividad entorno al trabajo remoto ¿Prevé la situación socioeconómica de los trabajadores? Explique su respuesta

En cierta medida se sostiene que una de las finalidades de esta modalidad de trabajo remoto busca en cierta forma ayudar al ahorro en le economía de los trabajadores al evitar gastos económicos en pasajes, transporte o movilidad desde sus hogares a sus respectivos centros de trabajo sobre todo evitando con ello un ahorro de tiempo en desplazamientos innecesarios como resultado y consecuencia de los efectos de la pandemia sobre el empleo de los trabajadores acorde a su nivel socioeconómico y ante la destrucción y pérdida progresiva de los puestos de trabajo.

3. En cuanto a las normas reguladas para el trabajo remoto (Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR) ¿Considera usted que se ha regulado aspectos relacionados con la capacitación en el uso de las TICS? ¿Cómo afecta esto al trabajador y al empleador?

No se ha regulado adecuadamente; dado que, la situación de la pandemia del coronavirus sorprendió a los trabajadores y un gran porcentajes de ellos era aún analfabetos digitales con un manejo mínimo y limitado de la tecnología; y al mismo tiempo de los procesadores de textos; por lo que; no hubo un tiempo suficiente para capacitarlos en el uso de los TICS e incluso en el manejo adecuado de sus dispositivos personales como sus respectivas computadoras, ordenadores, lap tops, tablets; etc, de su propiedad personal; pero puestos por razones de trabajo a disposición de sus respectivos empleadores de manera exclusiva y permanente para poder efectuar y realizar desde ahora en adelante su respectivo trabajo remoto desde sus domicilios u hogares.

4. Desde su punto de vista, ¿Los Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR han normado de modo integral el desarrollo de las competencias digitales y capacitación en la utilización de los medios informáticos de los trabajadores? ¿Cómo crees que afecta o incentiva al trabajador?

Incentiva al trabajadores porque los sitúa en la modernidad tecnológica y digital poco adaptadas todavía en el Perú al mundo del trabajo; dado que; los trabajadores se han convertido en una especie de programadores autodidactas con la finalidad de manejar de manera diestra y adecuada los dispositivos informáticos como computadoras, ordenadores, tablets, etc; que poseen. Todo ello les ha conducido para mejorar y afinar sus destrezas y competencias digitales incluso a realizar un adecuado manejo y administración de sus respectivos tiempos de trabajo e inclinarse cada vez más por el uso de la informático a escala empresarial tanto en el sector privado y mejorar los niveles de eficacia y eficiencia del sector público debido a un uso cada vez más intensivo de los medios informáticos para poner en practica sus competencias digitales al servicio de la administración pública.

5. ¿Cree usted que debería regularse de modo integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos? Fundamente su respuesta

Por supuesto que sí. Porque si bien la tecnología se ha convertido en una gran herramienta para procesar una mayor cantidad de trabajo en la menor cantidad de tiempo. La falta de interrupción de la tecnología no debería hacer que los trabajadores remotos se tornen total y absolutamente dependientes de la tecnología; dado que; si esta se limita, escasea o se restringe ya sea por fallas técnicas o falta de suministro de energía eléctrica o porque un programa informático deviene en desfasado entonces los trabajadores remotos ya no podrían seguir trabajando. En cierto modo incluso el uso de la tecnología digital debe ir de la mano con el adecuado uso racional y su empleo durante el horario y jornada de trabajo de los trabajadores remotos con a finalidad de evitar

cualquier tipo de enfermedad profesional como la lipoatrofia o una disminución paulatina de la capacidad visual por su larga exposición en jornadas intensivas de trabajo remoto frente a la pantallas de una computadora o un ordenador.

6. ¿Usted considera que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado de modo adecuado o considera que se trató de una regulación improvisada y poco efectiva? ¿Cree usted que el contexto de pandemia del COVID 19 ha influenciado en la improvisación de su regulación? Explique su respuesta

La regulación del trabajo remoto en el Perú ha sido producto de una legislación laboral de emergencia para dar una respuesta inmediata por parte del Estado y del gobierno de turno a una situación tan coyuntural como era afrontar la COVID 19 y continuar con el desarrollo de las actividades económicas, laborales y empresariales para hacer frente a la pandemia de la COVID 19 en nuestro país; pero al mismo tiempo su progresiva e inmediata implementación no ha ido a la par con su adecuada regulación legal; dado que; por su naturaleza provisional no se la considera como una especie de teletrabajo; colocando sobre el trabajador su obligación de poner a disposición de su empleador sus equipos informáticos personales, privados y de uso familiar al servicio de la empresa privada o de la entidad publica para la que trabaja o presta servicio el trabajador en el país; pero en esta ocasión por razones de pandemia bajo la modalidad de trabajo remoto.

7. ¿Qué recomendaciones plantea a nivel legal para que el trabajo remoto se implemente considerando el derecho a un trabajo decente?

Se deben realizar evaluaciones de impacto por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú como Autoridad Administrativa de Trabajo junto con el levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población económicamente activa que trabaja para el sector público y privado en el Perú.

8. ¿Considera que la normativa sobre trabajo remoto en el Perú tuvo falencias? Explique su respuesta.

Si. Porque debió considerarse desde su inicio como una especie o forma de Teletrabajo y no sujetar su desarrollo, vigencia y existencia solo a causa de la COVID 19 que fue el motivo por el que se implementó; pero con el paso de más 18 meses nos ha demostrado que esta nueva modalidad de trabajo ha venido para quedarse; y que puede aplicarse más allá por motivo de la COVID 19 a cualquier trabajador que demuestre alguna comorbilidad que pueda poner en riesgo su salud si volviese a trabajar de manera presencial en su respectivo centro de trabajo. Al mismo tiempo que no se preciso desde un inicio si el empleador era también el responsable de asumir los costos económicos que significaba el uso del suministro eléctrico y el pago por el servicio del internet que era pagado y asumido directamente por el trabajador con su remuneración convirtiéndose de esta manera en una especie de subvención por partes de los trabajadores remotos a sus respectivos empleadores a la hora de ejecutar dentro de la jornada y horario su prestación personal de servicios ahora bajo la nueva modalidad de trabajo remoto.

9. ¿Considera usted que debería existir una normativa que regule de manera precisa e integral el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado? Fundamenta su respuesta.

No. Porque si no se empezaría a realizar diferencias o hasta discriminaciones entre lo que significa hacer uso del trabajo remoto en el sector privado con la forma o manera de hacer uso del trabajo remoto en el sector público. Si bien el trabajo remoto es producto de una legislación de emergencia con respecto a la COVID 19 en el Perú esta nueva modalidad de trabajo tranquilamente se podría contemplar en la Ley de Teletrabajo añadiendo algún nuevo artículo, párrafo o inciso que lo considere como una nueva modalidad producto del uso de las TICS dando a conocer las claras diferencia entre lo que es hacer Teletrabajo y lo que es hacer trabajo remoto; pero no crear una Ley que genere más desigualdad laboral entre cómo la forma o manera de cómo se trabaja en el sector privado u

en el sector público ahora vía trabajo remoto y que se regule con una ley con nombre propio para el sector privado dejando de lado completamente a los trabajadores, servidores y funcionarios del sector público en todo el Perú.

10. Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias

Absolutamente todas las entidades empleadoras tanto del sector público como del sector privado en el Perú se encuentran obligadas a implementar el trabajo remoto a aquellos trabajadores comprendidos en el grupo de riesgo. Para dichos efectos, todas las Oficinas de Recursos Humanos o la que haga sus veces deberá identificar a los trabajadores que pertenecen al grupo en mención para que puedan ejecutar esta nueva forma de trabajo denominado trabajo remoto que más allá o como consecuencia de la COVID 19 en el Perú ha venido para quedarse como parte del desarrollo, evolución y actualización del sistema normativo de relaciones laborales imperante en nuestro país.

| SELLO DEL ENTREVISTADO | FIRMA DEL ENTREVISTADO |
|--|--|
|  |  |

Anexo 6: Entrevista al Doctor Cristhian Giancarlo Olivares Acate



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GUIA DE ENTREVISTA – TRABAJO REMOTO

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021", que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente la guía de entrevista elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Especifico 1**: Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto, en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 10 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Entrevistado: Cristhian Giancarlo Olivares Acate

Especialidad: Derecho laboral privado

Cargo: Asistente de Juez **Institución:** Corte Superior de Justicia de La Libertad

1. Con la regulación actual del trabajo remoto en el sector privado ¿Qué derechos de los trabajadores considera usted que aún no están protegidos?
Todos los derechos laborales se encuentran protegidos, tanto, en la normatividad del trabajo remoto, como en aplicación supletoria del régimen común. Otro cosa, es el efectivo cumplimiento de las normas labores y de seguridad y salud en el trabajo por cuanto es de conocimiento general que

muchas normas no se están cumpliendo, por ejemplo, el empleador debe brindar las condiciones necesarias y las herramientas para la prestación del servicio y debe asumir los gastos que acarrea prestar servicios en el lugar de trabajo (luz, agua, internet, etc), pero no lo hace y lo asume el trabajador.

También, el empleador debe brindar las condiciones necesarias para la adecuada prestación personal del servicio porque los trabajadores brindan servicio con los medios que cuentan en su domicilio y no hubo una adecuada adaptación del domicilio a un ambiente laboral, entre otros.

2. La presente normatividad entorno al trabajo remoto ¿Prevé la situación socioeconómica de los trabajadores? Explique su respuesta
No, la pandemia del SAR Covid apresuró al Estado a dictar medidas para continuar con la actividad económica del país, pero no se consideró que tanto los trabajadores y las empresas no contaban con las condiciones económicas ni informáticas para dar el paso al trabajo remoto. Así, existen trabajadores que no cuentan con internet, computadoras adecuadas, impresoras, espacios físicos para adaptarlos a un ambiente de trabajo. Por eso, es que muchas empresas decidieron acogerse la suspensión perfecta de labores.
3. En cuanto a las normas reguladas para el trabajo remoto (Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR) ¿Considera usted que se ha regulado aspectos relacionados con la capacitación en el uso de las TICS? ¿Cómo afecta esto al trabajador y al empleador?
Expresamente la normatividad no ha regulado aspectos de la capacitación de los trabajadores en el uso de la TICS, pero se entiende que los empleadores al asumir por cuenta y riesgo la prestación de los servicios de los trabajadores deben capacitarlos adecuadamente para que lo preste adecuadamente.
El dictado de las normas sobre el trabajo remoto fue tan abrupta que ni los empleadores estaban preparados para el paso a la nueva forma de trabajo y,

obviamente, no estaban preparados para capacitar a los trabajadores en el uso en las Tics.

Al trabajador le afecta en el desempeño de sus funciones porque no puede rendir en las mismas condiciones que el trabajo tradicional y puede generar a situaciones de estrés laboral.

Al empleador le afecta porque la productividad empresarial se ve menguada y no se obtienen los mismos resultados, a su vez, le genera costos adicionales pasar al trabajo remoto y el costo que implica en uso de las Tics.

4. Desde su punto de vista, ¿Los Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR han normado de modo integral el desarrollo de las competencias digitales y capacitación en la utilización de los medios informáticos de los trabajadores? ¿Cómo crees que afecta o incentiva al trabajador?

Las normas referidas no han regulado de forma integral las competencias digitales y la capacitación de los trabajadores en el uso de las Tics por cuanto indican que la forma de trabajo se realiza por el uso de medios tecnológicos y que incluso los mismos deben ser brindados por el empleador o incluso por el mismo trabajador (la posterior compensación por el uso de estos).

El desconocimiento en el uso de los tics puede generar estrés y frustración a los trabajadores que se vería reflejado en la merma de su productividad, sobre todos en aquellos trabajadores que cuentan con una edad adulta mayor, que no saben utilizar adecuadamente las Tics.

5. ¿Cree usted que debería regularse de modo integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos? Fundamente su respuesta

Sí, los tiempos actuales evidenciaron que deben existir normas que regulen de manera integral el uso de la tecnología digital y deben ser de fácil acceso para los trabajadores. Asimismo, la regulación del trabajo remoto si bien se dictó con efectos temporales originados por la pandemia del covid, sin embargo, esa modalidad de trabajo se mantendrá en el tiempo, luego terminada la

8. ¿Considera que la normativa sobre trabajo remoto en el Perú tuvo falencias? Explique su respuesta.

Sí, sobre la capacitación de las Tics, la entrega de herramienta de trabajo y la regulación de la desconexión digital (aspecto solucionado en fecha posterior), las razones fueron expuestas previamente.

9. ¿Considera usted que debería existir una normativa que regule de manera precisa e integral el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado? Fundamente su respuesta.

Tendría que darse una norma específica y que permita diferenciarla del trabajo a domicilio y del teletrabajo, es decir, debe existir una norma que regule estas formas de trabajo y permita diferenciarlas con claridad.

10. Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias

No, nada más que agregar.

| SELLO DEL ENTREVISTADO | FIRMA DEL ENTREVISTADO |
|------------------------|---|
| |  |

Anexo 7: Entrevista al Doctor José Luis Jara Bautista

Chat interface with Jose Luis Jara Bautista. Profile: Jose Luis Jara Bautista, Activo ahora, Vive en Lima.

6 oct 2021 15:57
Doctor buenas noches le saluda Hugo Meléndez, soy estudiante de Derecho de la UCV Tarapoto.

6 oct 2021 17:18
Buenas tardes estimado Hugo, un gusto estar en contacto. Saludos

Doctor buenas tardes

Le escribía también por recomendación del Doctor Jorge Mayor Sanchez. Doctor quería pedirle un gran favor, actualmente me encuentro realizando mi Tesis sobre el Derecho Laboral cuyo Título es "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente". Y ya estoy ejecutando mis Instrumentos, no se si pudiera contar con su apoyo para una Entrevista, sabiendo mucho más que las preguntas y esta modalidad laboral son muy interesantes. Doctor la verdad estaré muy agradecido

6 oct 2021 19:02
Bueno actualmente estoy algo saturado con los compromisos asumidos, pero cuenta conmigo

6 oct 2021 19:48

Chat interface with Jose Luis Jara Bautista. Profile: Jose Luis Jara Bautista, Activo ahora.

6 oct 2021 22:18
Gracias Doctor, si es antes mucho mejor

6 oct 2021 22:18
ENTREVISTA-DEL-OBJETIVO-ESPECIFICO-UNO999.docx

Doctor ya se lo remití también al su correo

A su correo * hace instantes

6 oct 2021 22:42
Más que todo para evitar cualquier inconveniente si es que no le llega

8 oct 2021 01:26
ENTREVISTA-DEL-OBJETIVO-ESPECIFICO-UNO999.docx

Buenos días, envió lo solicitado. Saludos

8 oct 2021 15:40
Buenas tardes Doctor, quería agradecerle, acabo de leer las respuestas de la Entrevista, y estoy seguro que será de gran aporte en mi Trabajo de Investigación. Muchas gracias por su apoyo Doctor



GUÍA DE ENTREVISTA – TRABAJO REMOTO

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado “Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021”, que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente la guía de entrevista elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 1**: Analizar el modo en que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto, en el régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 10 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Entrevistado: Jose Luis Jara Bautista

Especialidad: Derecho del Trabajo

Cargo: Sub Gerente de Recursos Humanos **Institución:** Municipalidad Provincial de Barranca

1. Con la regulación actual del trabajo remoto en el sector privado ¿Qué derechos de los trabajadores considera usted que aún no están protegidos?

Considero que la legislación actual sobre el trabajo remoto en nuestro país resulta insuficiente, motivo por el cual no ha abordado aspectos esenciales en la relación de trabajo tales como la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño del trabajo en el hogar del trabajador.

Sin duda alguna esta nueva modalidad de trabajo viene afectando también el descanso diario y semanal necesario para que el trabajador recupere las energías necesarias, ello en virtud a que el derecho a la desconexión digital todavía es deficiente, siendo se ha normalizado las labores por más de las ocho horas diarias, lo cual se acredita con

comunicaciones por correo electrónico, whatsapp y otros incluso en horas de descanso.

2. La presente normatividad entorno al trabajo remoto ¿Prevé la situación socioeconómica de los trabajadores? Explique su respuesta

La normativa sobre trabajo remoto nació en el contexto de pandemia, quizá por ello no abordó aspectos esenciales como el otorgamiento de equipos necesarios para el desempeño del trabajo remoto, esto ha generado que en muchos casos los trabajadores se vean obligados a adquirir computadoras, laptop u otros, así como contratar servicio de internet que cubren con sus propios ingresos con lo cual indirectamente estamos presenciando la disminución de sus remuneraciones toda vez que estos costos en su mayoría de casos no son asumidos por el empleador.

3. En cuanto a las normas reguladas para el trabajo remoto (Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR) ¿Considera usted que se ha regulado aspectos relacionados con la capacitación en el uso de las TICS? ¿Cómo afecta esto al trabajador y al empleador?

La normativa sobre trabajo remoto no ha previsto la capacitación en el uso de las TICS, esto repercute negativamente tanto en el trabajador como en el empleador, respecto al primero ha implicado un proceso de adaptación y aprendizaje previo, lo cual ha afectado el usual desempeño de labores, respecto al empleador este proceso de adaptación ha generado la disminución en la productividad del trabajador y posibilidad de coordinación habitual, afectando con ello los intereses del empleador,

4. Desde su punto de vista, ¿Los Decreto de Urgencia 026, Decreto Supremo 010-2020 TR y Resolución Ministerial N° 072-2020-TR han normado de modo integral el desarrollo de las competencias digitales y capacitación en la utilización de los medios informáticos de los trabajadores? ¿Cómo crees que afecta o incentiva al trabajador?

Las competencias digitales y capacitación en la utilización de los medios informáticos de los trabajadores, es un tema poco abordado en el cambio de modalidad de trabajo, ello en razón a que no estuvimos preparados para un cambio de forma de trabajo.

Esto ha afectado a los trabajadores en razón de haberse trasladado la carga de aprender por su propia cuenta, no obstante que debió ser una responsabilidad compartida con el empleador.

5. **¿Cree usted que debería regularse de modo integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos? Fundamente su respuesta**

En definitiva, el contexto de pandemia nos ha demostrado que no estuvimos preparados para un cambio repentino en la modalidad de trabajo; sin embargo, esto es una realidad, y debemos aceptar que la modalidad remota ha llegado para quedarse, con lo cual se hace necesario regular de forma integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos.

Considerando que en un escenario post covid, se seguirá desempeñando labores en modalidad remota, consideramos necesario mejorar la regulación de esta forma de trabajo.

6. **¿Usted considera que la legislación nacional ha regulado el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado de modo adecuado o considera que se trató de una regulación improvisada y poco efectiva? ¿Cree usted que el contexto de pandemia del COVID 19 ha influenciado en la improvisación de su regulación? Explique su respuesta**

La regulación sobre trabajo remoto, fue una regulación forzada, improvisada, producto a que no estuvimos preparados para el contexto covid 19.

Sería impensable hace tres años atrás aceptar la posibilidad de que el trabajador pueda realizar sus labores desde su hogar, incluso en el contexto de pandemia se ha desmerecido esta modalidad comparándola a la modalidad presencial.

El contexto pandemia influyó en que se emita legislación laboral sobre trabajo remoto, insuficiente, pero necesaria considerando nuestra nueva realidad.

7. **¿Qué recomendaciones plantea a nivel legal para que el trabajo remoto se implemente considerando el derecho a un trabajo decente?**

El trabajo remoto debe considerar aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, el respeto de la jornada laboral máxima y el derecho a la desconexión digital.

Del mismo modo debe regularse los costos asumidos en el desempeño del trabajo remoto a efecto de que estos nos sean asumidos íntegramente por el trabajador.

8. **¿Considera que la normativa sobre trabajo remoto en el Perú tuvo falencias? Explique su respuesta.**

La normativa sobre trabajo remoto tuvo falencias en aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, el respeto de la jornada laboral máxima y el derecho a la desconexión digital.

De otra parte, también se advierte falencia en torno a los costos asumidos en el desempeño del trabajo remoto a efecto de que estos nos sean asumidos íntegramente por el trabajador.

9. **¿Considera usted que debería existir una normativa que regule de manera precisa e integral el trabajo remoto en el régimen laboral del sector privado? Fundamente su respuesta.**

Considerando que en un escenario post covid-19, se seguirá desempeñando labores en modalidad remota, consideramos necesario mejorar la regulación de esta forma de trabajo.

Debemos aceptar que la modalidad remota ha llegado para quedarse, con lo cual se hace necesario regular de forma integral el uso de la tecnología digital de los trabajadores remotos.

10. **Algo más que dese agregar / comentarios / sugerencias**

Consideramos de necesidad la mejora en la regulación de la modalidad remoto principalmente en aspecto como el derecho a la desconexión digital y los mecanismos necesario para el respeto del mismo.

| SELLO DEL ENTREVISTADO | FIRMA DEL ENTREVISTADO |
|---|---|
|  |  |

Anexo 8: Muestra de la encuesta a trabajadores del sector privado



CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDO A TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS – SITUACIÓN SOCIO LABORAL Y JURÍDICA EN EL CONTEXTO DEL COVID-19

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021", que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente el cuestionario de encuesta elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 3**: Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID-19 en los años 2020-2021. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 15 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

| | |
|--|--------------------------|
| Nombre | Erick Melendez Ramirez |
| Domicilio | Jr. Pedro de Urzua # 464 |
| Edad: | 38 |
| Sexo | Masculino |
| Empresa en la que labora: | Interbank |
| Cargo en la empresa donde labora | Gestor de Convenio |
| Tiempo de servicio en la empresa donde labora: | 10 años |

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas y explique su respuesta si usted lo desea.

| Objetivo Especifico N° 3 | Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021 | |
|--------------------------|---|--|
| 1 | ¿Tu empleador ha respetado y cumplido con los beneficios y facilidades laborales durante el contexto de pandemia del COVID-19? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Nos dividimos en grupos para, algunos hacer Home Office, otros venir a la Oficina | |
| 2 | ¿Has sido beneficiado con algún apoyo económico o social por parte de tu empleador durante la época de la pandemia del COVID-19? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Es una entidad privada. No da ese tipo de beneficios | |
| 3 | ¿La empresa donde trabajas ha asumido los costos que significa realizar trabajos remotos, como por ejemplo el pago de banda ancha, conectividad, internet, laptop, energía eléctrica y plataformas digitales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Nosotros lo pagamos | |
| 4 | ¿La empresa donde trabajas ha asumido los riesgos, accidentes y peligros laborales del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 5 | ¿Considera que el trabajo remoto desempeñado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Explique su respuesta | <i>Desde Casa podíamos llamar a los clientes</i> | |
| 6 | ¿Considera que el trabajo remoto aporta al desarrollo laboral y empresarial? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 7 | ¿Realizar función remota le ha permitido desarrollar una mayor productividad laboral dentro de la empresa? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 8 | ¿La empresa donde laboras ha capacitado en el uso y manejo de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | <i>No tuvimos capacitación de nuevas plataformas.</i> | |
| 9 | ¿La empresa donde laboras debe capacitar en el uso de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | <i>Sería ideal que capaciten al personal para estar familiarizado.</i> | |

| | | |
|-----------------------|---|--|
| 10 | ¿Tu empleador cumple con tu derecho a la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 11 | ¿Has conocido de casos en las que SUNAFIL ha fiscalizado el cumplimiento de la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| | ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto en la empresa donde laboras ha invadido tu vida personal y familiar? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | <i>Tenía un espacio privado en casa.</i> | |
| 12 | ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto te ha sido favorable y beneficioso en términos económicos, sociales, familiares y laborales? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 13 | ¿Te gustaría que se implemente y regule de modo más efectivo el trabajo remoto en el Perú? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 14 | ¿Si tuvieras la opción de escoger, harías trabajo remoto de modo permanente? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |

Gracias



CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDO A TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS – SITUACIÓN SOCIO LABORAL Y JURÍDICA EN EL CONTEXTO DEL COVID-19

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021", que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente el cuestionario de encuesta elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 3**: Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID-19 en los años 2020-2021. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 15 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas y explique su respuesta si usted lo desea.

| |
|---|
| Nombre: Jovan Andy Valles |
| Domicilio: UCV 208 LT 31 ZONA M HUAYCAN – ATE VITARTE |
| Edad: 26 |
| Sexo: Masculino |
| Empresa en la que labora: STERLING PERU SAC |
| Cargo en la empresa donde labora: Encargado del área logística y exportaciones. |
| Tiempo de servicio en la empresa donde labora: 2 años y 7 meses |

| Objetivo Específico N° 3 | Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021 | |
|--------------------------|---|--|
| 1 | ¿Tu empleador ha respetado y cumplido con los beneficios y facilidades laborales durante el contexto de pandemia del COVID-19? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Si ha cumplido con todo los beneficios laborales. | |
| 2 | ¿Has sido beneficiado con algún apoyo económico o social por parte de tu empleador durante la época de la pandemia del COVID-19? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | No, no hemos recibido algún beneficio con respecto a la COVID 19 | |
| 3 | ¿La empresa donde trabajas ha asumido los costos que significa realizar trabajos remotos, como por ejemplo el pago de banda ancha, conectividad, internet, laptop, energía eléctrica y plataformas digitales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Con respecto a mi caso, he asumido el pago del internet de mi hogar, con respecto a los implementos como la laptop y otros medios electrónicos tuve con agenciarme yo mismo. | |
| 4 | ¿La empresa donde trabajas ha asumido los riesgos, accidentes y peligros laborales del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | No, no lo ha asumido. | |
| 5 | ¿Considera que el trabajo remoto desempeñado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Si me ha permitido, ya que el trabajo que desempeño lo puedo hacer desde la comodidad de mi hogar. | |
| 6 | ¿Considera que el trabajo remoto aporta al desarrollo laboral y empresarial? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Explique su respuesta | Si, ya que reduce costos fijos. | |
| 7 | ¿Realizar función remota le ha permitido desarrollar una mayor productividad laboral dentro de la empresa? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Si, ya que he tenido que ordenar mis tiempos y la productividad siempre se lleva a cabo. | |
| 8 | ¿La empresa donde laboras ha capacitado en el uso y manejo de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | No, no ha habido plataformas digitales y aún menos la capacitación de las mismas. | |
| 9 | ¿La empresa donde laboras debe capacitar en el uso de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Si, ya que facilitarían el trabajo, y darían mejor resultados para la productividad de la empresa y desarrollo de los trabajadores. | |
| 10 | ¿Tu empleador cumple con tu derecho a la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | No, muchas veces se presentan casos que uno tiene que atender correos y llamadas fuera de trabajo. | |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| 11 | ¿Has conocido de casos en las que SUNAFIL ha fiscalizado el cumplimiento de la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | No he conocido aun. En el ámbito remoto es muy difícil que la SUNAFIL fiscalice al empleador. | |
| 12 | ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto en la empresa donde laboras ha invadido tu vida personal y familiar? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Si, ya que a veces hay que hacer algunas cosas de la casa, ya que no es como en el trabajo dedicabas al 100 % al trabajo. | |
| 13 | ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto te ha sido favorable y beneficioso en términos económicos, sociales, familiares y laborales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | En el término económico si, ya que he ahorrado en aspectos como la movilidad y el tiempo. | |
| 14 | ¿Te gustaría que se implemente y regule de modo más efectivo el trabajo remoto en el Perú? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Sería una mejor alternativa de trabajo, aunque sería bueno reunirse con tu equipo de trabajo presencialmente para coordinar temas de importancia | |
| 15 | ¿Si tuvieras la opción de escoger, harías trabajo remoto de modo permanente? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | Si, no habria ningún problema. | |

Gracias


71518321
Andy Valtes



CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDO A TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS – SITUACIÓN SOCIO LABORAL Y JURÍDICA EN EL CONTEXTO DEL COVID-19

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021", que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente el cuestionario de encuesta elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 3**: Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID-19 en los años 2020-2021. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 15 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Rellene solo un cuadrado para cada una de las respuestas y explique su respuesta si usted lo desea.

| |
|---|
| Nombre: JESÚS MUÑANTE GONZALES |
| Domicilio: AMÉRICO VESPUCCIO 187, SAN MIGUEL |
| Edad:41 |
| Sexo: MASCULINO |
| Empresa en la que labora: TELEFÓNICA INGENIERIA DE SEGURIDAD SAC |
| Cargo en la empresa donde labora: Especialista de servicios financieros |
| Tiempo de servicio en la empresa donde labora: 2 AÑOS |

| Objetivo Específico N° 3 | Explicar la situación socio laboral y jurídica de los trabajadores remotos en el Perú del régimen laboral del sector privado en el contexto de la pandemia del COVID 19 en los años 2020-2021 | |
|--------------------------|---|--|
| 1 | ¿Tu empleador ha respetado y cumplido con los beneficios y facilidades laborales durante el contexto de pandemia del COVID-19? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| | Explique su respuesta | |
| 2 | ¿Has sido beneficiado con algún apoyo económico o social por parte de tu empleador durante la época de la pandemia del COVID-19? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| | Explique su respuesta | |
| 3 | ¿La empresa donde trabajas ha asumido los costos que significa realizar trabajos remotos, como por ejemplo el pago de banda ancha, conectividad, internet, laptop, energía eléctrica y plataformas digitales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| | Explique su respuesta | |
| 4 | ¿La empresa donde trabajas ha asumido los riesgos, accidentes y peligros laborales del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| | Explique su respuesta | |
| 5 | ¿Considera que el trabajo remoto desempeñado le permite cumplir con el desarrollo de sus funciones laborales? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| | Explique su respuesta | |
| 6 | ¿Considera que el trabajo remoto aporta al desarrollo laboral y empresarial? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Explique su respuesta | | |
| 7 | ¿Realizar función remota le ha permitido desarrollar una mayor productividad laboral dentro de la empresa? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 8 | ¿La empresa donde laboras ha capacitado en el uso y manejo de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 9 | ¿La empresa donde laboras debe capacitar en el uso de las TICs para el desarrollo del trabajo remoto? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 10 | ¿Tu empleador cumple con tu derecho a la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |

| | | |
|-----------------------|---|--|
| 11 | ¿Has conocido de casos en las que SUNAFIL ha fiscalizado el cumplimiento de la desconexión digital? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 12 | ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto en la empresa donde laboras ha invadido tu vida personal y familiar? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 13 | ¿Considera que el haber realizado trabajo remoto te ha sido favorable y beneficioso en términos económicos, sociales, familiares y laborales? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 14 | ¿Te gustaría que se implemente y regule de modo más efectivo el trabajo remoto en el Perú? | SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |
| 15 | ¿Si tuvieras la opción de escoger, harías trabajo remoto de modo permanente? | SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> |
| Explique su respuesta | | |

Gracias

Anexo 9: Entrevista al Doctor Javier Huanchuari Moya



GUÍA DE ENTREVISTA – TRABAJO REMOTO

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021" que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente la guía de entrevista elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 4**: Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 15 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Entrevistado: Javier Huanchuari Moya.

Especialidad: Derecho Laboral.

Cargo: Docente- Abogado.

Institución:

1. Desde su punto de vista ¿La regulación normativa que se ha dado respecto al trabajo remoto en los tiempos de pandemia ha sido suficiente o se debe regular aún más en este tipo de modalidad de trabajo? Explique su respuesta.
No ha sido suficiente, se debe regular. Por ejemplo, la desconexión digital, el pago de horas extras y las condiciones de trabajo.
2. ¿Cuáles deben ser los criterios para implementar el trabajo remoto acorde al derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado en el Perú? Fundamente su respuesta
El Estado debe propiciar la paz, la tranquilidad, un buen sistema de seguridad y salud en el trabajo, para que el trabajo remoto funcione de manera adecuada. Por otro lado, la empresa privada debe promover las horas de desconexión digital.

3. ¿Cuáles deben ser los criterios para regular el trabajo remoto y salvaguardar el derecho a un trabajo decente en el régimen laboral sector privado, en el Perú? Explique su respuesta
Derecho a la desconexión digital: ya que actualmente los empleadores exceden las horas laborales establecidas para los regímenes laborales cotidianos.
Condiciones de Trabajo: Asumir el gasto del servicio.
Sistema de seguridad y salud: Asumir los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.
4. ¿La capacitación en el uso de las TICS a los trabajadores son esenciales para la correcta implementación del trabajo remoto en el Perú? Fundamente su respuesta.
Sí. Hay que tener en cuenta que gran parte de los profesionales no dominan bien la tecnología, debido a los constantes cambios e innovaciones, y que gran parte de las personas mayores no son nativos en uso de las TICS, por los que deben hacer un esfuerzo mayor en el dominio de estos. La capacitación es fundamental, sobre todo con la pandemia, debido a que toda la administración se desarrolla a través de las TICS.
5. ¿Quién debería costear los gastos tecnológicos que involucren el desarrollo del trabajo remoto? Explique su respuesta
Los empleadores deberían de cubrir algunos de los gastos tecnológicos en los que incurren sus trabajadores para el desempeño de sus funciones. Si bien es cierto, en el trabajo remoto el empleador no está obligado a hacerse cargo de los gastos, sí debería hacerse cargo de parte de ellos, ya que los trabajadores muchas veces no va a contar con los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de sus labores.
6. ¿Considera usted que garantizar la desconexión digital en los trabajadores es importante para la implementación del trabajo remoto en el Perú o basta que el empleador solo brinde los medios tecnológicos para esta labor? Fundamente su respuesta.
Es muy importante garantizar este derecho a la desconexión digital, hay que tener en cuenta que se requiere de un adecuado descanso para el normal desenvolvimiento de una persona, por tanto, la desconexión digital debe ser de obligatorio cumplimiento para todo empleador responsable y consciente de preservar la salud física, mental y emocional de sus trabajadores.

7. ¿Cree usted que el contar con una norma integral del trabajo remoto que regule el desarrollo de las competencias digitales contribuye a contar con un trabajo decente y aminora las brechas digitales existentes entre los trabajadores? Explique su respuesta Esto contribuye a la organicidad de las normas, de esa forma se evita que exista contradicciones al encontrarse en un mismo cuerpo normativo. Sin embargo, la principal labor debe ser que dichas normas sean cumplidas en la práctica.
8. Desde su opinión ¿Qué otros aspectos cree usted que se deben tener en cuenta para una futura regulación normativa del trabajo remoto?
Se debe tener en cuenta la motivación y el valor humano, a través de reuniones de coordinación sobre las principales dificultades y retos en esta nueva modalidad de trabajo, capacitaciones sobre las TICS, no exceder los horarios laborales ya establecidos en el ordenamiento jurídico peruano y normas internacionales, establecer una buena comunicación, monitoreo y control de las normas establecidas para que se cumplan los derechos y obligaciones de las partes de una relación laboral.
9. ¿De qué manera los trabajadores y sindicatos pueden participar a fin de que se cumpla de modo efectivo el derecho a un trabajo decente en la modalidad remota?
Los trabajadores deben de organizarse a través de sus sindicatos o representantes, de modo que ellos ejerzan un adecuado control y seguimiento para el cumplimiento de las normas ya establecidas, en temas como el horario laboral, asimismo garantizar la capacitación necesaria en estos temas del uso de TICS, entre otros.
10. ¿Cuál debería ser el rol de la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Fundamente su respuesta
Lograr una fiscalización eficiente respecto a la vulneración de derechos laborales que se puedan cumplir durante el trabajo remoto, coordinar con trabajadores y empleadores para poder conciliar la vida laboral de manera eficaz y eficiente, y, a su vez, garantizar el respeto de la vida personal y familiar de cada trabajador.
11. ¿Cuál debería ser el rol del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta
Establecer normas claras respecto a la forma de trabajo, horarios, entre otros, teniendo en cuenta las necesidades de cada sector.
12. ¿De qué manera el Estado debe comprometer a los trabajadores y empleadores del sector privado a que cumplan con el derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta A través de coordinaciones con sus entidades entre el Ministerio de Trabajo y otras, quienes conociendo la realidad de cada sector y

en aplicación de las normas laborales, debe garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. Mediante reuniones, capacitaciones y fiscalizaciones.

13. En cuanto al trabajo remoto y su regulación desde el derecho al trabajo decente ¿Qué recomendaciones daría usted para que a los trabajadores remotos del sector privado se les respete sus derechos desde la perspectiva del trabajo decente?
Que los sindicatos o representantes de los trabajadores recojan los problemas, dificultades o infracciones laborales que se estarían cometiendo durante este periodo de pandemia. Asimismo, las instituciones del Estado deben dar a conocer sobre sus derechos y las formas de cómo poder denunciar cualquier infracción.
14. ¿De qué manera cree usted que los componentes del derecho a un trabajo decente deben ser verificados por la autoridad competente para que estos se cumplan en la práctica? Explique su respuesta
Coordinaciones constantes con los sindicatos o representantes. Apertura de atenciones en línea o mediante llamadas telefónicas con profesionales debidamente capacitados para poder guiar y encauzar las dudas, reclamos o denuncias que realicen los trabajadores.
15. En su opinión ¿Qué ventajas laborales generaría tanto para el empleador y trabajador al regular el trabajo remoto teniendo en cuenta el derecho al trabajo decente? Explique su respuesta
Desenvolvimiento eficaz en el cumplimiento de sus labores. Poder obtener mejores resultados en la productividad de la empresa. Lograr una relación laboral saludable, desarrollada solo en su horario debido y respetando la independencia de su vida personal y familiar en los horarios correspondientes, etc.

SELLO Y FIRMA DEL ENTREVISTADO

**HUANCAHUARI ABOGADOS
& ASOCIADOS**
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Javier Huancahuari Moya
Reg. C.A.L. 50239 y C.A.A. 11371
MAGISTER

Anexo 10: Entrevista al Doctor Luis Darcy Aparcana Loza

Luis Aparcana Loza
Activo(a) hace 4 h

11 oct 2021 13:02

Doctor buenas tardes le saluda Hugo Meléndez, soy estudiante de Derecho de la UCV Tarapoto.

hola

Doctor con las disculpas del caso y tal vez también el atrevimiento, quería comentarle que estos últimos días estaba leyendo y viendo su Facebook y sobre su pasión por el Derecho Laboral y las posturas respecto al Trabajo Remoto. Resulta Doctor, que actualmente me encuentro realizando mi Tesis sobre el Derecho Laboral cuyo Título es "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente". Y ya estoy ejecutando mis Instrumentos, y quería pedirle un gran favor, el de contar con su apoyo para una Entrevista, sabiendo mucho más que las preguntas y esta modalidad laboral son muy interesantes. La verdad estaré muy agradecido, más aún que en la ciudad de Tarapoto no hay muchos Abogados Laboralistas Doctor

quiero una entrevista

disculpa quieres una entrevista sobre mi posición sobre la desconexión digital implementada por el trabajo remoto

Doctor básicamente la Entrevista está en un documento Word donde está para completar las Preguntas en cuanto a la regulación del Trabajo Doctor

quieres que de mi opinión personal sobre el trabajo remoto

si te puedo apoyar en ello; no te preocupes

Muchas gracias Doctor, no sé si le puedo enviar por acá el documento Word que contiene las Preguntas Doctor?

Luis Aparcana Loza
Activo(a) hace 4 h

Ok

Acabo mi audiencia y lo termino

12 oct 2021 15:20

Esta bien Doctor

12 oct 2021 17:07

GUIA DE ENTREVISTA-TRABAJO REMOTO.pdf

Servido Hugo, espero que te sirva de mucha ayuda

12 oct 2021 23:47

Doctor José discúlpeme que le hable a estas horas, tuve un día muy ajetreado. Pero quería escribirle por el apoyo y sobre todo las Respuestas en la Entrevista, estuve leyendo cada uno de ellas, y realmente su punto de vista y su contribución en mi Trabajo de Investigación. Muchas gracias Doctor

13 oct 2021 07:11

me hubiese gustado tener el apoyo que puedes tener ahora; lo poco que se sabe siempre hay que compartirlo, así estemos en lo correcto o no: siempre el debate genera conocimiento.

14 oct 2021 10:53

Así es Doctor



GUÍA DE ENTREVISTA – TRABAJO REMOTO

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021" que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente la guía de entrevista elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 4**: Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 15 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Entrevistado: LUIS DARCY APARCANA LOZA

Especialidad: Estudios concluidos en la maestría del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Cargo: SOCIO FUNDADOR. **Institución:** APARCANA BALLARTA FIRMA LEGAL

1. Desde su punto de vista ¿La regulación normativa que se ha dado respecto al trabajo remoto en los tiempos de pandemia ha sido suficiente o se debe regular aún más en este tipo de modalidad de trabajo? Explique su respuesta
Considero que la regulación normativa es Insuficiente por no ser acorde a la realidad laboral: es decir, no es por la cantidad de normas sino por la falta de prolijidad de las mismas, ya que dicha forma de trabajar tiene incidencia en otras instituciones jurídicas como la remuneración, descansos remunerados, desconexión digital la cual considero que debe llamarse inhibición digital, etc.; ya que, por ejemplo, no se explica de manera clara como operaría el trabajo remoto si existe una contratación modal en cadena, pudiendo entenderse si el trabajador vinculado con un contrato modal se le implementó el trabajo remoto, la renovación del mismo, generaría también la extensión del trabajo remoto o es necesario precisarlo en el contrato
2. ¿Cuáles deben ser los criterios para implementar el trabajo remoto acorde al derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado en el Perú? Fundamente su respuesta
Considero que el criterio a emplearse para la implementación del trabajo remoto es el respeto de las condiciones laborales primigenias que es parte de la esfera jurídico patrimonial del trabajador; es decir, la variación de la forma de prestar trabajo remoto no puede generar el cambio de derechos laborales como inespecíficos en perjuicio del trabajador, como por ejemplo variar la condición de un trabajador a plazo indeterminado a uno a plazo determinado o extender la jornada de trabajo de una ordinaria a la máxima, sin cumplir con el procedimiento previamente establecido por la ley, menos aún pagar el incremento de las remuneraciones.
3. ¿Cuáles deben ser los criterios para regular el trabajo remoto y salvaguardar el derecho a un trabajo decente en el régimen laboral sector privado, en el Perú? Explique su respuesta

Los criterios para regular el trabajo remoto deben partir por el respeto de los derechos fundamentales del trabajador ya sean estos derechos laborales específicos como inespecíficos. En cuanto a los derechos específicos laborales debe respetarse las condiciones laborales primigenias que era parte de la esfera jurídica patrimonial del trabajador, en la cual está vinculado a la jornada de trabajo, remuneración, descansos remuneraciones, etc.; y en cuanto a los derechos inespecíficos, por ejemplo el respeto del derecho a la intimidad, como el derecho a la salud, etc.

4. ¿La capacitación en el uso de las TICS a los trabajadores son esenciales para la correcta implementación del trabajo remoto en el Perú? Fundamente su respuesta.
Si es necesario la capacitación en el uso de las TICS, ya que el empleador se vale del mismo para controlar la prestación de servicios; ya que si el empleador en el trabajo remoto se va a valer de la tecnología, también debe utilizar la misma para propiciar la desconexión digital (que debe llamarse inhibición digital) por parte del trabajador para abandonar en algún momento las TICS (el móvil, correo, WhatsApp, entre otros medios digitales); pudiendo incluirse a los sistemas de geo localización, GPS instalado en un teléfono celular; ya que, puede ser utilizado por el empleador fuera de la jornada de trabajo.
5. ¿Quién debería costear los gatos tecnológicos que involucren el desarrollo del trabajo remoto? Explique su respuesta
Creo que el costo de los gastos tecnológicos dependerá de la forma como se realizaba las labores, ya que existe la figura de BYOD o Bring Your Own Device, en español trae tu propio dispositivo-, ya que, si antes de la pandemia, el empleador permitió al trabajador el uso de sus propios dispositivos para acceder a los sistemas y datos empresariales, eso determinara que el empleador no asuma costo alguno de internet de un dispositivo que no es suyo, reduciendo costos laborales, salvo pacto en contrario.
6. ¿Considera usted que garantizar la desconexión digital en los trabajadores es importante para la implementación del trabajo remoto en el Perú o basta que el empleador solo brinde los medios tecnológicos para esta labor? Fundamente su respuesta.
La desconexión digital es importante en la implementación del trabajo remoto; sin embargo, no solo debería ser reconocida como un derecho del trabajador sino también como un deber del empleador; imponiéndole obligaciones como de realizar diagnóstico sobre el uso de los medios tecnológicos dentro de la empresa, previa recopilación de información; y con ello establecer una política de protección del trabajador a efecto de que pueda desconectarse digitalmente; en la cual se debe incluir por ejemplo capacitaciones para el uso razonable de las TICs, lo cual permitiría a la SUNAFIL una mejor fiscalización.
7. ¿Cree usted que el contar con una norma integral del trabajo remoto que regule el desarrollo de las competencias digitales contribuye a contar con un trabajo decente y aminora las brechas digitales existentes entre los trabajadores? Explique su respuesta
Considero que contar con una norma integral del trabajo remoto permite un trabajo decente y acorta las brechas digitales; ya que, permite el ejercicio del derecho a la conexión digital, el cual ha sido reconocido como derecho humano por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU mediante la resolución A/HF:C/RES/20/8 de fecha 16 de Julio de 2021, señalando "la naturaleza mundial y abierta de Internet como fuerza impulsora de la aceleración de los progresos hacia el desarrollo en sus distintas formas", así como la exhortación a los estados que "promuevan y faciliten el acceso a internet y la cooperación internacional encaminada al desarrollo de los medios de comunicación y los servicios de información y comunicación en todos los países.
8. Desde su opinión ¿Qué otros aspectos cree usted que se deben tener en cuenta para una futura regulación normativa del trabajo remoto?

Considero que debe regularse lo referido al descanso entre jornadas; ya que, si bien se ha expedido el D.U. N° 127-2020 regulando el derecho a la desconexión digital, en la Disposición Complementaria Modificatoria Única se dispuso la incorporación entre otros del inciso 18.1.5 al numeral 18.1 del artículo 18 Decreto de Urgencia 026-2020, que de manera indirecta lo regula al indicar: "Tratándose de trabajadores no comprendidos en la Jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral". La misma resulta insuficiente, pero ello no es un impedimento para establecer que la no existencia de una norma expresa, no impide ni limita su aplicación en cualquier relación laboral en nuestra realidad, ya que ello puede ser Integrado con los principios laborales y derechos fundamentales, ya sean estos últimos específicos o inespecíficos, que ponen límites al uso abusivo de la libertad de empresa dentro de la relación laboral. Asimismo, debe regularse de manera expresa el derecho de resistencia del trabajador en relación con órdenes que en la práctica se convierten en arbitrarias y lindantes con la ilegalidad por parte del empleador, para lo cual deberán establecerse mecanismos de protección, sancionando su incumplimiento; así como medidas preventivas, tanto a nivel sustantivo como procesal.

9. ¿De qué manera los trabajadores y sindicatos pueden participar a fin de que se cumpla de modo efectivo el derecho a un trabajo decente en la modalidad remota? Considero que la implementación del trabajo remoto podría difuminar en algunos casos la línea divisoria entre la jornada de trabajo y el descanso; por ende, los sindicatos pueden reunirse con el empleador, y a través de la negociación colectiva establecer alcances adicionales al trabajo remoto, vinculados por ejemplo a los descansos remunerados y/o horas extras, ya que la parte in fine del artículo 25 de la Constitución establece "Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio": más aún, la elasticidad de [E] negociación colectiva permite regular y establecer el contorno de la desconexión digital, más aun si en la actualidad el uso por parte de los empleados de los dispositivos móviles (teléfonos móviles, ordenadores portátiles, tabletas, etc.) personales para uso profesional se ha extendido mundialmente.
10. ¿Cuál debería ser el rol de la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Fundamente su respuesta
Considero que el rol de la SUNAFIL debe ser más audaz, por ejemplo emitir directivas relativos a la implementación del trabajo remoto en la contratación modal en cadena o en las renovaciones o prórroga de los contratos CAS en el régimen laboral privado; es decir, si es necesario por cada contrato una nueva comunicación, o es suficiente la primera que se implementó; o que sucede si el trabajador es reingresante en la misma labor que realizaba en su primer periodo laboral; asimismo, en relación a la desconexión digital, no solo debería ser reconocida como un derecho del trabajador sino también como un deber del empleador; lo cual le permitiría una mejor fiscalización.
11. ¿Cuál debería ser el rol del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta
Considero que el Ministerio de Trabajo debería tener una mayor iniciativa legislativa sobre temas por ejemplo estableciendo las formas de culminación del trabajo remoto, y su incidencia en la contratación modal en cadena o en las renovaciones o prórroga de los contratos CAS en el régimen laboral privado; así como la existencia de una norma que regule de manera autónoma y especial el derecho a la desconexión digital, que desde mi punto de vista debería llamarse derecho a la inhibición digital; así como, regularse de manera expresa el derecho de resistencia del trabajador en relación con órdenes que en la práctica se convierten en arbitrarias y lindantes con la ilegalidad por

parte del empleador, para lo cual deberán establecerse mecanismos de protección, sancionando su incumplimiento; así como medidas preventivas, tanto a nivel sustantivo como procesal.

12. ¿De qué manera el Estado debe comprometer a los trabajadores y empleadores del sector privado a que cumplan con el derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta
El Estado debe fortalecer la concertación entre trabajadores y el empleador; y si hay sindicatos, ya sean minoritarios o mayoritarios, fortalecer la negociación colectiva en esta época de pandemia, a efecto de que sean las partes de la relación laboral que establezcan aspectos adicionales que no estén regulados norma para que el trabajo remoto sea más digno, con pleno respeto de los derechos fundamentales ya sean estos específicos como inespecíficos.
13. En cuanto al trabajo remoto y su regulación desde el derecho al trabajo decente ¿Qué recomendaciones daría usted para que a los trabajadores remotos del sector privado se les respete sus derechos desde la perspectiva del trabajo decente?
La principal recomendación sería que el empleador al utilizar las TICS en la relación laboral debe hacerlo razonablemente; ya que, la forma de controlar el trabajo de manera virtual en muchos casos puede tener a ser peligroso para el físico; pudiendo afectar la intimidad del trabajador, o también generar patologías que pudiera afectar su salud, como el tecno-estrés, nomofobia, tecnofobia, Etc, siendo que si el trabajador llega a sufrir afectaciones en cuanto a estos derechos por parte del empleador, éste debe denunciarlo ante la autoridad correspondiente.
14. ¿De qué manera cree usted que los componentes del derecho a un trabajo decente deben ser verificados por la autoridad competente para que estos se cumplan en la práctica? Explique su respuesta
Considero que la SUNAFIL debe verificar previamente cuales son los medios tecnológicos utilizados dentro de la empresa, y con ello determinar si la forma de control del trabajo que realiza el trabajador es razonable y dentro de la jornada de trabajo, sin afectar derechos fundamentales; así, verificar si existe afectación a las condiciones laborales primigenias que era parte de la esfera patrimonial del trabajador, y que se mantenga intacta como consecuencia del trabajo o remoto.
15. En su opinión ¿Qué ventajas laborales generaría tanto para el empleador y trabajador al regular el trabajo remoto teniendo en cuenta el derecho al trabajo decente? Explique su respuesta
Considero que son pocas las ventajas la implementación del trabajo remoto con las regulaciones que se han ido dando, siendo la más importante evitar el contagio del COVID 19, así como flexibilizar la forma de trabajar; sin embargo, esa flexibilización genera desventajas que puede afectar a derechos fundamentales como el derecho a la intimidad, derecho a la salud, etc, situaciones que se pueden mejorar si regula el trabajo remoto teniendo en cuenta el derecho al trabajo decente.

| SELLO DEL ENTREVISTADO | FIRMA DEL ENTREVISTADO |
|------------------------|--|
| |  <p>LUIS DARCY AMARCAMA LOZA ABOGADO R.C. N° 1470</p> |

Anexo 11: Entrevista al Doctor José Antonio Rodríguez Viera

WhatsApp chat interface with José Rodríguez Viera. The contact name is "José Rodríguez Viera" and the status is "Activo ahora". The chat shows a conversation where the sender asks for an interview and the doctor responds positively, suggesting a time between Tuesday and Thursday.

José Rodríguez Viera
Activo ahora

Doctor buenas tardes le saluda Hugo Meléndez, soy estudiante de Derecho de la UCV Tarapoto.

Buenas tardes

Doctor con las disculpas del caso y tal vez también el atrevimiento, quería comentarle que estos últimos días estaba leyendo y viendo su Facebook y sobre su pasión por el Derecho Laboral y las posturas respecto al Trabajo Remoto. Resulta Doctor, que actualmente me encuentro realizando mi Tesis sobre el Derecho Laboral cuyo Título es "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente". Y ya estoy ejecutando mis Instrumentos, y quería pedirle un gran favor, el de contar con su apoyo para una Entrevista, sabiendo mucho más que las preguntas y esta modalidad laboral son muy interesantes. La verdad estaré muy agradecido, más aún que en la ciudad de Tarapoto no hay muchos Abogados Laboralistas Doctor

No hay problema; martes a jueves en la mañana puedo apoyarte

Muchas gracias la verdad Doctor, básicamente la Entrevista está en un Word donde está para completar las Preguntas, entonces pudiera mandarle por este medio la Entrevista en documento Word

Continuation of the WhatsApp chat. The sender asks when the doctor can provide answers. The doctor replies "Mañana". The sender expresses gratitude and asks for support. The doctor agrees. A PDF document titled "ENTREVISTA-DEL-OBJETIVO-ESPECIFICO-CUATRO999.pdf" is shared. The sender thanks the doctor for his contribution.

6 oct 2021 17:43

Doctor muchas gracias. Doctor quería preguntarle hasta cuando puede estar remitiéndome las respuestas?

Mañana

Muchas gracias Doctor José, saludos desde Tarapoto y muchas gracias por su apoyo en mi Tesis. Buenas tardes y un fuerte abrazo Doctor

Listo Hugo; tranquilo

6 oct 2021 19:48

Listo Doctor

7 oct 2021 17:06

ENTREVISTA-DEL-OBJETIVO-ESPECIFICO-CUATRO999.pdf

7 oct 2021 23:40

Doctor José discúlpeme que le hable a estas horas, tuve un día muy ajetreado. Pero quería escribirle por el apoyo y sobre todo las Respuestas en la Entrevista, estuve leyendo cada uno de ellas, y realmente su punto de vista y su contribución en mi Trabajo de Investigación. Muchas gracias Doctor

GUÍA DE ENTREVISTA – TRABAJO REMOTO

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo y autor del Trabajo de Investigación denominado “Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021” que tiene como **Objetivo general**: Analizar la manera en que el trabajo remoto ha sido implementado en el Perú en el contexto de la pandemia del COVID 19 en la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el sector privado en los años 2020-2021. Por lo tanto, hago presente la guía de entrevista elaborada con fines académicos con el propósito de desarrollar el **Objetivo Específico 4**: Proponer los criterios para implementar y regular el trabajo remoto en el Perú desde la perspectiva del derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado. Por tal motivo se presenta el siguiente recuadro para que pueda ser llenado con los datos que corresponda y un listado de 15 preguntas para las cuales se solicita leer de manera minuciosa y responder con sinceridad.

Entrevistado: José Antonio Rodríguez Viera

Especialidad: Derecho del Trabajo

Cargo: Socio Fundador **Institución:** Estudio Jurídico Andina Abogados FL

- Desde su punto de vista ¿La regulación normativa que se ha dado respecto al trabajo remoto en los tiempos de pandemia ha sido suficiente o se debe regular aún más en este tipo de modalidad de trabajo? Explique su respuesta
Realmente el Trabajo Remoto como correlato o extensión del Teletrabajo no tiene una regulación técnica; esta se origina mediante la dación del Decreto de Urgencia N.º 026-2020 del 15 de marzo del 2020 en ocasión del Estado de Emergencia Sanitaria Nacional por la propagación del SARS-CoV-2 que produce la enfermedad COVID-19; sin embargo, ante este nuevo sistema de prestación de servicios laborales se ha evidenciado en muchas actividades económicas privadas y públicas como una nueva prestación de servicios y ya han establecido algunas organizaciones como un tipo de prestación permanente, esto a solicitud del trabajador; en ese sentido, al tratarse de una modalidad de prestación que mide su efectividad en base a resultados, resulta imprescindible una regulación mucho más amplia.
- ¿Cuáles deben ser los criterios para implementar el trabajo remoto acorde al derecho a un trabajo decente en el régimen laboral del sector privado en el Perú? Fundamente su respuesta
El Trabajo Decente según el programa mundial de la OIT, establece cuatro criterios o ejes: Protección de los derechos y principios fundamentales del Trabajo, empleo sin discriminación, protección social y diálogo social; en ese marco, el empleador que considere mantener esta nueva forma de prestación de servicios a gran escala, debe considerar derechos propios de un trabajador ordinario que realiza jornadas de trabajo presenciales. Si bien es cierto, en el trabajo remoto se viene flexibilizando la subordinación laboral por los resultados que se espera de la prestación, debe cuidarse los derechos que tienen estos, como la remuneración básica, y otras compensaciones, el trabajo de ocho horas con derecho a la desconexión digital, el derecho a todos los

beneficios sociales legales y convencionales, protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de manera regular mantener el diálogo a través de mesas de trabajo e incluso el derecho a la sindicación y la negociación colectiva (diálogo social bipartito).


- ¿Cuáles deben ser los criterios para regular el trabajo remoto y salvaguardar el derecho a un trabajo decente en el régimen laboral sector privado, en el Perú? Explique su respuesta
Que la prestación de servicios laborales efectivas, se puedan ejecutar desde otros espacios que no sea en el centro laboral; que sea voluntario, es decir, no puede ser exigido; finalmente, el trabajo remoto se mide en función a resultados.
- ¿La capacitación en el uso de las TICs a los trabajadores son esenciales para la correcta implementación del trabajo remoto en el Perú? Fundamente su respuesta.
Claro, resulta imprescindible que los trabajadores sean capacitados de manera permanente con las emergentes Tecnologías de Información y Comunicación; sistemas que resultan necesarios para la ejecución del trabajo remoto.
- ¿Quién debería costear los gastos tecnológicos que involucren el desarrollo del trabajo remoto? Explique su respuesta
Así como en el Teletrabajo, quien debería costear los gastos para la implementación del trabajo remoto y su monitoreo permanente en los lugares de trabajo es el empleador; teniendo en cuenta, que los empleadores a través de esta nueva forma de prestación de servicios laborales, durante la pandemia, han experimentado ahorro en gastos por servicios de energía, agua, telefonía, alquileres, etc.
- ¿Considera usted que garantizar la desconexión digital en los trabajadores es importante para la implementación del trabajo remoto en el Perú o basta que el empleador solo brinde los medios tecnológicos para esta labor? Fundamente su respuesta.
La Desconexión Digital, debidamente legislada por Decreto de Urgencia N.º 127-2020 y regulada por el Decreto Supremo N.º 004-2021-TR; garantiza en parte el derecho de los trabajadores a descansar mental y físicamente bajo la modalidad del trabajo remoto; y el empleador está en la obligación de respetar el descanso que necesita la persona, como un derecho constitucional; sin embargo, como el trabajo remoto mide su efectividad en función a resultados, y no se ejerce fiscalización inmediata, entonces se tiene que tomar en cuenta indicadores medibles de trabajo bajo esta modalidad, y será el propio trabajador que acredite las horas efectivas de conexión digital, a saber, las ocho (08) horas de trabajo, para luego desconectarse efectivamente y posterior a ello no ser interrumpido de su descanso.
- ¿Cree usted que el contar con una norma integral del trabajo remoto que regule el desarrollo de las competencias digitales contribuye a contar con un trabajo decente y aminora las brechas digitales existentes entre los trabajadores? Explique su respuesta
Vivimos bajo el umbral de la cuarta Revolución Industrial; y en esta era, los sistemas de producción de bienes y servicios se han sistematizado, tecnificado, digitalizado; es una realidad del cual no podemos escapar. El Foro Económico Mundial (FEM), y los países del orbe, tienen una gran preocupación sobre esta etapa; ya Peter Drucker en los años 60, había tenido vislumbre sobre los avances tecnológicos y su repercusión e impacto en las relaciones laborales; por eso él llamaba a los trabajadores de estos tiempos como los “Trabajadores del Conocimiento” y la “Sociedad del Conocimiento”; término que actualmente ha sido incorporado por la UNESCO; entonces, no considero que aminore las brechas digitales existentes entre trabajadores; más bien, obliga a los

trabajadores y empleadores a luchar con una realidad existente, e invertir tiempo y dinero en capacitarse en nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S).

8. Desde su opinión ¿Qué otros aspectos cree usted que se deben tener en cuenta para una futura regulación normativa del trabajo remoto?
El Trabajo Remoto, es una extensión del trabajo ordinario presencial; siempre he de considerar que existen empleadores decentes y empleadores no decentes; en mi experiencia como funcionario de Estado también, he conocido a empleadores que aun existiendo leyes laborales supremamente protectoras, hacen caso omiso a estas, y por eso se habla de que en Perú el grado de informalidad laboral es de grandes magnitudes; sin embargo, resulta necesario regular esta nueva forma de prestación de servicios y la diligente actuación de las autoridades inspectivas para advertir cualquier vulneración de los derechos fundamentales y legales de un trabajadores remoto.
9. ¿De qué manera los trabajadores y sindicatos pueden participar a fin de que se cumpla de modo efectivo el derecho a un trabajo decente en la modalidad remota?
Es importante, como he señalado en el punto 2, que se entienda que el Derecho a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva, pueda cumplir la razón de ser del Derecho Colectivo del Trabajo, incluso existen estudios de la OIT sobre la participación del sindicalismo en esta nueva formas de prestación de servicios laborales; y aquí en Perú, el 10 de mayo del 2020 se publicó en el Diario Oficial el Peruano, el Decreto Legislativo N.º 1499, donde prescribe en el artículo 2º, el ejercicios de las relaciones individuales y colectivas a través de sistemas tecnológicos.
10. ¿Cuál debería ser el rol de la SUNAFIL, en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Fundamente su respuesta
Su obligación es fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales de trabajo; y en sus competencias abarca relaciones laborales individuales y colectivas. La Ley N.º 28806 y su Reglamento Decreto Supremo N.º 019-2006-TR y demás normas complementarias establece su campo; es decir, con una norma que regule el Trabajo Remoto, los inspectores de la SUNAFIL y del Ministerio de Trabajo tratándose de microempresas, estarían en la obligación de verificar estas relaciones contractuales laborales.
11. ¿Cuál debería ser el rol del Ministerio de Trabajo en el cumplimiento del derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta
El Ministerio de Trabajo es el órgano sectorial que tiene la obligación de emitir normas en el marco de sus competencias; y estas normas, orientadas a promover el trabajo decente para el despliegue de las actividades remotas; el Ministerio de Trabajo que promueve a través de reuniones extraproceso, como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos laborales donde se manejan diálogos productivos entre empresas y trabajadores organizados con representantes o sindicatos (Directiva General N.º 005-2012-MTPE.2.14), la misma Oficina de Conciliaciones de la Dirección Nacional de Prevención y Solución y Solución de Conflictos, que promueve la solución armónica del pago de beneficios sociales o reposiciones al Centro de Trabajo cuando ya no existe vínculo laboral vigente; un Acta de Conciliación de esta Oficina de Conciliaciones tiene calidad de Título Ejecutivo; y la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que puede ejecutar fiscalizaciones a Microempresas
12. ¿De qué manera el Estado debe comprometer a los trabajadores y empleadores del sector privado a que cumplan con el derecho a un trabajo decente, en modalidad de trabajo remoto? Explique su respuesta
Considero de vital importancia, la capacitación sobre la materia; debo dejar constancia, que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene un área denominada

"Dirección de Promoción de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo", que tiene como responsabilidad visitar a las empresas con personal altamente calificado sobre la materia, para capacitar a trabajadores y empleadores, esto a solicitud de trabajadores y empleadores; de la misma forma la SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, en el marco de sus competencias y por la propia norma legal, establece que éstas están facultadas a llevar a cabo Visitas de Orientación y Asesoramiento Técnico, actividad que lo realizan los Inspectores de Trabajo.

13. En cuanto al trabajo remoto y su regulación desde el derecho al trabajo decente ¿Qué recomendaciones daría usted para que a los trabajadores remotos del sector privado se les respete sus derechos desde la perspectiva del trabajo decente?
El trabajador remoto también tiene una parte importante en esta materia; primero; ser empleable en el manejo de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC'S); y, ante cualquier vulneración por parte del empleador de los derechos que le competen a estos, agenciarse de pruebas (grabar capturas de pantalla, desde su celular, computadora, u otro soporte virtual) para denunciar a las autoridades competentes: SUNAFIL o el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; sin embargo, ante de todo esto, solicitar a sus empleadores se les capacite de manera permanente en temas relacionados a nuevas formas de TIC'S.
14. ¿De qué manera cree usted que los componentes del derecho a un trabajo decente deben ser verificados por la autoridad competente para que estos se cumplan en la práctica? Explique su respuesta
La ley N.º 28806 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, Decreto Supremo N.º 019-2006-TR; establece la obligación de las autoridades fiscalizadoras verifiquen toda actividad laboral individual y colectiva, ya sea en materia de seguridad y Salud en el Trabajo, Empleo, Formación para el Trabajo, Intermediación Laboral, Seguridad Social; ante el incumplimiento de estas obligaciones previamente verificadas y requeridas; se les impone sanciones graduable, entre leves, graves y muy graves; bajo apercibimiento de iniciarse ejecución forzosa.
15. En su opinión ¿Qué ventajas laborales generaría tanto para el empleador y trabajador al regular el trabajo remoto teniendo en cuenta el derecho al trabajo decente? Explique su respuesta
Los empleadores a través de esta nueva forma de prestación de servicios laborales, durante la pandemia, han experimentado ahorro en gastos por servicios de energía, agua, telefonía, alquileres, tiempo, entre otros; el trabajador, por lo consiguiente, va a experimentar un ahorro considerable en su economía mediante el despliegue de su actividad laborativa a través del trabajo decente.

| SELLO DEL ENTREVISTADO | FIRMA DEL ENTREVISTADO |
|---|---|
| <p data-bbox="1294 1257 1572 1321">José Antonio Rodríguez Vía ABOGADO CAL 47596</p> |  |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS GUEVARA RENE FELIPE, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021", cuyo autor es MELÉNDEZ CUETO HUGO ABRAHAM, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 07 de Diciembre del 2021

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| RAMOS GUEVARA RENE FELIPE DNI: 30415441 ORCID 0000-0002-7126-4586 | Firmado digitalmente por: RAMOSRF16 el 18-12- 2021 13:24:54 |

Código documento Trilce: TRI - 0212392