



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

TESIS

**“La regulación del trabajo remoto y el home office
después de la pandemia”**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADA**

Autora:

Bach. Shirley Mireya Zambora Davila

[https://orcid.org/ 0000 - 0001- 9319 - 1958](https://orcid.org/0000-0001-9319-1958)

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis

[https://orcid.org/ 0000 - 0002- 3662 - 3328](https://orcid.org/0000-0002-3662-3328)

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del Jurado

Autora:

Bach. Shirley Mireya Zambora Davila

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis

Dr. Roberto Palacios Bran

PRESIDENTE

Dra. Eliana Barturén Mondragón
SECRETARIO

Mg. Yannina Inoñán Mujica
VOCAL

DEDICATORIA

A mis hijos por ser el motivo de una lucha diaria por salir adelante como persona y como futura profesional

AGRADECIMIENTO

A mis docentes por su apoyo a lo largo de la carrera universitaria, porque con cada experiencia y conocimiento calaron en mi ser y sembraron el seguir aprendiendo.

RESUMEN

La tesis titulada “**La regulación del trabajo remoto y del home office después de la pandemia**”, es una investigación cuantitativa con diseño no experimental, cuyo objetivo es Determinar si la regulación del trabajo remoto y el home office resultan suficientes después de la pandemia; generando un aporte teórico práctico consistente en proponer una regulación que garantice los derechos laborales de los trabajadores remotos y los que realizan labores bajo la modalidad del home office.

Para la recolección de datos de la información doctrinaria utilizamos el método dogmático; en cuanto a la recopilación de datos de campo utilizamos la técnica de la encuesta, como instrumento para conocer la opinión de nuestros informantes.

En cuanto a los resultados más importantes, se evidencia que el 72% de los abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho indicaron que están de acuerdo en que el trabajo remoto o el home office ha generado un impacto en lo económico, personal y en lo familiar de dichos trabajadores.

Se ha concluido que resulta necesaria la regulación del trabajo remoto y el home office después de la pandemia teniendo en cuenta que las modalidades de trabajo a distancia van a seguir dándose debido a los beneficios que ofrece tanto para el empleador como para el trabajador

Palabras Claves: Trabajo remoto, Home office, derecho laboral, pandemia

ABSTRACT

The thesis entitled "The regulation of remote work and home office after the pandemic" is a quantitative research with a non-experimental design, its objective is determine if the regulation of remote work and the home office is sufficient after the pandemic; generating a practical theoretical contribution consisting of proposing a regulation that guarantees the labor rights of remote workers and those who perform work under the home office modality.

For data collection of doctrinal information we use the dogmatic method; Regarding the collection of field data, we used the survey technique as an instrument to find out the opinion of our informants. Regarding the most important results, it is evident that 72% of the lawyers specialized in labor law and law teachers indicated that they agree that remote work or the home office has generated an economic, personal and economic impact. the familiarity of these workers. It has been concluded that the regulation of remote work and the home office is necessary after the pandemic, taking into account that the modalities of remote work will continue to be given due to the benefits it offers both for the employer and for the worker

Key Words: Remote work, Home office, labor law, pandemic

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	17
1.2.1. Contexto internacional	17
1.2.2. Contexto Nacional.....	19
1.2.3. Contexto Local	20
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	22
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	38
1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE ESTUDIO.....	38
1.5 HIPÓTESIS	39
1.6 OBJETIVOS	40
1.6.6 OBJETIVO GENERAL.....	40
II. MATERIAL Y METODO	40
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	40
2.1.1. Tipo de Investigación:.....	40
2.1.2. Diseño de Investigación:.....	41
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
2.2.1. POBLACIÓN.....	41
2.2.2. MUESTRA	42
2.2.2.1. Tipo de muestreo	42
2.3. VARIABLES y OPERACIONALIZACIÓN.....	43
2.3.1. VARIABLES	43
2.3.2. Variable Independiente:	44
2.3.3. Variable Dependiente:.....	44
2.3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	44
2.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	45
2.4.1. Técnicas.....	45
2.4.2. Instrumentos	47
2.5. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	48

2.6.	CRITERIOS ÉTICOS	48
2.7.	CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO	50
III.	RESULTADOS.....	51
3.1.	Resultados de Tablas y figuras	51
3.2.	Análisis y discusión	65
3.3.	Aporte Práctico.....	68
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
4.1.	Conclusiones.....	74
4.2.	Recomendaciones	76
	BIBLIOGRAFÍA.....	77

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2013 se abrió paso a un nuevo ordenamiento jurídico que regulaba las relaciones laborales entre los trabajadores, pero a cierta distancia. Esto definitivamente volteó las miradas a la norma, quien pretendía regular el trabajo fuera del espacio físico donde se ubicaba la empresa. Mediante la ley N° 30036 se regula el teletrabajo, sistema que permitía a los trabajadores realizar sus actividades en un lugar distinto al de las instalaciones. Pocos o muy pocos creyeron en el sistema, los empresarios no se arriesgaban a este novedoso sistema que no solo llegó para quedarse, sino que a raíz de la pandemia mundial que se vive por el covid 19, ha sido una alternativa muy eficiente para permitir la continuidad en los puestos laborales.

Una situación bastante complicada nos deparaba el destino una vez que se conoció el primer caso de coronavirus en el mundo y; cuando por fin llegó al país, por lo menos nos encontraba con esta norma que con 6 años de vigencia, poco había sido aprovechada por las empresas.

El teletrabajo es un verdadero éxito empresarial, empresas de telecomunicaciones como Movistar y claro se arriesgaban con esta alternativa de labores sin imaginar los beneficios que les traería y sin conocer que años después debido a la crisis sanitaria que se vivía, la mayoría de las empresas tuvo que acogerse a este sistema. Los aspectos positivos de este nuevo sistema eran varios, sin lugar a dudas daba la posibilidad de armonizar la vida familiar y laboral, la posibilidad de que las mujeres puedan quedarse en casa y atender a sus familias sin dejar de laborar, de poder percibir un ingreso después de la lactancia sin llegar si quiera a la posibilidad de una renuncia. Definitivamente una gran alternativa para los colaboradores, quienes podían realizar sus labores en la comodidad de su hogar, sin exponerse a salir, si tener que utilizar su vehículo, sin que tenga que tomar 1 y hasta dos transportes para llegar a su centro de labores e incluso de usar ropa más cómoda dentro de su domicilio.

Entre otros aspectos a analizar, la empresa se beneficia puesto que puede o no entregar equipos para el trabajo fuera de sus instalaciones, no gasta

en electricidad, ni agua, ni internet, puesto que es el trabajador quien brinda estos servicios para poder hacer efectivo su trabajo. Las empresas no entregan material de oficina, mucho menos espacio fijo que requiera de mantenimiento puesto que las labores no se desarrollan en la misma e incluso puede aprovechar dicho espacio para mejorar sus instalaciones o contratar personal que si requiera presencia en planta.

En su momento se observaba que no todos los puestos calzaban dentro de este nuevo sistema, sin embargo, una situación caótica a nivel político, económico, social y laboral empujó a la creatividad de los accionistas, empresarios, autoridades, gerentes y entre otras personalidades que dirigían las empresas para plasmar las necesidades y los nuevos roles de los colaboradores con la finalidad de hacer perdurar sus empleos y la sostenibilidad de las empresas.

Así el término teletrabajo, se tornó en trabajo remoto, trabajo a distancia o lo que también se conoce como home office, cada uno con sus particularidades. Se desarrollo entonces un ordenamiento jurídico en el 2013 regulando el teletrabajo, posteriormente en el 2020 con el trabajo remoto y; se han venido gestando dispositivos legales que variaban de acuerdo a las necesidades que se observaba, sin embargo, una vez finalizada la pandemia resulta necesario en el tenor de las problemáticas evidenciadas con este sistema, la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, el no respetar su jornada laboral, mucho menos la desconexión digital, el contar con normas que permitan garantizar el respeto de los trabajadores y lograr un equilibrio entre los fines que persiguen las empresas como los derechos de los que deben gozar los empleados.

Esta investigación pretende precisamente analizar las problemáticas que se han conocido a raíz de estas formas de trabajo y evaluar la necesidad de una regulación posterior a la pandemia, de tal forma que se garantice el derecho constitucional al trabajo.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

1.1.1. Contexto Internacional

Paredes (2020) si bien el Covid 19 ha traído consecuencias nefastas para muchas familias, algo que se podría rescatar es que los gobiernos se vieron obligados a someterse a la digitalización, a la que todos tuvieron que adaptarse. Como dato se tiene que a octubre del año pasado, se registraron 250,000 colaboradores en la modalidad remota, según lo que reportó el Ministerio de Trabajo. El trabajo remoto era necesario para proteger el empleo, para proteger la vida de todos los ciudadanos, tanto empleadores como trabajadores y evitar también la propagación del coronavirus. El gobierno actuó de manera eficiente ante una situación desconocida y que de no abordar esta medida se hubiese fomentado la informalidad y el desorden, en consecuencia, un caos. De esta forma, teniendo como modelo el teletrabajo, resulto hasta cierto punto más fácil, hacer una propuesta jurídica de una figura que además de salvar trabajos, ha permitido salvar vidas, al evitar el contacto sobre todo en los primeros meses donde todo era incierto. Existen todavía muchos aspectos por analizar, porque si bien, esta modalidad de trabajo trae consigo ventajas para ambas partes de la relación jurídica laboral, de no observarse el ordenamiento jurídico deviene en una vulneración de derechos para los trabajadores.

A raíz de la crisis sanitaria a nivel mundial a por el covid-19, las organizaciones privadas y estatales se han dado cuenta de la importancia del teletrabajo, pues han tenido que migrar de un sistema presencial a otro donde es completamente remoto, primando la tecnología y realizando sus actividades desde su hogar o del lugar de aislamiento; esto ha transformado a las instituciones, de ahí que después de evaluadas las ventajas que ofrece el trabajar a distancia allí permitido señalar que para el 2025, se espera que el 70% de los trabajadores se desempeñen de forma remota. Además, resulta necesario esta forma de empleo teniendo en cuenta que se quiere proteger a los trabajadores. (“El impacto de la pandemia”, 2021)

Esta situación por la que se atraviesa a nivel mundial constituye un reto para todos los sectores del gobierno y exige a las instituciones innovación, creatividad, les plantea desafíos para permitir el circuito de la economía, por ello, se han modificado los ordenamientos jurídicos para incluir la virtualidad y toda la implicancia que acarrea el laborar desde casa, el poder implementarse, el trabajar fuera de los horarios por necesidades propias de la empresa y; el hecho de fomentar el descanso laboral, con la regulación de la desconexión, siendo vital el hecho de continuar utilizando la figura del trabajo remoto después de la pandemia.

Esta modalidad de trabajo a la que se hace referencia en el párrafo anterior, se ha generado ante una contingencia que creó la crisis sanitaria, pero todo apunta a que permanecerá según lo manifiestan los españoles. El 70% de ellos considera que formará parte de otra modalidad laboral, más allá del contexto sanitario. Esto, se ha podido inferir de una investigación realizada por EAE Business School. (“El teletrabajo”, 2021) Se ha considerado que dada la globalización, el uso del internet, la tecnología es parte del día a día, permitiendo romper fronteras a nivel internacional, de ahí que se esperaba que el trabajo a distancia sea una herramienta de gran utilidad y muy usada a nivel internacional. Un nuevo reto tanto para las organizaciones públicas como privadas.

Una vez que se adoptó la medida del aislamiento social de forma obligatoria con la finalidad de no propagar más el virus mortal que acabó con la vida de familiares y amigos, en Colombia se prescribió la urgencia de trabajar desde el domicilio, evidenciando desde años antes los beneficios que otorgaban estas formas de trabajo a distancia y; a pesar de que el teletrabajo creado en el 2008, no fue muy considerado en dicho momento, teniendo en cuenta las cargas administrativas que debía asumir el empleador, así como también las formas de control para con el personal de las empresas. (“La nueva regulación”, 2021) La modalidad de teletrabajo no fue vista como una

oportunidad en su momento, sin embargo, este nuevo contexto, esta nueva realidad ha conllevado a considerarlo post pandemia.

El trabajo remoto fue una solución a corto plazo ante el coronavirus, pero actualmente se está viendo como una oportunidad a nivel empresarial y hasta a nivel público, teniendo en cuenta que se podría ampliar el horario de atención al ciudadano en todas las instituciones, sin llegar a la vulneración de los derechos de los trabajadores. Las empresas, han señalado que el teletrabajo aumenta la productividad debido a que permite el trabajo de forma flexible, sin una supervisión inmediata y directa, por ello, muchas empresas de argentina han comunicado que seguirán empleando esta modalidad de trabajo una vez culminada la pandemia. (“Apostando al trabajo remoto”, 2021). Actualmente somos testigos de la nueva era laboral donde han aparecido nuevos sistemas de trabajo, como es el trabajo remoto, donde muchas empresas inclusive han dejado de lado el espacio físico de trabajo, siendo necesario para tener sostenibilidad el adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado.

1.1.2. Contexto Nacional

Una de las modalidades que mejor se adaptó para poder continuar con los contratos laborales fue el trabajo remoto, por ello, hay mucha expectativa para continuar laborando bajo esta modalidad. Según estudio de The Network, el 89% de ciudadanos aspira tener un trabajo que les permita realizar sus labores desde su domicilio. (“El trabajo remoto después de la pandemia”, 2021). El trabajar desde casa trae muchos beneficios tanto para empleadores como para empleados, pero requiere de mucha más confianza que cuando se someten a un horario de trabajo.

Trabajar a distancia no es de esta época, antes de la pandemia muchos habían optado por esta modalidad. Producto de la pandemia esta modalidad de trabajo fue una necesidad que permitió salvaguardar los trabajos de aproximadamente 250 mil peruanos de acuerdo a lo aportado por el Ministerio de Trabajo y es muy probable que más empresas permitan seguir

incrementando estas cifras hasta que acabe la crisis sanitaria por el covid 19. En tal sentido, el trabajo remoto ha resultado ser una ventaja para la continuidad laboral, por ello que después de la pandemia debe seguir existiendo, asimismo ha sido un aporte en el uso de los medios digitales.

Si no se hubieran adoptado medidas como el trabajo remoto y dadas las labores de la forma tradicional, hubiesen sido mayores los contagios. Asimismo, era necesario la continuidad laboral de las entidades del estado. (“Servir”, 2020). Esta nueva modalidad de trabajo ha originado un revuelo jurídico y demostrado que es y será muy ventajosa, se utilizará los medios digitales, donde se pueden comunicar, lo que conlleva a estar capacitados tanto como jefes como si se es trabajador.

El Ministerio de Trabajo precisó que son más de 200,000 personas las que desarrollan trabajo remoto en el Perú, y el estado está realizando sus esfuerzos para conservar la modalidad post pandemia. (“Trabajo remoto”, 2021). Anteriormente al trabajo remoto era utilizado por apenas 2000 personas, habiendo subido la cifra de manera exponencial de acuerdo a los datos proporcionados por la Planilla Electrónica. El trabajo remoto es una herramienta para trabajar muy útil, que permite conectar tanto el trabajo como la vida personal favoreciendo a trabajadores de ambos sectores.

El Pleno del Congreso en vista de que hay más de 200,000.00 trabajadores que laboran de manera remota, la misma que se originó en pandemia y que termina este año, debe elaborar un proyecto de ley que modifique la norma referente al teletrabajo, teniendo en cuenta que los empleadores asumieran los costos y riesgos que implicaba tener trabajadores remotos (“Congreso evalúa teletrabajo”, 2021) Ha resultado muy ventajoso el trabajo remoto, por ello, el legislativo debe emitir normativa que garantice la existencia del trabajo remoto, respetando siempre los derechos del trabajador afín de que no se vea en detrimento.

Para Serkovi (2021) el trabajo remoto viene a ser un subespecie del teletrabajo, del cual una de sus principales diferencias sería el origen, lo que ha generado una gran utilidad en estos tiempos. En el teletrabajo es necesario el acuerdo del empleador y del trabajador, mientras que en el caso del trabajo remoto solo era necesario la determinación del empleador. Asimismo, dentro del trabajo remoto se ha incorporado la figura de la llamada desconexión digital, la misma que esta orientada al respeto del descanso del trabajador, a no hacerle requerimientos fuera de su horario de trabajo. Tanto el teletrabajo como el trabajo remoto implican labores fuera de oficina, pero con la particularidad que en el trabajo remoto se hace desde casa o del lugar del aislamiento, asimismo, este sistema de trabajo nace a raíz de la crisis sanitaria, a fin de resguardar a salud e integridad del trabajador, por lo que, ha traído varias ventajas en la actualidad.

1.1.3. Contexto Local

Según Parédez (2020) la figura del trabajo remoto es necesaria dada la coyuntura que generó el coronavirus, de tal forma que si el estado no preveía una salida de esta naturaleza se estaría ocasionando un desorden donde se fomentaría la informalidad, de esta forma, teniendo como referente el teletrabajo, la mejoró creando el trabajo remoto, permitiendo que esto nos acercara a la nueva normalidad, considerando las herramientas digitales.

La fiscalización de los trabajadores remotos conlleva todo un desafío para las empresas, donde la buena fe, la integridad del trabajador, la justicia y la razonabilidad deben imperar, de ahí que se obtiene como resultados el aumento de la productividad. Se deben tomar acciones para el monitoreo de los trabajadores y alcanzar los resultados esperados. (“OIT”, 2021)

Se prioriza el trabajo remoto en la educación, finanzas y seguros, mientras que el trabajo presencial va para el sector agroindustrial, minería y pesquería. El teletrabajo se encontraba regulado pero pocas empresas lo adoptaron porque restringía la flexibilidad de la organización, sin

embargo, actualmente, mediante el trabajo remoto se ha permitido que las empresas prueben y determinen su funcionalidad. (“Home office”, 2021)

Para Valencia (2018) las herramientas digitales son imprescindibles en la nueva era, tal ha sido su relevancia, que no ha sido impedimento para ser considerada en ambos sectores del mercado, de esta forma el Perú ha considerado como política pública el desarrollo y aplicación de las TIC, contrario a las políticas públicas que por regla general se orientan a solucionar problemas de tipo social de la población. El uso de las tics es una necesidad y el considerarla como una política social nos acerca a desarrollar relaciones de igualdad entre todos los ciudadanos, se ha convertido en un servicio sin el cual, hoy por hoy no se podría ni trabajar, ni estudiar, por ello, surge la necesidad de regular sus condiciones para que se garantice los derechos de los trabajadores, otorgando oportunidades laborales, sin fomentar la discriminación.

El teletrabajo se observa con resultados favorables a nivel internacional para el teletrabajador, la empresa y la sociedad. Ha sido considerado dentro del ordenamiento jurídico peruano, sin embargo, dada la coyuntura que se vive, el costo beneficio, las ventajas y desventajas de la misma, es necesario proyectarlo post pandemia.

Ante el covid 19, las empresas decidieron emplear el trabajo remoto con sus empleados. La pandemia trajo varios cambios para la sociedad, incluyendo la forma en la que se trabajaba. Desde el año pasaron las empresas y las escuelas tuvieron que cerrar para evitar contagiarse con el virus y la forma de poder continuar con sus actividades era realidad tanto el trabajo remoto como la educación a distancia (“el 95% de empresas formales”, 2021). Ha resultado muy beneficioso el sistema de trabajo remoto no solo para el trabajador sino a nivel ambiental, teniendo en cuenta que no hay mucha contaminación asimismo el trabajo se ha visto más eficiente considerando que el trabajador gana tiempo al no transportarse horas y horas hasta llegar a su centro de labores.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

1.2.1. Contexto internacional

Para Hernández. (2021), en la investigación Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa; cuyo objetivo fue saber el vínculo entre el estrés laboral y los trastornos adictivos en trabajadores en la modalidad de la oficina en casa en la legislación mexicana. Se concluyó que toda situación caótica fomenta la innovación de las personas conllevando a situaciones que garantizan el logro de objetivos. Mediante el internet se pueden hacer grandes cosas, la educación, la salud, y el trabajo (p.80). La citada tesis es importante en la presente investigación porque nos permite entender que los trabajadores bajo la modalidad home office padecen de estrés a causa de las relaciones laborales, en tal sentido, se debe implementar normativas que regulas todos los efectos que causa esta modalidad en salvaguarda del bienestar y los derechos del trabajador.

Para Ortiz (2016), en la investigación denominada Formulación del modelo administrativo y financiero de teletrabajo (home office) en Guatemala, investigación que tuvo por objetivo analizar el modelo de home office en la legislación. Se llegó a la conclusión que es necesario crear la figura de esta modalidad de trabajo, para garantizar que el empleador y el empleado observen todas las condiciones para que el trabajo sea desempeñado de forma adecuada y que no se van a vulnerar los derechos de ninguna de las partes. (p.99) Esta investigación permitió tener un mayor conocimiento sobre el concepto del home office, así como de sus elementos, características, cumpliendo el objetivo de proteger los derechos del trabajador.

Por su parte Cortez (2020), en la tesis Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador; siendo su finalidad entender cómo los colaboradores de Bogotá, evalúan y enfrentan la interacción que se presenta entre la vida laboral y familiar en el trabajo remoto generado por el coronavirus. Se llegó a la conclusión que esta opción laboral genera un beneficio que otorga

a los trabajadores continuar con la generación de ingresos, al margen de la cantidad de personas que perdieron sus trabajos. (p.81) Esta investigación constituyó un gran aporte porque permite determinar la naturaleza del trabajo remoto como beneficio en el desarrollo de actividades laborales, también resulta relevante el impacto que a tenido a nivel laboral y el reto que propone.

Según Vallejo (2020), desarrolló la tesis denominada Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador, que tuvo como objetivo evaluar el antes y después de la covid-19 con respecto a la modalidad laboral del home office o teletrabajo en el sector privado, llegando a la conclusión que hay inseguridad jurídica en la legislación ecuatoriana lo que genera la vulneración de derechos al trabajador debido a que no se respeta su horario y se le interrumpe dentro de sus descansos, es decir está desprotegido en este y muchos ámbitos. (p.110) Esta investigación fue de gran importancia porque permite entender a nivel internacional como se encuentra regulada la modalidad laboral del teletrabajo, dando a conocer cuáles son las ventajas y desventajas con respecto al trabajador, asimismo si se encuentra legalmente protegido o de qué manera se vulneran sus derechos, a fin de entender el trabajo remoto, siendo una nueva forma de trabajo empleada por muchas empresas en el Perú a raíz de la pandemia.

Para Gamen, F (2015) en la investigación denominada “Luz y Sombras del Teletrabajo”, la misma que tuvo como objetivo explicar y analizar el teletrabajo y sus modalidades en la legislación argentina, llegando a la conclusión que una de las ventajas que aporta esta modalidad de trabajo es la productividad y la flexibilidad y; respecto a las desventajas vendrían a ser la pérdida de la cultura empresarial para ambas partes de la relación laboral, asimismo no se cuenta con normativa que regule al 100% dicha modalidad. (p.90) Esta investigación fue muy importante para el desarrollo de la tesis considerando el análisis que se realiza respecto de los beneficios y riesgos de la modalidad de trabajo conocida como teletrabajo y que comparándolo con el caso del trabajo remoto serían las mismas, tratándose de modalidades de trabajo a distancia.

1.2.2. Contexto Nacional

Herrera (2020), desarrolló una tesis Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en institución educativa. Chota - Cajamarca 2020; siendo su objetivo establecer la repercusión ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la crisis sanitaria, llegando a la conclusión que los factores intervinientes en la función del maestro de secundaria fueron la rutina, la percepción del ambiente físico y sobre todo el reconocimiento de las expectativas laborales y la confianza del éxito en este. (p.71) Esta investigación fue de gran aporte considerando que la flexibilidad que aporta el trabajo remoto o el home office debido a que se labora desde la casa o el lugar de aislamiento obligatorio, en la comodidad que uno mismo pueda instalar, sin una supervisión directa, sino más que todo juega a favor las metas establecidas y los resultados a los que se pueda lograr.

Según Lugo (2021), en la investigación El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020; la misma que tuvo por objetivo establecer los parámetros que se dan por el Trabajo Remoto y las condiciones laborales en las Entidades del estado, llegando a la conclusión que en la Ley del teletrabajo N° 30036, no se ha considerado el trabajo remoto, pero este si ha sido regulado en el Decreto de Urgencia N°26-2020. (p.88). Dos dispositivos legales distintos, pero bajo la modalidad distancia, considerando que por la primera se empezó a regular el trabajo desde casa y el segundo, fue la necesidad de la crisis sanitaria que se vivía que impulsó a optar por esta modalidad de trabajo, que de acuerdo a su definición, una vez culminada la emergencia sanitaria, el término desaparecería.

Según Arriola (2020), en la investigación denominada Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial; que tuvo como finalidad

conocer la eficacia del trabajo remoto en el sistema judicial peruano, llegando a la conclusión que se debe proponer que esta modalidad de trabajo sea permanente y que se considere una vez finalizada la pandemia, teniendo en cuenta que si bien no se cuenta con estadística para conocer las ventajas, se sabe que dentro de los beneficios se encuentra la modernidad, la eficiencia y la optimización del tiempo. (p.98). Importantísimo aporte para el desarrollo de la tesis, debido a que uno de los problemas que se observa a nivel institucional era la lentitud con la que se atienden los procesos y; el hecho de virtualizarlos, les da la posibilidad de que se traten con celeridad, caso, el poder judicial. En tal sentido, considerar el trabajo remoto para el poder judicial, debe ser una opción para analizar.

1.2.3. Contexto Local

Para Edquen (2020), en el estudio Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-covid 19; siendo su objeto establecer de que manera el trabajo remoto impacta en el desempeño laboral en la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia. Se llegó a la conclusión que esta forma de trabajo impacta de manera negativa teniendo en cuenta que los usuarios que acudían por trámites no podían hacerlos, el personal a cargo de las notificar tampoco. (p.61) Esta investigación resulta muy importante por cuanto si bien se aplicó el trabajo remoto, no se empleó al 100% las formas digitales teniendo en cuenta que por la forma de trabajo, los expedientes eran en físico, más no virtuales y las notificaciones eran presenciales, sin embargo, conforme fue pasando el tiempo, se tuvo que ver la forma de llegar a la virtualización de los expedientes y esto contribuyó muchísimo tanto para los usuarios como para los administradores de justicia.

Para Sánchez (2020), en la investigación la regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto; siendo su finalidad realizar una propuesta para normar el derecho a la desconexión laboral, como medio de protección de la jornada máxima legal de trabajo y el

derecho al descanso efectivo, así como beneficiar el bienestar físico y emocional del trabajador. Se llegó a la conclusión que resulta indispensable regular el derecho a la desconexión digital teniendo en cuenta que se vulneran los derechos en el desarrollo del trabajo a distancia. (p.134) Esta investigación fue muy importante e incluso, el ordenamiento jurídico le dio la razón regulando dicho derecho el presente año, habiendo quedado establecido una garantía para la jornada laboral, el descanso efectivo y la salud del trabajador, teniendo en cuenta la exposición a las herramientas digitales.

Para Gutiérrez (2020), en la investigación denominada el Teletrabajo y la satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020; siendo su finalidad establecer el vínculo entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima. Se llegó a la conclusión que se debe dar prioridad al teletrabajo completo y; minimizar el teletrabajo mixto relegándolo solo a casos que sean necesarios la presencia física en las oficinas. (p.88) Esta investigación aporta en cuanto a la importancia de la implementación del teletrabajo en la legislación, siendo beneficioso los aportes que se brinda con su implementación, la flexibilidad generando compromiso, lealtad y responsabilidad que se ven reflejados en la productividad, mejor absentismo y una armonía entre la vida laboral y familiar a fin de poder diferenciarlo del trabajo remoto, figura de análisis en la investigación.

Por su parte Mendoza (2018), en la investigación El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral; siendo su objeto analizar el reconocimiento de dicho derecho en la legislación peruana dentro del derecho laboral; se llegó a la conclusión que es necesario reconocer el mencionado derecho a fin de evitar el ejercicio del poder de dirección de una forma arbitraria y vulneratoria del trabajador. (p.88) Otra investigación a favor del reconocimiento de la desconexión digital, teniendo en cuenta que las labores a distancia implican la necesidad de nuevas normativas que prevean supuestos de vulneración de

derechos, ya sea de jornadas de trabajo o de requerimiento de horas extras, en la medida que no se otorga esa confianza para trabajar por resultados, una de las particularidades de modalidad que ha desarrollado el trabajo remoto.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Con la finalidad de desarrollar los fundamentos teóricos que plantean cada una de las variables de estudio, así como, el describir los principios y características que sustentan el trabajo remoto y el home office es necesario abordar el tema desde una óptica constitucional, teniendo en cuenta que la defensa de estas modalidades de trabajo a distancia responde a una protección constitucional, debido a que el trabajo se encuentra regulado en la Constitución Política. El trabajo dignifica al ser humano y en dicho contexto, es el estado quien debe velar por garantizar las condiciones laborales más óptimas para los trabajadores, de ahí que las modalidades de trabajo tanto el trabajo remoto como el home office deberían ser regulados después de la pandemia, estableciendo de manera clara que modalidad de trabajo permanecerá, si se opta por el trabajo a distancia, así como promover el cumplimiento del ordenamiento jurídico peruano que se conecta con este, como es la ley de seguridad y salud en el trabajo.

1.3.1. EL TRABAJO REMOTO

Para Thorner (2020), el trabajo remoto se sustenta en el apersonarse a las instalaciones cuando se coordine y ante las necesidades de la empresa. En la normativa peruana, la figura de trabajo remoto se encuentra regulado en el Según Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que establece que el trabajo remoto es una alternativa de actividad remota, donde se continúa laborando en casa o en el lugar de aislamiento domiciliario. En ese sentido, podemos inferir que el trabajo remoto es laborar fuera de oficina, asimismo teniendo en cuenta que no es cualquier lugar porque debe ser tu hogar o en todo caso el lugar donde se encuentra en aislamiento el trabajador.

1.3.1.1. ANTECEDENTES

El mundo entro en crisis sanitaria y no tardó de repercutir en nuestro país a causa del covid-19 un virus letal que afectamente inmediatamente al ser humano y la única forma de evitarlo es aislarse a raíz de ello, las actividades económicas del país no podían quedar estático pues es indispensable para vivir, es por ello, que se decreta al estado peruano de emergencia y se plantea el “trabajo remoto” a fin de que los trabajadores tanto de instituciones públicas y privadas puedan cumplir con el trabajo en casa, teniendo en cuenta que el trabajo sea factible hacerlo en la misma, conllevando a una mayor productividades como beneficios para el empleador y evitando el contagio de los trabajadores.

En el caso Chileno, uno de 4 trabajadores efectuó su trabajo en la modalidad del teletrabajo, el estado determino que esta forma de trabajo devenía en obligatorio, siempre que las empresas estén en condiciones de implementarla por ello, resulta necesario que se cuente con condiciones para ejecutarlo, teniendo que desarrollar las capacitaciones, así como velar porque se cuente con los dispositivos electrónicos para lograrlo. (“El impacto de la pandemia”, 2021)

En la presente investigación abordaremos, analizaremos sobre el trabajo remoto y su eficacia post pandemia, es por ello citaremos a los siguientes autores:

Para Jiménez (2021), el trabajo remoto es una figura diferente generada por la crisis sanitaria, se aleja de la responsabilidad que se establece en el teletrabajo, teniendo en cuenta que contempla más flexibilidad por la misma emergencia que lo generó, no se aparta de la responsabilidad, sin embargo la empresa no ha podido constatar el lugar de trabajo, ni las herramientas que emplea el colaborador para seguirtrabajando, ello con relación a que si se daría ante el cumplimiento de la ley de seguridad y salud en la empresa. Aún hay

mucho por normar, teniendo en cuenta, que ante un accidente en casa, no se podría asignar la responsabilidad. Esta modalidad de trabajo tiene como característica el servicio subordinado con el trabajador en su domicilio o lugar donde se encuentra protegido ante el contagio del coronavirus, así también es necesario tener en cuenta que se podría hacer efectivo este trabajo cuando la naturaleza de las labores así lo permitan, no siendo necesario el uso de medios electrónicos, sino que comprende actividades que puedan realizarse en un lugar distinto al de la empresa.

Según Caman (2020), el implementar esta modalidad de trabajo hace necesario el uso de las TICs, sin embargo, su utilización en exceso conllevaría a repercusiones negativas para el trabajador, por tal motivo era necesaria la regulación de la desconexión digital y el elaborar una normativa que incluya los peligros psicosociales teniendo en cuenta el impacto de la tecnología en exceso así como la invasión en el horario de descanso. De lo expuesto, se puede inferir que el trabajo remoto es una modalidad en la que el trabajo se encuentra subordinado utilizando herramientas electrónicas que permita realizar el trabajo en un lugar físico distinto a aquel donde se ubica las instalaciones de la empresa.

1.3.1.2. TEORÍAS

En el presente apartado se analizará las diferentes teorías que conciernen al trabajo remoto, siendo las siguientes:

1.3.1.2.1. Teoría Clásica de los Derechos Fundamentales

Para Preciado (2017), la teoría clásica de los derechos fundamental viene a ser los derechos reconocidos por su nivel constitucional, reflejado en expectativas que responden a obligaciones o prohibiciones que tendrían los individuos dentro de un contexto social con la finalidad de lograr la satisfacción de ciertas exigencias como son la dignidad, libertad, igualdad y solidaridad. Por esta teoría se respalda el trabajo y los derechos que tienen los trabajadores, la jornada laboral y las políticas de trabajo para dignificar a la persona.

1.3.1.2.2. La Teoría Z de Ouchi

Según Ouchi (2006), esta teoría recibe este nombre por el aporte de McGregor. La productividad está orientada a la gestión de personas más no al empleo de la tecnología, es decir, en toda empresa el elemento esencial son los trabajadores y el cómo se les orienta para el logro de los objetivos, las decisiones que se adopten deben promover la participación de tal forma que se involucre al personal, de esta forma se compromete al equipo de trabajo, una organización es producto del esfuerzo de las personas de ahí que se pretende fomentar la identidad, un aspecto que se pierde un poco cuando se realiza el trabajo en casa.

1.3.1.2.3. Teoría del arrendamiento de servicios

De Rivero (2000), manifiesta que el conocer los antecedentes del contrato, repercutió en la relación laboral, por cuanto se considera al arrendamiento, como cuando el arrendador da su propiedad en uso, así el trabajador da en arrendamiento su trabajo por un determinado tiempo y; a cambio recibe un pago por lo efectuado. Esta teoría tiene como sustento el intercambio del tiempo por el dinero. De esta forma se responde al objeto por el que se arrendó.

1.3.1.2.4. Teoría de la compra venta

En esta teoría De Rivero (2000), establece que los servicios que se prestan quedan regulados como en una compra venta, el mismo que parte teniendo en cuenta el trabajo como si fuese una mercadería y que por su cambio, se ofrece un pago, el mismo que debería responder a lo que se compra, es decir, debe ser razonable y justo. El vendedor se encuentra obligado a otorgar un bien y el comprador a pagar por el mismo.

1.3.1.2.5. Teoría de las relaciones laborales

Para Blanch (2003), refiere sobre la Teoría de Relaciones Laborales que viene a ser el estudio de las relaciones que se genera entre dos o más individuos y el estado relacionadas al trabajo compensado, por ello las

relaciones son consideradas teniendo en cuenta los retos que propone el mercado e instituciones. Por esta teoría se evalúa como se desarrollan las relaciones laborales dentro del mercado, así como las actividades que se desempeñan. Se debe tener en cuenta que en el nuevo contexto, las relaciones laborales han sido un poco más frías teniendo en cuenta que ya no se generaba ese contacto físico entre los colaboradores, así mismo se debe evaluar cual ha sido la percepción del grupo hacia la empresa.

1.3.1.2.6. Teoría de los límites específicos

Para Preciado (2017), estos límites es fundamental analizar dentro de la teoría general de los Derechos Fundamentales dentro de un contrato, en la medida que se proyectan relaciones jurídicas entre particulares que surgen del contrato, lo que supone choques entre los derechos de trabajadores y empresarios. Es muy necesario tener en cuenta esta teoría en todo contrato de trabajo considerando las condiciones del contrato y cual vendría a ser el límite tanto para empleador como empleado, el considerar tanto las obligaciones como los derechos que ambas partes de la relación jurídica.

1.3.1.2.7. Teoría de los círculos

Para Raso (2016), la teoría de los círculos propone que la protección del derecho laboral está orientada en forma diferente teniendo en cuenta la distinta casuística que se puede presentar. El establecer el derecho laboral en círculos concéntricos supone caracterizarlos con diferentes tensiones y tutelas. Lo que contiene el núcleo de estos círculos sería lo de mayor protección, que considera todos los aspectos para la protección del trabajo remunerado. En cuanto al derecho, los círculos representan la concentración, la garantía sobre la cual se rodea el derecho, de esta forma, si se compara con el derecho constitucional, se establecería que el contenido constitucionalmente protegido del derecho, de esta forma, mientras más alejados estén los círculos del centro, se estaría definiendo estratos de protección cada vez menor. Las consideraciones que

trae esta teoría permitirán identificar la importancia de la regulación del trabajo remoto de manera definitiva.

1.3.1.3. PRINCIPIOS

En la modalidad del trabajo remoto están inversos de principios vectores, el mismo que le sirven para una mayor interpretación y aplicación del derecho, siendo los siguientes:

1.3.1.3.1. Principio de la buena fe

Para Castro (1967), este principio se orienta a la actuación que sería brindar un servicio con probidad en la ejecución, efectividad para lograr la confianza ajena, que excluye el engañar, hacer daño, alterar la relación laboral, permite una convivencia en paz entre los individuos de una sociedad. Se concentra en desarrollar la labor con confianza y sometidos a una actuación correcta. Por este principio a la firma del contrato debe existir buena fe de ambas partes, de una para poder cumplir con los requerimientos que le realiza el empleador y respetar las políticas impuestas y; de la otra cumplir con el pago de la remuneración, así como la normativa referente a los derechos laborales de sus trabajadores.

1.3.1.3.2. Principio protector

Para Pasco (1978), este principio tiene como finalidad eliminar la brecha existente por la desigualdad que se genera en toda relación laboral, en tal sentido, este principio se aplica para defender al trabajador, una de las partes más vulnerables en la relación laboral considerando que al estar subordinada al empleador puede sufrir ciertas vulneraciones en sus derechos, de ahí que el ordenamiento jurídico debe respetar la dignidad del trabajador y apuntar en la emisión de normas más justas, así también en la aplicación del derecho, se deberá analizar el contexto en el que se desenvuelve la casuística para aplicar el derecho justo siempre en favor del trabajador, debidamente comprobado con medios objetivos que permitan la aplicación proporcional del derecho.

1.3.1.3.3. Principio de la continuidad laboral

Según el Exp. N° 1874-2002-AA/TC, este principio responde a dos principios tanto el protector como el de causalidad, por este último cuando se generan los contratos laborales estos deben responder a la necesidad en la prestación del servicio, es decir establece parámetros tanto como para la prestación de un servicio temporal como para no ser despedido de manera injustificada.

1.3.1.3.4. Principio de primacía de la realidad

Para Montoya (2019), en caso de haber diferencias entre los hechos y la parte documental, se optará por los que ocurra en la realidad. Este principio se justifica en la protección del trabajador y se ejecuta en situaciones donde hay diferencias entre lo que se dice y lo que realmente ha ocurrido, se aplica a nivel procesal laboral en donde se revisan aspectos relacionados a la desnaturalización de contratos o reconocimiento del vínculo laboral

1.3.1.3.5. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Según Toyama (2016), por este principio el trabajador no podría disponer de sus derechos legalmente reconocidos, en la medida que no se aceptaría la renuncia a los mismos. No pueden desarrollarse situaciones denigrantes para el trabajador, protegiendo de esta forma los derechos del empleado

1.3.1.4. EL TELETRABAJO

Padilla (1998), en cuando al teletrabajo analiza sus orígenes: tele quiere decir lejos, por ello, precisa que toda actividad laboral ya sea física o intelectual implica un esfuerzo que para el caso del teletrabajo se realiza a distancia, no en el centro laboral. Por su parte García (2018), preciso que el teletrabajo es flexible y permite realizar actividades para obtener una remuneración sin necesidad de estar en el lugar donde han sido contratados. El teletrabajo se relaciona con quienes en un primer momentos los contrataron para realizar

labores que se podían desempeñar en casa o en cualquier otro lugar físico empleando los medios digitales (Sanguinetti, 2018)

Por su parte Cravino, (2003), ha señalado que esta modalidad de contrato, conlleva ciertos elementos como son que los trabajadores realizan sus labores desde casa y aquellos trabajadores que tienen que moverse; en el primer caso se requiere medios electrónicos; en el caso de los otros trabajadores realizan labores fuera de la oficina, es una labor que implica ir al campo, como, por ejemplo, los vendedores.

Corrales (2021), establece las siguientes semejanzas y diferencias respecto al teletrabajo y el trabajo a domicilio. Respecto de las semejanzas en ambos casos el trabajo se realiza sin presencia física del colaborador en la empresa. El trabajador puede realizar sus labores desde su casa o el lugar que escoja. Estas modalidades de trabajo permiten cumplir con el giro del negocio produciendo bienes y servicios. Existe una igualdad de derechos, trasladando los derechos que se tenía en presencial, a la modalidad virtual. Dentro de las diferencias, se puede comentar que en el teletrabajo se brinda servicios intelectuales, no se produce bienes, en tanto el trabajo a domicilio tiene como objetivo que el trabajador produzca bienes y servicios. En el caso del trabajo remoto se podría hablar del ejercicio de trabajo intelectual, así como trabajo manual en la emergencia sanitaria. Tanto el teletrabajo como el trabajo a domicilio se ejecutan de mutuo acuerdo, mientras que en el caso del trabajo remoto se impone por decisión unilateral del empleador. En el caso de las dos primeras modalidades pueden ser permanentes o transitorias, mientras que en el caso del trabajo remoto es transitorio. El trabajo a domicilio no tiene horario, es flexible, mientras que las otras modalidades si tienen horario de trabajo.

1.3.2. EL HOME OFFICE

Traducido al español como oficina en casa, viene ser el espacio que se destina en el hogar para poder realizar labores propias del trabajo, de aquella actividad que nos produce un ingreso económico. Actualmente este término se

emplea para hacer referencia al teletrabajo y sirve para describir el trabajo remoto desde casa. Esta modalidad de trabajo está siendo muy empleada y se encuentra la tendencia a seguir siendo utilizada. Laborar en la casa ha sido una herramienta poco utilizada y otorgada mucho provecho para quienes podían optar por esta modalidad de trabajo, de tal forma que sus sistemas de organización estarían medidos por la productividad en vez de solo requerir el cumplimiento de una jornada laboral.

1.1.1.1. CARACTERÍSTICAS

Tiene como principal característica el poder realizar las labores en casa o en sitio distinto al de la oficina. Estas formas de empleo han aumentado últimamente y ha generado ventajas enormes tanto para los trabajadores como para los empleadores. En cuanto a los trabajadores, el no transportarse evita riesgos, estrés en cuanto al tránsito, la pérdida de tiempo teniendo en cuenta lo que le lleva llegar al trabajo y luego retornar a casa, el tener que alistar su alimento, más aún cuando es una sola jornada, el gastar para el pasaje o la gasolina si tiene carro particular, el poder nutrirse adecuadamente al tener la posibilidad de ir a su kitchen cuantas veces lo desee. Hay una mejor organización para poder ambientar el espacio de trabajo. Ha quedado demostrado que esta forma de trabajo conlleva a un alto rendimiento por parte del empleado generando incluso mayor compromiso y actualmente se cuenta con tantas herramientas electrónicas que es totalmente accesible tener reuniones virtuales e incluso optimizar el tiempo mientras uno se encuentra en una capacitación.

1.1.1.2. Impacto en la vulneración de los derechos laborales

En el impacto de la vulneración de derechos labores según Corrales (2021), tenemos los siguientes: la inconstitucionalidad de las labores a domicilio por cierto tiempo y su particularidad en cuanto a la remuneración, teniendo en cuenta que al evaluar la normativa contemplada en la legislación privada, se observa que se emplea algunos supuestos de labores a domicilio como es el

hecho de trabajar de forma habitual o por un tiempo, de forma perenne o discontinua para uno o varios empleadores, en el lugar donde reside o en el espacio designado por el empleador. Ante contingencias tales como las condiciones, los plazos, la producción es necesario dejarlo establecido en un contrato, lo que si es necesario determinar es lo relacionado con la temporalidad, por cuanto esta característica estaría contraria al principio de continuidad laboral, a contar con una estabilidad, llegando a la inconstitucionalidad por vulnerar lo prescrito en el artículo 27 de la Carta Magna Peruana.

Por otro lado, se podría analizar la inconstitucionalidad del teletrabajo forzoso, teniendo en cuenta que el reglamento de la ley del teletrabajo estableció como principios que rigen esta modalidad de trabajo la **voluntariedad** por cuanto el empleador podría justificar la variación de la prestación de servicios a la modalidad del teletrabajo requiriendo para ello, el asentimiento de quien realizará dicho trabajo; la **reversibilidad**, en la medida que el empleador puede regresar a la forma de trabajo original, si se demuestra que no se cumple con las metas establecidas al trabajador; la **igualdad de trato** para fomentar iguales condiciones de trabajo entre los teletrabajadores y; la **conciliación entre la vida familiar, personal y laboral**, de tal forma que se respeten los descansos.

Otro aspecto a analizar sería la precarización laboral con el trabajo remoto, por cuanto es una modalidad de contrato decidida de forma unilateral, la misma que responde a parámetros normativos que persiguen salvaguardar la vida de los trabajadores y que; ha permitido una salida ante la crisis sanitaria, una salida para la reactivación económica, la continuidad laboral, cuidar la salud de los trabajadores y evitar el contagio. Sin embargo, si bien existen muchas razones que justifican esta forma de empleo, se debe tener en cuenta que la falta de regularización es lo que conlleva a la vulneración de los derechos de los trabajadores, el hecho de no haber establecido una compensación ante los gastos que demandó una implementación de un home office, el haber tenido que adquirir equipos muchos de ellos costosísimos por la demanda mundial

ante no solo el trabajo sino también la educación a distancia, el factor estrés laboral que era desmedido al inicio de la pandemia, ante el desconocimiento de un virus letal que paro al mundo entero, que coloco frente a entidades públicas y privadas una barrera tan alta que hizo pensar y repensar respecto de las salidas que se podrían proponer para no parar en cuanto a la economía

Definitivamente muchos coincidirán que el trabajo a distancia era el trabajo a futuro y ahora ya no resulta ser el trabajo a futuro, sino que es el trabajo del presente y que resultaría ilógico pensar que todos deberían volver a la presencialidad, cuando ha quedado demostrado que esta forma de trabajo aporta muchísimo más en todo, en cuanto a la salud, a la economía, al trabajo, a la educación al tema ambiental, entre otros, pero para que este sea viable en el tiempo se requiere de normativa acorde a las necesidades y problemas que se han observado en su ejecución.

1.1.1.3. La jornada de trabajo

La Constitución Política del Perú en su artículo 25° reconoce que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, siendo este su límite, en dicho sentido quienes trabajan gozan del derecho al descanso semanal y anual remunerados. Las jornadas atípicas o acumulativas, sin embargo, en promedio no pueden superar el máximo legal de horas de trabajo. Es así que la jornada de trabajo está reconocida dentro del nivel más alto de regulación nacional; convirtiéndose en uno de los derechos más importantes que conforman la legislación de índole laboral. Este es precisamente uno de los derechos más conocidos, sin embargo, uno de los más vulnerados.

1.1.1.4. La desconexión digital

Para López (2018), el derecho a la desconexión laboral, denominado además como derecho a desconectar o derecho a la desconexión digital; se ha traído a debate producto del uso masivo de la tecnología en el ámbito laboral. Es un derecho que tienen todos los trabajadores a conocer su horario laboral,

y en sí cuáles es su disponibilidad para con el empleador, debido a que, al exterior del centro de trabajo, la imprudencia del empleador al disponer de la libertad para hacer una llamada, o mensajes al trabajador se convierte en una vulneración por parte del empleador. El trabajador tiene derecho a un tiempo para descansar de forma diaria, por lo que es necesario el conocimiento y respeto de su horario laboral. Esta sin duda es una novedad jurídica, producto de la adaptación del derecho a la realidad tecnológica.

En tal sentido, este derecho permitirá a los trabajadores desconectarse de su trabajo de forma efectiva, este derecho se encuentra relacionado o posibilita el ejercicio adecuado de derechos constitucionales como la privacidad y la intimidad. Conceptos muy importantes y trascendentales para el Derecho de nuestra época y que resultan inviolables. Este derecho, se encuentra regulado en diversos países, así, Torres (2018) concluye que de instaurarse este derecho en el ordenamiento peruano contribuiría favorablemente al empleo de las Tics y contribuiría a que ya no se emplee arbitrariamente el poder de dirección.

Para Chaname (2020), La desconexión digital es el derecho del trabajador para poder dejar de usar medios electrónicos al finalizar su horario laboral, este derecho se vincula con otros como el descanso y respeto a la jornada de trabajo. Este derecho se basó en el incremento de las TIC dentro de la relación laboral, para impedir que el empleador haga un uso abusivo de estas. Este derecho es una facultad del trabajador para no conectarse mediante el uso de las TIC a ningún aparato tecnológico que tenga relación con su trabajo cuando este fuera de su horario laboral, incluyendo licencias y vacaciones.

1.1.1.5. Las vacaciones

Cumplido un récord laboral de un año, se genera para el trabajador el derecho a gozar de descanso por 30 días (régimen general privado); este período debe transcurrir de forma ininterrumpida siempre que se cumpla con los requisitos de haber laborado jornadas mínimas de 4 horas diarias y el récord

anual. Existen trabajadores exentos de este derecho, estos son los trabajadores a tiempo parcial.

1.1.1.6. Seguridad y salud ocupacional

Para Sánchez (2021) La seguridad y salud en el trabajo (SST) comprende un conjunto de actividades, documentos, registros y procesos que van a conformar el sistema de gestión que deben implementar los empleadores para proteger la vida, integridad y salud de sus trabajadores. Quizá nunca, como en este contexto, se puso en manifiesto la necesidad de contar con el servicio de seguridad y salud en el trabajo.

1.3.3. Base Legal

De conformidad con el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, se entiende por trabajo remoto a aquella prestación de servicios que se encuentra subordinada con la presencia física del trabajador 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 labores”.

Mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020 se dictó medidas adicionales extraordinarias que permiten adoptar acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto sanitario causado por la enfermedad COVID-19, en el territorio nacional, como coadyuvar a disminuir la afectación a la economía peruana por su alto riesgo de propagación. Asimismo, estableció el Trabajo remoto, el mismo que lo definió como la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador 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.

El Informe Técnico N° 001282-2020-SERVIR-GPGSC, mediante el cual se señaló que el Trabajo Remoto es un mecanismo de prestación de servicios a distancia que consiste en la continuación de las labores desde el domicilio del trabajador o lugar de asilamiento domiciliario, utilizando los medios o mecanismos tecnológicos que le permitan lograr tal fin fuera del centro de trabajo. Durante el trabajo remoto, la jornada laboral será la pactada con la entidad antes de iniciar dicha modalidad o la que hubiera convenido con ocasión del mismo, siendo obligación del servidor civil estar disponible durante la misma para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias. Es importante resaltar que de acuerdo con el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

La ley 30036, mediante la cual se señaló que el trabajo remoto es una modalidad del teletrabajo que, en nuestro país, está regulado por Ley N.° 30036. En el Perú, se ha denominado trabajo remoto, desde mayo del 2020, con la finalidad de reanudar las actividades en las entidades públicas, por las circunstancias epidemiológicas de la pandemia de la COVID-19, de acuerdo a lo descrito en el artículo 16 del Decreto Supremo N.° 094-2020-PCM, de la Presidencia del Consejo de Ministros (2020c).

El convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual persigue asegurar que los trabajadores tercerizados de todo el mundo reciban el mismo trato que los demás trabajadores, y tengan los mismos derechos a crear y unirse a organizaciones de trabajadores de su elección y participar en ellas, brindar protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación, en materia de salud y seguridad ocupacional, la remuneración, la protección por regímenes legales de seguridad social, la protección de la maternidad, el acceso a la formación y la edad mínima para trabajar.

El Decreto de Urgencia N° 127-2020, que modifica el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19), facultando a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, siendo obligaciones del empleador respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

1.3.4. CASUÍSTICA Y JURISPRUDENCIA

- **Argentina: ESTUDIO DE CASO: ENTORNO ORGANIZACIONAL DEL TRABAJO REMOTO**

Se realizó una Investigación Cualitativa y se eligió la estrategia metodológica de Estudio de Casos Múltiples. La Unidad de Análisis es el entorno organizacional de los teletrabajadores argentinos durante el ASPyO. Las dimensiones que se observan en el estudio son: entorno organizacional, puesto de trabajo/teletrabajador y entorno familiar. Teniendo el siguiente resultado: el trabajo remoto con libre circulación puede ser un factor estimulante. Si bien, la seguridad informática es un costo que se acrecienta con el trabajo remoto, es una variable controlable o estimulante para las organizaciones. El ASPyO/DiSPyO se puede tomar como pruebas piloto para replantear las Estrategias de Seguridad Informática. De hecho, tres de los cuatro casos bajo estudio tiene un Control Externo que les obliga a tener estándares de Seguridad. Para concluir, como factor impulsor es el diseño mismo de los puestos de trabajo y su nivel de digitalización. En tres de los casos estudiados, es posible continuar con esta modalidad ampliamente pos pandemia.

Jurisprudencia Internacional:

- **Colombia: Sentencia C-311/20- Unificación de criterios Teletrabajo y Trabajo remoto**

La corte Colombiana a fin de unificar criterios en cuanto al trabajo remoto emitido la **Sentencia C-311/20**, en donde expuso la diferencia entre el trabajo en casa y el teletrabajo, puesto que: “mientras el primero consiste en el ejercicio de las funciones laborales sin necesidad de desplazamiento del trabajador a un lugar específico, el teletrabajo hace referencia al trabajo que no requiere ser realizado en un sitio determinado de trabajo pero que se ejerce con el uso de las tecnologías de la información.” Asimismo, declaró accesible que el Decreto Legislativo 771 de 2020 “Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional”, bajo el entendido de que la medida se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria, cuando sea necesario garantizar la continuidad del trabajo remoto, con el fin de evitar el contagio del COVID-19.

Jurisprudencia Nacional:

- **Perú: EXP. N.º 4635-2004-AA/TC TACNA – Derechos laborales desde los parámetros de la Constitución:**

Como consecuencias de las necesidades las normas se adecuan, así ha pasado con esta crisis sanitario que hoy a afrontamos, debiéndose regular de manera improvisada y de emergencia una modalidad de trabajo que permita realizar las actividades laborales a fin para que el trabajador siga subsistiendo a su familia pero garantizando en todo momento sus derecho fundamentales regulados en la Constitución Política del Perú como es la jornada laboral, derecho a no conectarse a los medios tecnológicos o cualquier relacionado fuera del horario establecido, o cuando se encuentren en descanso, de vacaciones o en licencia; el objetivo del establecimiento de dicho derecho tiene como objetivo desvincular la vida laboral de la familiar o personal, y limitar la

exigencia del cumplimiento de labores en cualquier momento, eludir los excesos en los cuales podrían incurrir los empleadores; es por ello que con la actual implementación del trabajo remoto el estado debe salvaguardar que sus derechos sean garantizados independiente de la modalidad en la que se encuentra, y haciendo hincapié que el empleador debe velar siempre por el cuidado de la salud y bienestar de su trabajador es por ello que citamos al EXP. N.º 4635-2004-AA/TC TACNA fallo emitido por el Tribunal Constitucional, precisando la vulneración de la jornada de trabajo de trabajadores mineros: El Tribunal Constitucional no comparte tal afirmación, según la cual el acuerdo de respetar la jornada de ocho horas, establecida en el artículo 22.º del Convenio Colectivo celebrado por el demandante y el demandado para el período 2001 a 2007, es una mera "cláusula convencional declarativa". Cuando las partes pactan respetar dicha jornada en un convenio colectivo que, conforme al inciso 2. 0 del artículo 28.º de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, en modo alguno se puede considerar que tales derechos no vinculen a las partes que celebraron tal convenio colectivo. (fundamento 38). **Es decir, la jornada laboral establecida en la Constitución se instaura como un límite que debe ser respetado por el empleador para acordar las horas de prestación de servicios de sus trabajadores, la cual debe ser respetada tanto en el ámbito público como privado.**

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera se evitaría la vulneración de derechos al desarrollar trabajo remoto y home office después de la pandemia?

1.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE ESTUDIO

La presente investigación resulta importante por cuanto las figuras jurídicas denominadas trabajo remoto y home office son relativamente nuevas y se precisa que son relativamente nuevas, en la medida que de alguna forma

se ha venido desarrollando trabajo a distancia y teletrabajo desde hace muchos años, sin embargo, a raíz de la pandemia, se les ha brindado mayor atención a estas formas de trabajo.

La investigación es importante a nivel jurídico en tanto aporta con terminología, el estudio de doctrina y el planteamiento de teorías que sustentan las variables descritas y que es de gran ayuda para los investigadores que quisieran desarrollar temas relacionados con la materia planteada.

Asimismo, esta investigación es de gran importancia para la tesista puesto que le permitirá realizar un estudio minucioso de un tema tan importante y necesario en la coyuntura que se vive y más aún en la posibilidad de una regulación post pandemia, por otro lado, necesario para poder cumplir con una de los requisitos que, de acuerdo a los establecido por la ley universitaria le garantizaría sustentar y obtener su título profesional.

La investigación desarrolla una **justificación teórica** por cuanto permite describir las teorías que sustentan las variables de estudio, una **justificación metodológica**, teniendo en cuenta que aplica instrumentos de recolección de datos para poder obtener los resultados que permitieron ser analizados y discutidos para corroborar la hipótesis planteada en la investigación y; una **justificación práctica**, por cuanto hay una necesidad de un ordenamiento jurídico tanto para los empresarios como para los trabajadores, por un lado, para los empresarios cumpliendo con la normatividad para evitar sanciones y pagar indemnizaciones en el caso se causare daño y; en el caso de los empleados para poder cumplir con sus funciones dentro de los parámetros establecidos, en cumplimiento de las obligaciones y dentro de un contexto que garantice sus derechos laborales.

1.5 HIPÓTESIS

Si se establecen lineamientos adecuados en el ordenamiento jurídico para el desarrollo del trabajo remoto y el home office después de la pandemia, se garantizaría el derecho de los trabajadores que laboren bajo dicha modalidad.

1.6 OBJETIVOS

1.6.6 OBJETIVO GENERAL

Determinar si la regulación del trabajo remoto y el home office resultan suficientes después de la pandemia.

1.6.7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Caracterizar los fundamentos teóricos que sustentan el trabajo remoto y el home office
- b. Analizar la regulación existente del trabajo remoto y el home office
- c. Evaluar si ha existido vulneración de los derechos de los trabajadores que laboran en trabajo remoto y home office
- d. Proponer una nueva regulación que garantice los derechos de los trabajadores que laboran en trabajo remoto y home office.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Tipo de Investigación:

El tipo de estudio que se desarrollará en la tesis, será mixto, el cual comprende a la investigación cualitativa y cuantitativa. En tal sentido la investigación desarrollará una propuesta legislativa teniendo en cuenta la problemática que se plantea en la investigación. En cuanto a los métodos mixtos, estos constituyen un conjunto de procesos que aportan a la investigación y comprenden el recojo de información, así como su análisis respectivo, la integración y como consecuencia su discusión, permitiendo realizar inferencias de los datos recogidos. (Hernández, 2018, p.651).

En el escenario descrito, este estudio resulta ser mixto por cuanto comprenderá ambos métodos de estudio, por un lado el desarrollo a nivel conceptual y teórico de las variables y por otro lado, la recolección de datos

mediante encuesta, permitiendo concluir la investigación con un aporte teórico práctico, formulado para solucionar el problema de la necesidad de una regulación tanto del trabajo remoto como del home office posterior a la pandemia.

2.1.2. Diseño de Investigación:

Se aplicará un diseño de Investigación no experimental, el mismo que es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

El sustento de este diseño, responde a categorías, conceptos, variables, sucesos, fenómenos o contextos que ya acontecieron o se dieron en un contexto natural sin que existiera la intervención directa del investigador. (Hernández, 2018, p.187).

Conforme a lo manifestado, es posible precisar una solución ante la necesidad de regular tanto el trabajo remoto como el home office después de la pandemia.

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. POBLACIÓN

Según Arias-Gómez y otros (2016) está formada por un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados. Su finalidad está orientada a especificar cada uno de los elementos que se necesitan para la selección de los participantes. (p.2)

Adicionalmente, se puede señalar que la población es el conjunto de elementos que se investiga. Todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández- Sampieri, 2018, p.199)

En la presente investigación, la población estará constituida por Abogados especialistas en Derecho Laboral y docentes de la carrera de Derecho.

2.2.2. MUESTRA

Constituye una porción de la población, teniendo en cuenta que no se podría trabajar con la totalidad, por ello, la muestra debe ser representativa.

Muestrear es la acción de seleccionar un subconjunto de un conjunto mayor, universo o población de interés para recabar la información que permitirá responder ante un planteamiento, teniendo en cuenta el problema de investigación. (Hernández, 2018, p.688)

2.2.2.1. Tipo de muestreo

La presente Investigación se desarrollará en base al muestreo no probabilístico; debido a que actualmente todavía nos encontramos viviendo la pandemia y por la dificultad de poder contactar con los informantes por su labor especializada; habiendo tenido que recurrir a aspectos puntuales para la elección de los individuos que formaron parte de la muestra.

Se utilizará el método de muestreo por conveniencia, por el cual se seleccionará de forma directa e intencional a quienes serán parte de la población, por ello se considerará como condición para acceder a ellos, el fácil acceso. Se empleará el método Bola de Nieve, eligiendo a profesionales que realizan labor especializada orientados al derecho laboral, los cuales nos llevarán a otros, y estos a otros, y así, hasta conseguir una muestra lo suficientemente confiable.

La muestra determinada para esta Investigación se distribuirá de la siguiente manera:

- Abogados especializados en derecho laboral
- Docentes:

Muestra	Nº	Distribución porcentual%
Abogados especializados en derecho laboral	25	50%
Docentes de la facultad de derecho	25	50%
Total	50	100%

Nota: Elaboración propia

2.3. VARIABLES y OPERACIONALIZACIÓN

2.3.1. VARIABLES

Según Hernández (2018) La variable independiente viene a ser el tratamiento o estímulo, mientras que la dependiente la consecuencia.

Sobre la variable independiente, el estudioso tiene que medir, manipular, o elegir para precisar su vínculo con el fenómeno en observación, puede tener su raíz en el sujeto o en el entorno del mismo, un ejemplo a citar sería la metodología para el aprendizaje de la lectura, técnica que es empleada por un profesor con la finalidad de permitir una adecuada comprensión lectora. (Buendía, Colás y Hernández, 2001)

Por su parte Nuñez (2007) indica que la variable dependiente viene a ser aquella que dentro de la relación establecida depende de otra. Son manipuladas por el investigador con la finalidad de generar ciertos efectos. - Sus valores dependerán de los que considere otra variable. (p.9)

2.3.2. Variable Independiente:

Regulación después de la pandemia. -

Según Lew. (2020) Es necesario construir una 'nueva normalidad', diferente a la 'normalidad pre-pandemia' por ser esta inviable, lo que implica evaluar sus fundamentos. Por tal motivo es necesario "contribuir a la reflexión para articular una respuesta eficaz a los desafíos de desarrollo que el país deberá enfrentar en un mundo post COVID" (Díaz, J, Deza, M. y Moreno, K, 2020).

2.3.3. Variable Dependiente:

Trabajo remoto y home office. – El trabajo remoto es aquella figura jurídica que permite realizar las labores habituales que se desarrollaban en la empresa, en el lugar de aislamiento domiciliario, mientras que el home office es el trabajo que se realiza en el domicilio del colaborador, llevar la oficina a su casa.

2.3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

El investigador operacionaliza las variables, a fin de poder expresar las acciones que debe realizar; por tanto, descompone en forma deductiva los aspectos o indicadores que constituyen las variables. (Nuñez, 2007, p.9)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICA E INSTRUMENTO
VD: El trabajo	Descripción	Conceptual	Escala de Liker:	Técnica: Observación,
		Características		

remoto y el home office	Impacto	Principios	1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. No Opina. 4. En desacuerdo. 5. Totalmente en desacuerdo	Encuesta Instrumento: Guía de Observación, Cuestionario
		Personal		
		Familiar		
	Económico			
	Vulneración de derechos	Remuneración		
		Jornada laboral		
Desconexión digital				
VI: La regulación después de la pandemia	Seguridad y Salud	Lugar de trabajo		
		Condiciones de trabajo		
		Capacitaciones		
	Legislación	Internacional		
		Nacional		
	Impacto	Económico		
		Empresarial		
Personal				

Nota: Elaboración propia

2.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1. Técnicas

De acuerdo a lo señalado por Sánchez, Reyes, Mejía (2018) las técnicas vienen a ser conjuntos de medios e instrumentos que efectuaran un método, que significara un aporte para la ciencia. (p.120).

Observación.- Es un procedimiento de recolección de datos, de tal forma que se emplean los sentidos para observar el contexto y realidades en la sociedad actual en donde ejecutan sus actividades (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.102).

Según Baena (2017) mediante la observación del investigador se analiza los datos, es una observación participante, un procedimiento adecuado que permute la evaluación de diferentes formas de comportamiento, donde existe buena observación desde los sujetos a la realidad (p.86).

En tal sentido, la observación como técnica, permite que el investigador se ubique en la realidad, vinculando lo recabado con el objeto de

investigación para que al final se desarrolle una hipótesis de la investigación.

La encuesta.- Según Ponce y Pasco (2015) Su finalidad es recoger datos precisos respecto de un tema, se caracteriza por la inclusión de preguntas con categorías de respuesta cerradas, de tal forma que brinda al encuestado un número limitado de respuestas con el objeto de señalar mejor su respuesta. Asimismo es común la inclusión de escalas de medición de actitudes.

González y Salazar (2018), precisa que la encuesta es una técnica que se lleva a cabo en determinados sujetos, los que constituyen representativos de un colectivo más amplio. Se utilizan procedimientos guía para realizar la interrogación.

La encuesta en la presente investigación permitirá obtener datos relacionados a cuál es el tratamiento legal que se observa en el caso del home office y el trabajo remoto, así como los derechos laborales que no han sido resguardados productos de la normatividad, su inejecución u otros factores, los mismos que serán proporcionados por los encuestados.

Fichaje. - facilitará la sistematización bibliográfica, así como el tener un orden lógico de las ideas y el acopio de información.

La aplicación de esta técnica en la investigación facilitará el tratamiento de la bibliografía, mediante la sistematización, así como tener una consecuencia lógica de las ideas.

Análisis documental. – Es una técnica de recolección de información, para otros es un tipo de investigación y para otros es un instrumento. (Niño, 2011, p.66)

Según Novoa (2014), el análisis documental es una de las técnicas más utilizadas para la investigación. En el presente estudio se va tener en cuenta el análisis doctrinal por parte de la investigación.

Gabinete. - Comprende la tabulación de los datos, que se pueden presentar como análisis e interpretación. Se incluyen en las conclusiones y debe ser a la luz de la teoría, haciendo mención al marco teórico. Logrado el orden, la tabulación y elaborados los datos obtenidos, resulta relevante su presentación en forma sistemática. (Tapia, 2008, p.12).

2.4.2. Instrumentos

Guía de Observación.- Según SEMAR (2005) se estructura teniendo en cuenta indicadores de interés, delimitando lo que se observará, se utiliza como instrumento de control y el diario de campo como el instrumento para su registro. (p.36)

Cuestionario. – Es el instrumento por el cual se lleva a cabo la técnica de la encuesta. Consiste en la concreción de diversas preguntas para recoger información, darle validez y solucionar el problema planteado.

Según Osorio (2001) El cuestionario, es un medio útil y eficaz para recoger información, elaborado con preguntas abiertas, cerradas y mixtas. (p.2)

Este instrumento permitirá obtener información del contexto, respecto a la necesidad de la regulación del trabajo remoto y del home office, para ellos se desarrollarán 13 preguntas para ser aplicados a abogados especialistas en materia laboral y docentes de la facultad de derecho, lo que permitirá concretar la investigación.

Fichas Bibliográficas. – Permitirá recoger datos sobre el autor de cada una de las fuentes que han sido consultadas para la presente investigación.

Fichas textuales. - Se ejecuta a través de la elaboración de fichas, donde se registran los datos y resumen de la lectura. A través de estas fichas se recogerá toda la información de la investigación.

De tal manera que recoger datos ha dado paso a que los estudiosos utilicen el instrumento conocido como fichas con la finalidad de recabar datos de investigación, que resulten fáciles de manejar, empleando información resumida de autores de distintos trabajos de investigación (Baena, 2017, p.122).

2.5. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Según Semar (2005) Se entiende por procedimiento, la forma o método que establece la pauta para realizar algo; por lo general al ejecutar una investigación, solo se consignan algunas de las actividades que se precisan importantes, dejando de tomar nota respecto de otras que también se emplearán en el proceso de investigación, lo que limita el tiempo y los recursos para el logro del objetivo. (p.37)

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, aplicados a los informantes o fuentes ya citados; se analizarán y serán ingresados al estudio como información importante que dará pie a contrastar la hipótesis con la realidad.

Forma de análisis de las informaciones

Los datos serán presentadas como resúmenes, cuadros y gráficos, se formularon observaciones de tipo objetivo, mediante la elaboración de una discusión para contrastar los resultados obtenidos con los antecedentes citados.

Las conclusiones parciales, serán empleadas como premisas para contrastar a hipótesis. El resultado de la misma dará la base para plantear las conclusiones finales de la investigación, considerando los objetivos generales y específicos.

2.6. CRITERIOS ÉTICOS

Los principios que se consideraron en la investigación son:

- **Integridad.-** Este criterio comprende el aspecto fisiológico, psicológico, social, ecológico, axiológico y espiritual. La totalidad se relaciona con la definición de integridad. El individuo está concebido como un ser total e integral que se encuentra integrado por su yo y sus circunstancias de espacio y tiempo en vinculación con otros individuos quienes conforman una comunidad. (Osorio, 2000, p.2)
- **Dignidad Humana:** Es un término que se aplica al hombre para precisar una peculiar calidad de ser, para sostener que es persona y no sólo un individuo. Ser persona no es una propiedad añadida al modo de ser humano, sino la realidad misma del ser humano, su existencia concreta, de ahí que se requiera un trato en condiciones de igualdad, de respeto y consideración. (Asparisi, 2013, p.8)

Este criterio resulta ser uno de los fundamentos establecidos a nivel constitucional, teniendo en cuenta que el respeto por la persona y su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado. No se puede someter al informante a tratos indignos, ni generar desigualdad, puesto que constituyen una herramienta clave en el estudio.

- **Consentimiento informado:** Comprende la necesidad de respetar a las personas y a las decisiones que éstas adopten. Es un mecanismo para proteger sus intereses y en el que tienen la oportunidad de decidir involucrarse o no. Rev Med Hondur (2012, p.1)

Resulta entonces ser un procedimiento formal y necesario en el desarrollo de una investigación, la misma que ayudará para conocer de qué trata, siendo su finalidad que tenga la oportunidad de decidir si forma parte de la muestra o no.

- **Respeto a las personas:** Toda investigación debe considerar el respeto por las personas que aportan en la investigación, así como por los grupos sobre los cuales se realiza la investigación. Se debe respetar las circunstancias sociales, culturales, económicas, étnicas, ecológicas. Este respeto comprende tanto la atención y valoración de la escala de

valores propios de otro, con sus temores, sus expectativas y su proyecto de vida. (Osorio, 2000, p.2)

- **Beneficencia:** Deber ético que persigue buscar el bien para los que participan en un estudio, con la finalidad de alcanzar todos los beneficios posibles y de esta forma disminuir los riesgos de los cuáles se originen posibles daños. Quienes realizan la investigación deben ser competentes de forma íntegra. (Osorio, 2000, p.2)

- **Justicia:** Se persigue la justicia, no en el sentido de dar a cada quien lo que le corresponde, sino del tratamiento a los sujetos de investigación, de tal forma que el diseño de estudio permita que las cargas y beneficios estén compartidos en forma equitativa entre los grupos sujetos de la investigación. Este aspecto es de gran aporte, teniendo en cuenta que permite un trabajo coherente y sistemático para la evaluación de los procesos de investigación. Rev Med Hondur (2012, p.1)

Según Declos (2018) la justicia permite otorgar un trato justo a las personas, de tal forma que se distribuya equitativamente los beneficios y las cargas asociadas a la investigación (p.3)

La presente investigación se desarrollará de forma justa puesto que se pretende realizar el recojo de datos tratando a todos los informantes de la misma forma y aplicando las mismas preguntas para obtener datos sólidos que permitan la contrastación de la hipótesis. Asimismo, el poder realizar un aporte teórico práctico que permita lograr una armonía entre los empleadores y los trabajadores para la regulación de figuras jurídicas post covid.

2.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO

Se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- **Confiabilidad:** Según Mejía (2005) es el proceso que permite dar seguridad al instrumento que se ha elaborado. El investigador, precisa que la persona que aportará al estudio es confiable. (p.24)

- **Muestreo:** Se consideró una muestra, así como fuentes que permitieron llegar a determinar la población para aplicar a dicho problema planteado en función a un porcentaje.

- **Relevancia:** Los resultados de la investigación deben corresponder con la justificación.

- **Generalización:** Teniendo en cuenta el razonamiento humano en función a la validez de los resultados a los que se arribó con el estudio

- **Dependencia:** Este criterio implica el nivel de consistencia o estabilidad de los resultados y hallazgos del estudio. (Suarez, 2007, p. 650)

- **Credibilidad:** es considerado como un criterio de rigor que asegura la validez y veracidad de los resultados obtenidos de la presente investigación debiendo tener relación con el fenómeno observado.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de Tablas y figuras

Tabla 1

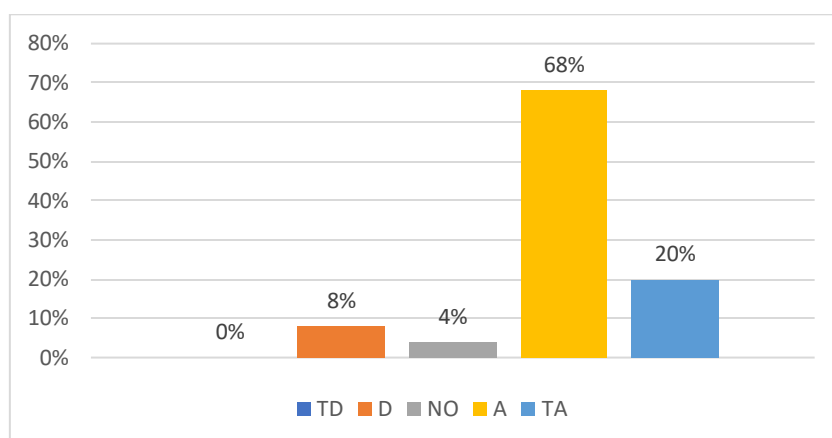
¿Conoce Usted las diferencias entre el trabajo remoto y el home office?

ÍTEM	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	8%
No opina	2	4%
De acuerdo	34	68%
Totalmente de acuerdo	10	20%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 1

¿Conoce Usted las diferencias entre el trabajo remoto y el home office?



Nota: El 68% de los abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho conoce las diferencias indicaron estar de acuerdo en conocer las diferencias entre el trabajo remoto y el home office, mientras que el 20% de los encuestados indicado estar totalmente de acuerdo.

Tabla 2

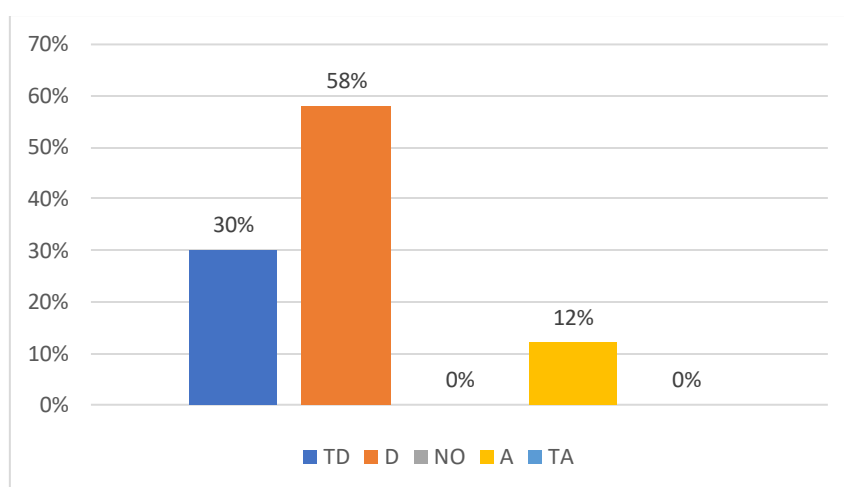
¿Considera Usted que el trabajo remoto y el home office son lo mismo?

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	15	30%
En desacuerdo	29	58%
No opina	0	0%
De acuerdo	6	12%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 2

¿Considera Usted que el trabajo remoto y el home office son lo mismo?



Nota: El 58% de los abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho indicaron estar en desacuerdo en que el trabajo remoto y el home office son lo mismo, mientras que el 30% de los encuestados indicó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

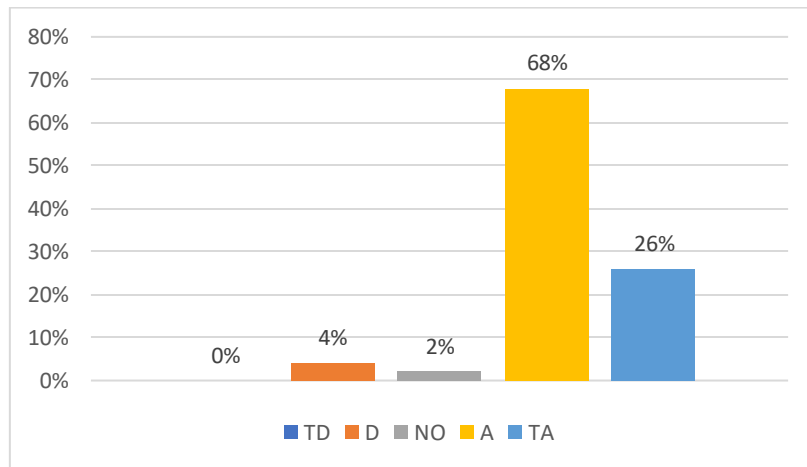
¿Considera Usted que se debería regular el trabajo remoto después de la pandemia?

ÍTEM	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	4%
No opina	1	2%
De acuerdo	34	68%
Totalmente de acuerdo	13	26%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 3

¿Considera Usted que se debería regular el trabajo remoto después de la pandemia?



Nota: El 68% de los abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho indicaron estar de acuerdo en considerar que se debería regular el trabajo remoto después de la pandemia, mientras que el 26% indicaron estar totalmente de acuerdo.

Figura 4

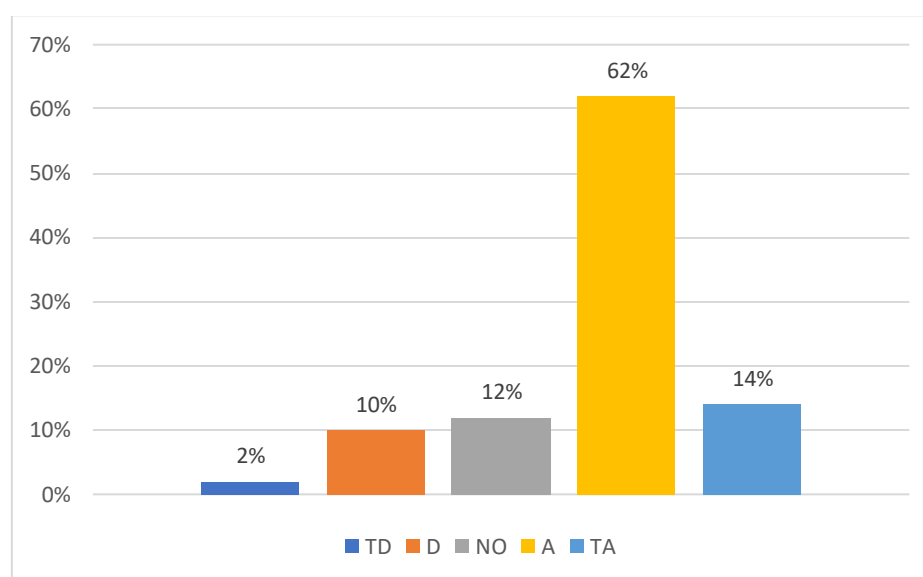
¿Conoce Usted la norma que regula el trabajo remoto?

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	5	10%
No opina	6	12%
De acuerdo	31	62%
Totalmente de acuerdo	7	14%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 4

¿Conoce Usted la norma que regula el trabajo remoto?



Nota: El 62% de los abogados especializados en derecho laboral y los docentes de derecho indicaron estar de acuerdo en conocer la norma que regula el trabajo remoto, mientras que el 14% indicó estar totalmente de acuerdo

Tabla 5

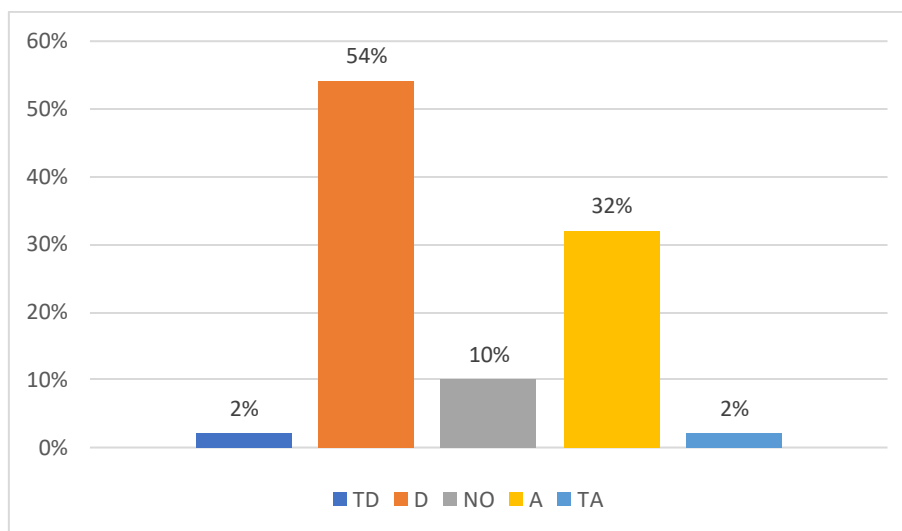
¿Cree Usted que el trabajo remoto tiene una correcta regulación?

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	27	54%
No opina	5	10%
De acuerdo	16	32%
Totalmente de acuerdo	1	2%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 5

¿Cree Usted que el trabajo remoto tiene una correcta regulación?



Nota: El 54% de los abogados especializados en derecho laboral y los docentes de derecho indicaron estar en desacuerdo en que el trabajo remoto tiene una correcta regulación, mientras que el 32% indica estar de acuerdo.

Tabla 6

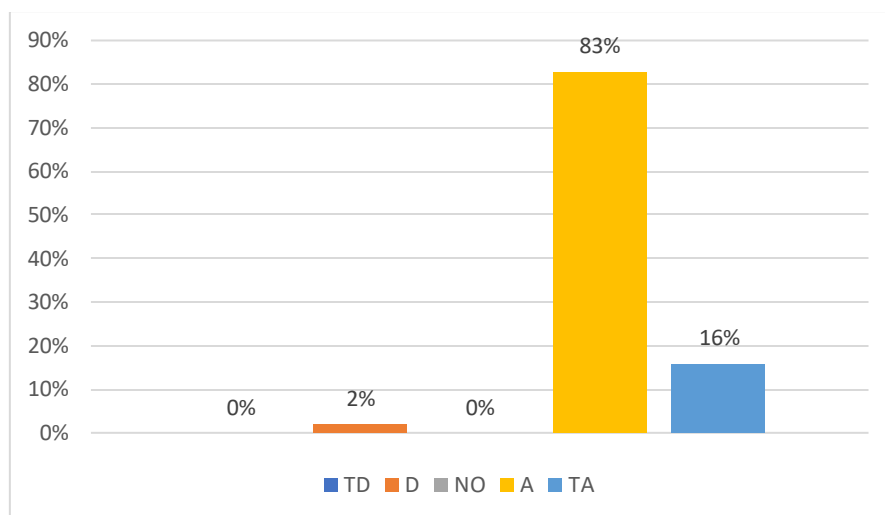
¿Considera Usted que el home office debe ser regulado después de la pandemia?

ÍTEM	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	2%
No opina	0	0%
De acuerdo	41	82%
Totalmente de acuerdo	8	16%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 6

¿Considera Usted que el home office debe ser regulado después de la pandemia?



Nota: El 83% de los abogados especializados en derecho laboral y los docentes de derecho indicaron estar de acuerdo en que el home office debe ser regulado después de la pandemia, mientras que el 16% indica estar totalmente de acuerdo.

Tabla 7

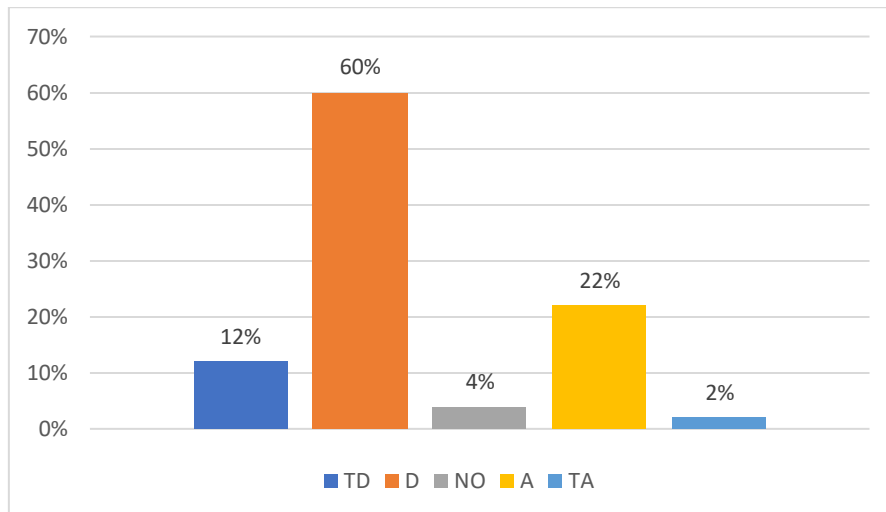
¿Considera Usted que durante el periodo de realización del trabajo remoto se ha respetado su jornada laboral máxima?

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	6	12%
En desacuerdo	30	60%
No opina	2	4%
De acuerdo	11	22%
Totalmente de acuerdo	1	2%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Tabla 7

¿Considera Usted que durante el periodo de realización del trabajo remoto se ha respetado su jornada laboral máxima?



Nota: El 60% de los abogados especializados en derecho laboral y los docentes de derecho indicaron estar en desacuerdo en que durante el periodo de realización del trabajo remoto se ha respetado su jornada laboral máxima, mientras que el 22% indicó estar de acuerdo

Tabla 8

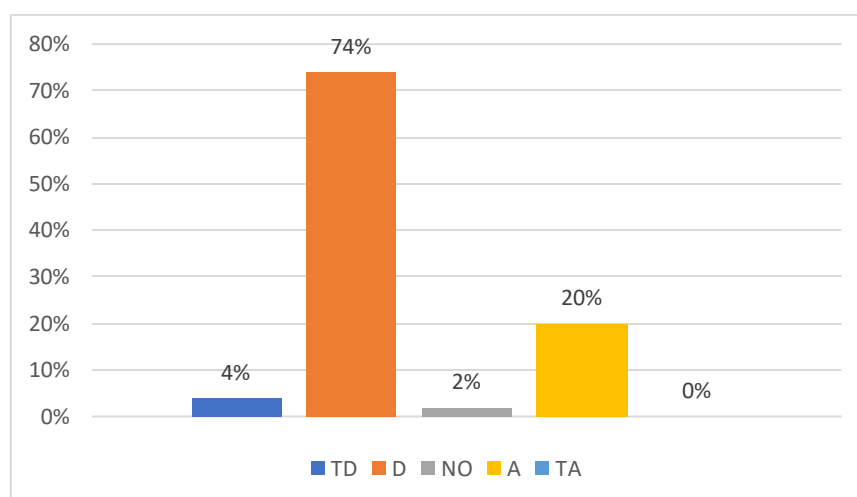
¿Considera Usted que se ha regulado el home office en el Perú?

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	37	74%
No opina	1	2%
De acuerdo	10	20%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 8

¿Considera Usted que se ha regulado el home office en el Perú?



Nota: El 74% de los abogados especializados en derecho laboral y los docentes de derecho indicaron estar en desacuerdo en que se ha regulado el home office en el Perú, mientras que el 20% indicó estar de acuerdo.

Tabla 9

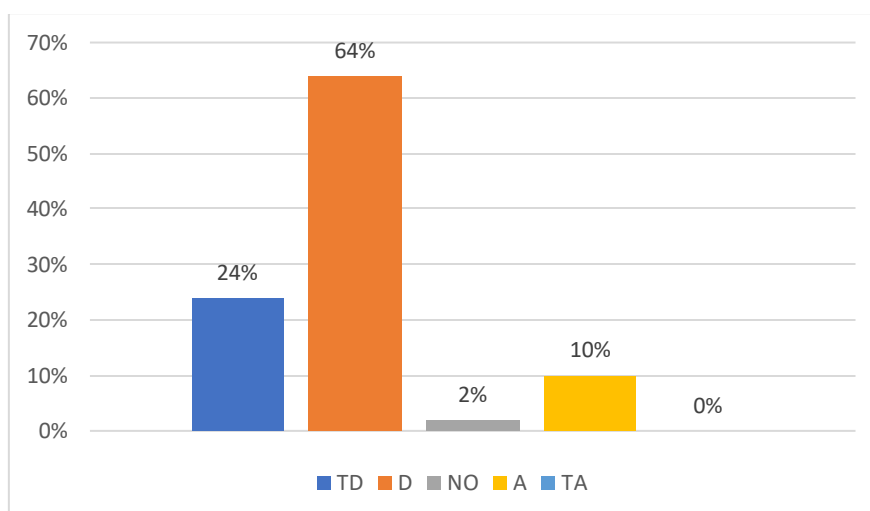
¿Considera Usted que se ha respetado el derecho a la desconexión digital de quienes realizan trabajo remoto y home office?

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	12	24%
En desacuerdo	32	64%
No opina	1	2%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Tabla 9

¿Considera Usted que se ha respetado el derecho a la desconexión digital de quienes realizan trabajo remoto y home office?



Nota: El 64% de los abogados especializados en derecho laboral y los docentes de derecho indicaron estar en desacuerdo en que se ha respetado el derecho a la desconexión digital de quienes realizan trabajo remoto y home office, mientras que el 24% de los encuestados manifestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

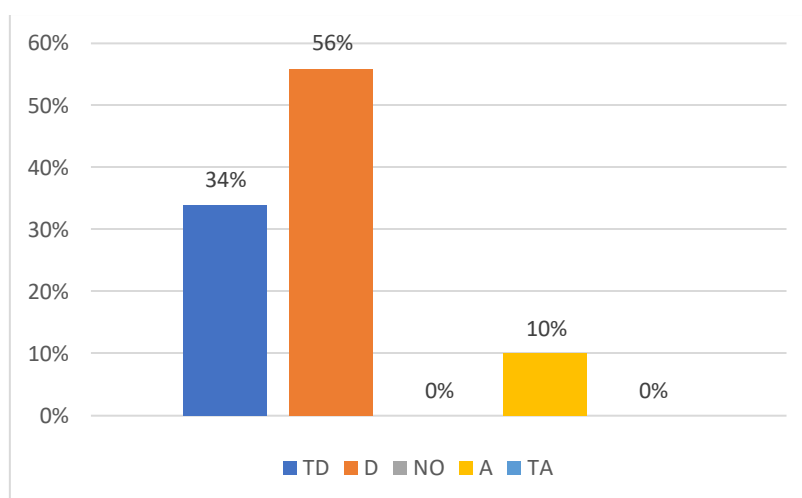
¿Considera usted que la remuneración de los trabajadores que realizan trabajo remoto y home office debe disminuir porque no ejecutan labores de manera física en la empresa?

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	17	34%
En desacuerdo	28	56%
No opina	0	0%
De acuerdo	5	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 10

¿Considera usted que la remuneración de los trabajadores que realizan trabajo remoto y home office debe disminuir porque no ejecutan labores de manera física en la empresa?



Nota: El 56% de los abogados especializados en derecho laboral y los docentes de derecho indicaron estar en desacuerdo en que la remuneración de los trabajadores que realizan trabajo remoto y home office debe disminuir porque no ejecutan labores de manera física en la empresa, mientras que el 34% señalaron estar totalmente en desacuerdo en que se debería disminuir la remuneración de los trabajadores que realizan trabajo remoto y home office.

Tabla 11

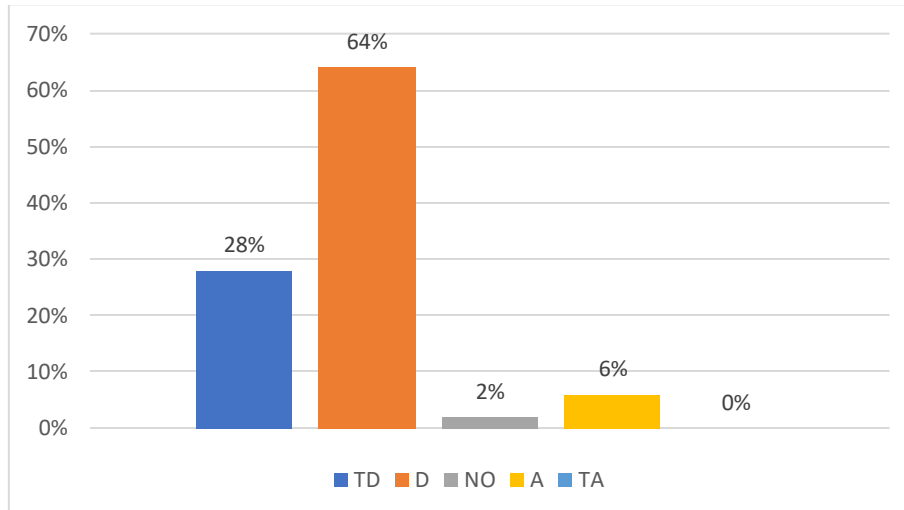
¿Considera Usted que los empleadores se han preocupado por el cumplimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional, en favor de sus trabajadores?

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	14	28%
En desacuerdo	32	64%
No opina	1	2%
De acuerdo	3	6%
Totalmente de acuerdo	0	0%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 11

¿Considera Usted que los empleadores se han preocupado por el cumplimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional, en favor de sus trabajadores?



Nota: El 64% de los abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho indicaron que están en desacuerdo en que los empleadores se han preocupado por el cumplimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional en favor de sus trabajadores, mientras que el 28% señalaron estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

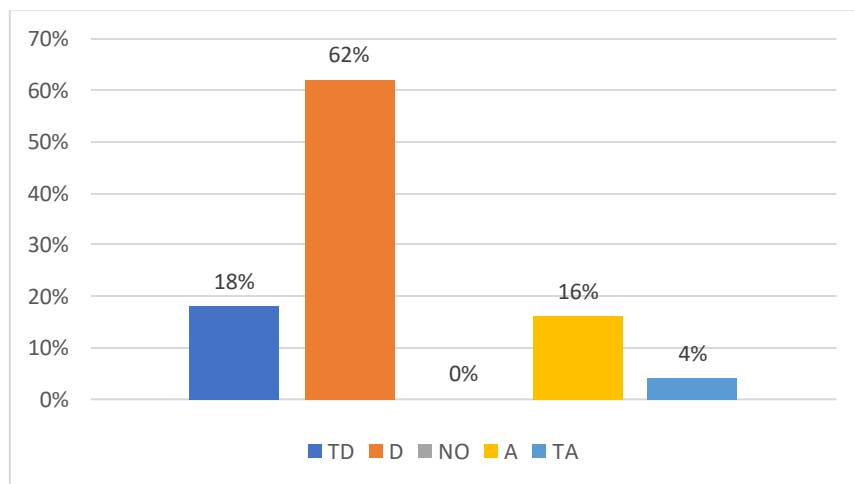
¿Considera usted que las condiciones de trabajo deben variar cuando se realiza trabajo remoto y home office?

ÍTEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	9	18%
En desacuerdo	31	62%
No opina	0	0%
De acuerdo	8	16%
Totalmente de acuerdo	2	4%
TOTAL	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho

Figura 12

¿Considera usted que las condiciones de trabajo deben variar cuando se realiza trabajo remoto y home office?



Nota: El 62% de los abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho indicaron que están en desacuerdo en que las condiciones de trabajo deben variar cuando se realiza trabajo remoto y home office, mientras que el 18% señalaron estar totalmente en desacuerdo.

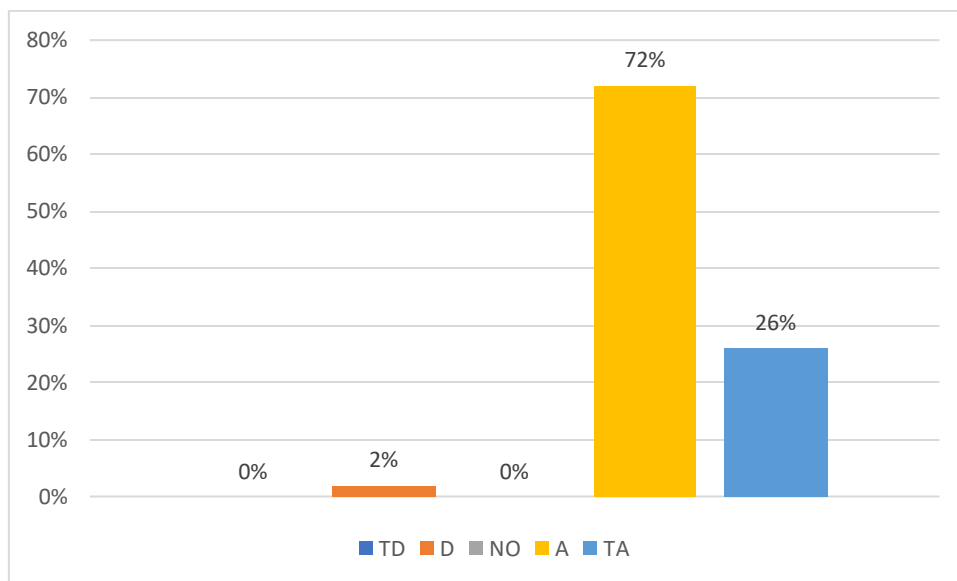
Tabla 13

¿Cree Usted que el trabajo remoto o el home office ha generado un impacto en lo económico, personal y en lo familiar de dichos trabajadores?

ÍTEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	2%
No opina	0	0%
De acuerdo	36	72%
Totalmente de acuerdo	13	26%
TOTAL	50	100%

Figura 13

¿Cree Usted que el trabajo remoto o el home office ha generado un impacto en lo económico, personal y en lo familiar de dichos trabajadores?



Nota: El 72% de los abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho indicaron que están de acuerdo en que el trabajo remoto o el home office ha generado un impacto en lo económico, personal y en lo familiar de dichos trabajadores, mientras que el 26% señalaron estar totalmente de acuerdo.

3.2. Análisis y discusión

De la aplicación de las encuestas a abogados especializados en derecho laboral y docentes de derecho se pudo verificar que:

En cuanto a si se conoce la diferencia entre el trabajo remoto y el home office, tal como se puede visualizar en el recojo de información mediante encuesta aplicada de manera directa a los abogados especializados en derecho laboral y a docentes de derecho, en la tabla 1 se pudo apreciar que el 68% de los encuestados se mostraron de acuerdo, en que conocen las diferencias entre el trabajo remoto y el home office, mientras que el 20% se encuentra totalmente de acuerdo. Esto guarda relación con lo descrito por Jimenez (2020) quien ha señalado que el trabajo remoto es una creación distinta a partir de las normas que se han creado en el estado de emergencia, guardando distancia con la denominación teletrabajo. Esto se condice con lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR dispositivo legal que regula el trabajo remoto, mientras que mediante la ley N° 30036, se reguló el teletrabajo.

En cuanto a si se debería regular el trabajo remoto después de la pandemia, tal como se puede visualizar en el recojo de información mediante encuesta aplicada de manera directa a los abogados especializados en derecho laboral y a docentes de derecho, en la tabla 3 se pudo apreciar que el 68% de los encuestados se mostraron de acuerdo, en que se debería regular el trabajo remoto después de la pandemia, mientras que el 26% se encuentra totalmente de acuerdo. Esto guarda relación con lo descrito por Arriola (2020) quien en su investigación titulada Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial, ha señalado que se debe proponer que el trabajo remoto permanezca en el ámbito judicial, aunque se supere la pandemia. Esto se condice con lo señalado por Herrera (2020) quien en su investigación denominada Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020; ha concluido que los factores que han incidido en la incorporación del trabajo remoto han sido el reconocimiento de las expectativas de trabajo y la confianza de

su éxito, permitiendo inferir respecto del impacto que ha tenido en los trabajadores, lo que conlleva a replantear la idea de seguir utilizando dicha figura jurídica pos pandemia.

Con relación a si se conoce la norma que regula el trabajo remoto, tal como se puede visualizar en el recojo de información mediante encuesta aplicada de manera directa a los abogados especializados en derecho laboral y a docentes de derecho, en la tabla 4 se pudo apreciar que el 62% de los encuestados se mostraron de acuerdo, en que conocen la norma que regula el trabajo remoto, mientras que el 14% indica estar totalmente de acuerdo. Este resultado coincide con lo señalado por Thorner (2020) quien ha precisado que el trabajo remoto encuentra su fundamento en realizar las labores en el lugar de aislamiento domiciliario teniendo en cuenta que por la crisis sanitaria resulta complicado asistir al centro laboral, pero si ello ocurriera debe realizarse guardando los protocolos de seguridad. Esto se condice con lo señalado por la ley 30036 quien regula el trabajo remoto como una modalidad de teletrabajo para poder reanudar las actividades tanto en las entidades públicas como privadas.

Con relación a la pregunta si el home office debe ser regulado después de la pandemia, tal como se puede visualizar en el recojo de información mediante encuesta aplicada de manera directa a los abogados especializados en derecho laboral y a docentes de derecho, en la tabla 6 se pudo apreciar que el 82% de los encuestados se mostraron de acuerdo, en que el home office debe ser regulado después de la pandemia, mientras que el 16% indica estar totalmente de acuerdo. Lo señalado guarda relación con Ortiz (2016) quien en la investigación denominada Formulación del modelo administrativo y financiero de teletrabajo (home office) en Guatemala, investigación que tuvo por objetivo analizar el modelo de home office en la legislación, precisa que es necesario crear la figura de esta modalidad de trabajo, con la finalidad de poder garantizar los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo y evitar la vulneración de los derechos laborales. Lo manifestado coincide con lo señalado por Lugo (2021) quien en la investigación denominada El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020 ha indicado que la ley del teletrabajo no ha considerado de manera expresa el trabajo remoto, de lo que se puede inferir que es necesaria la

regulación que precise la diferenciación entre el trabajo remoto, el teletrabajo y el home office.

En cuanto a si durante la realización del trabajo remoto se ha respetado la jornada máxima laboral, tal como se puede visualizar en el recojo de información mediante encuesta aplicada de manera directa a los abogados especializados en derecho laboral y a docentes de derecho, en la tabla 7 se pudo apreciar que el 60% de los encuestados se mostraron en desacuerdo, en que durante el periodo de realización del trabajo remoto se ha respetado su jornada laboral, mientras que el 22% se encuentra de acuerdo. Esto guarda relación con Vallejo (2020) quien en su investigación titulada Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador, ha señalado que no existe respecto al horario de trabajo, mucho menos a la disposición de no interrumpir al teletrabajador en el lapso de 12 horas conforme lo regula la norma. Este resultado coincide con lo manifestado por Sánchez (2020), quien en su investigación denominada La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto; ha precisado que se ha vulnerado el derecho a la jornada laboral ante las nuevas formas de trabajo, sobre todo ante el uso creciente de las tecnologías en el marco laboral, que produce hiperconectividad de los trabajadores.

En cuanto a si se ha respetado el derecho a la desconexión digital de quienes realizan trabajo remoto y home office, tal como se puede visualizar en el recojo de información mediante encuesta aplicada de manera directa a los abogados especializados en derecho laboral y a docentes de derecho, en la tabla 9 se pudo apreciar que el 64% de los encuestados se mostraron en desacuerdo, en que se ha respetado el derecho a la desconexión digital de quienes realizan trabajo remoto y home office, mientras que el 24% indico estar totalmente en desacuerdo. Esto guarda relación con Mendoza (2018) quien en su investigación titulada El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral, ha precisado que se debe reconocer el derecho a la desconexión tecnológica a fin de evitar el ejercicio del poder de dirección de una forma arbitraria y vulneratoria del trabajador. Esto se condice con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 004-2021-TR del 11 de marzo del 2021,

norma que establece los lineamientos que regulan el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo remoto.

En cuanto a si el trabajo remoto o el home office ha generado un impacto en lo económico, personal y en lo familiar, tal como se puede visualizar en el recojo de información mediante encuesta aplicada de manera directa a los abogados especializados en derecho laboral y a docentes de derecho, en la tabla 13 se pudo apreciar que el 72% de los encuestados se mostraron de acuerdo, en que el trabajo remoto o el home office ha generado un impacto en lo económico, personal y en lo familiar de dichos trabajadores, mientras que el 26% se encuentra totalmente de acuerdo. Esto guarda relación con Hernández (2021) quien en su investigación titulada Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa, precisa que toda crisis aumenta la creatividad de las personas generando situaciones las mismas que pueden ser favorables o desfavorables para los trabajadores y tiene un impacto tanto en lo económico, personal como en lo familiar. Teniendo en cuenta que este resultado concuerda con lo señalado por Cortez (2020) quien en la investigación denominada El trabajo remoto en tiempos de covid 19 y su impacto en el trabajador ha señalado que el trabajo remoto tiene un impacto económico en los trabajadores por cuanto les permite seguir laborando

3.3. Aporte Práctico

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

SUMILLA: LEY QUE PROMUEVE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES REMOTOS Y BAJO LA MODALIDAD HOME OFFICE.

Shirley Zambora, bachiller en Derecho por la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, en virtud del artículo N°107 de la Constitución Política del Perú que corresponde al derecho de la Iniciativa Legislativa, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República del Perú, presenta la siguiente propuesta legislativa.

**LEY QUE PROMUEVE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES REMOTOS Y BAJO LA
MODALIDAD HOME OFFICE**

MARCO JURÍDICO

Artículo 1º.- Objeto de la norma

El presente Proyecto de Ley tiene como objeto promover la protección de los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto y bajo la modalidad home office

Artículo 2º.- Finalidad

Promover que las empresas cumplan con garantizar los derechos laborales de los trabajadores que se desempeñan bajo las modalidades de trabajo: trabajo remoto y home office, de tal forma que se promueva el trabajo bajo condiciones de justicia, razonabilidad y proporcionalidad, sin tener que afectar la remuneración ni las condiciones laborales iniciales que se fijaron en la contratación.

Artículo 3º.- Ámbito de aplicación

La presente norma será de aplicación para los trabajadores de la actividad privada que se desempeñen bajo las modalidades trabajo remoto y home office.

Artículo 4º.- Sobre los gastos para la ejecución del trabajo remoto

Incorporar en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el inciso 3. En el caso del trabajo remoto, el empleador deberá compensar los gastos de implementación que requirió el trabajador realizar, para efectos de preservar su trabajo, de tal forma que se considerará el siguiente cálculo. Se realizará la valuación económica de los equipos que empleo el trabajador durante el desarrollo del trabajo remoto, si estos hubieran sido nuevos, con la acreditación correspondiente, la empresa procederá a reembolsar el 50% de los mismos y; en el caso de que el trabajador acredite que el equipo fue usado, se procederá a la devolución del 20%.

Teniendo en cuenta el Decreto de Urgencia N° 055-2021 donde se dispone la ampliación del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2021, lo expuesto en el párrafo precedente se hará efectivo hasta el mes de marzo, es decir, el plazo con que cuenta el empleador para devolver los gastos que demandaron la implementación de los equipos digitales para continuar con las actividades laborales será hasta el 31 de marzo del 2020

Artículo 5º.- Sobre los gastos para la ejecución del home office

En el supuesto en el que el empleador y el trabajador convengan en que el colaborador realiza labores bajo el home, el empleador entregará los equipos que serán necesarios para la realización de sus labores, caso contrario se convendrá en la compra de los mismos y una vez de obtener el visto bueno por parte del empleador, se realizará la devolución correspondiente al trabajador del 70% por los gastos efectuados por los equipos, los mismos que estarán a nombre del empleador durante dos años, para después pasar a nombre del trabajador. En caso de renuncia del trabajador, deberá entregar el equipo a su empleador.

Artículo 6.- Sobre la política de compensación de horas extras

Si empleador requiere labores adicionales a las realizadas dentro de una jornada laboral a quienes realizan el trabajo remoto o las horas extras, estas deberán en primer término ser compensadas monetariamente, caso contrario deberán ser devueltas en compensación de horas en un plazo no mayor a 15 días de realizados las actividades extras.

El pago de las horas extras quedará consignado en la boleta de pago, mientras que la compensación de horas extras por tiempo libre deberá quedar consignado en informes digitales donde se deberá suscribir actas para acreditar la compensación respectiva.

Artículo 7º.- Sobre la desconexión digital

En amparo de lo dispuesto por el Decreto de Urgencia N ° 127-2020, el derecho a la desconexión digital prescribe no hacer requerimientos al trabajador fuera de su horario de trabajo en tal sentido, quedan restringidas toda comunicación telefónica, vía correo electrónico fuera del horario de trabajo. De haber necesidad de hacer requerimientos, estos deberán ser programados para que el trabajador los reciba dentro de su jornada laboral, de esta forma se permite elaborar los correos pero al trabajador le debe llegar dentro de su jornada.

Se precisa que el horario de trabajo corresponde a 8 horas laborales, en tal sentido, queda establecido que para el respeto de la desconexión digital no se debe hacer requerimientos culminada la jornada laboral y tampoco dentro del descanso cuando se cuente con jornada laboral partida, mucho menos en el horario de refrigerio cuando se cuenta con una jornada laboral única con horario de trabajo incluido.

Artículo 8º.- Sobre la remuneración

Por ningún motivo se justificará que el trabajo remoto ni el home office ameriten una reducción de la remuneración, considerando que la reactivación económica ya se ha venido dando de manera paulatina y que se espera para el año 2022 se genere al 100%, en tal sentido, desde el 1 de diciembre del 2021 queda totalmente prohibido la reducción de remuneraciones de los colaboradores.

Artículo 9º.- Sobre el registro de asistencia

Los empleadores deberán contar con aplicativos para poder hacer el registro de asistencia de sus trabajadores que realizan labores bajo la modalidad trabajo remoto o home office.

En el supuesto en que se coordine el trabajo remoto bajo la modalidad calidad de tiempo, no será necesario el registro de la asistencia, pero si la fiscalización en el cumplimiento de las tareas encomendadas, para lo cual se deberá

actualizar el reglamento interno de los trabajadores a efectos de precisar cuando el trabajador incurre en falta por incumplimiento de las tareas asignadas, así como el procedimiento que se tendría que llevar a cabo en la comisión de dicha falta.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las distintas formas de trabajo que se orientan a desarrollar trabajo a distancia han sido conociéndose a lo largo de estos años, si bien no son actuales, la mirada se ha puesto en ellas a raíz de la pandemia. En dicho contexto y teniendo en cuenta la coyuntura que se vivía desde marzo del año pasado, se fue aprendiendo en el camino, de ahí la cantidad de dispositivos legales que se emitían con la finalidad de frenar la crisis económica que se venía. Uno de estos impactos a la economía fue el establecer esta modalidad de trabajo conocida como trabajo remoto, la misma que en el entendido de su descripción acabará una vez que se disponga la eliminación de la crisis sanitaria, es más ya contamos con un dispositivo legal que ha indicado que se permite el trabajo remoto para los trabajadores de la actividad tanto pública como privada hasta el 31 de diciembre del presente año.

Pese al dispositivo Legal, Decreto de Urgencia N° 055-2021, será necesario esperar a que el legislativo o en su defecto el ejecutivo, determinen o no su continuidad, teniendo en cuenta que aún no se logra la vacunación del 100% de la población y que aún existen ciudadanos reacios a recibir las vacunas, lo que dificulta regresar a la normalidad en su totalidad. Una vez precisado el tema del trabajo remoto y su continuidad, lo que si está claro es que las modalidades de trabajo a distancia han existido y van a perdurar en el tiempo teniendo en cuenta las ventajas que ofrecen tanto para el empleador como para el trabajador, en dicho contexto, es necesario su ordenamiento jurídico, debido a que ya se cuenta con experiencia y los casos que se han dado por la vulneración de los derechos laborales de los empleadores da luces de lo que se debería abordar y especificar. Si se quiere hacer alusión a un derecho, sería la desconexión digital el mismo que si bien en su momento fue criticado teniendo en cuenta que la constitución política del Perú regula la jornada laboral, que el decreto legislativo N° 728 regula la jornada laboral, entonces para algunos, no era necesario la creación de un derecho a la desconexión digital, sin embargo, dada la vulneración de la misma y los requerimientos que

se hacían fuera del horario de trabajo, se creyó conveniente la creación de este derecho, de tal forma que se dejó prescrito el derecho del trabajador a no ser perturbado en su hora de descanso y se establezca la armonía entre su trabajo y su vida personal.

Se considera fundamental la intervención del estado para que mediante el poder legislativo establezca todos los lineamientos correspondientes para el respeto de los derechos laborales de los trabajadores post pandemia, debido a que en la misma, de alguna forma que ha sostenido el sistema con la normativa vigente, pero es necesario trabajar para mejorar la situación laboral de quienes realizan y realizarán trabajo desde casa.

ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

a) Beneficios

Involucra un impacto costo-beneficio pues se debe destacar que resulta necesaria la regulación propuesta para equiparar las ventajas que obtiene el empleador obteniendo como resultados positivos

Primero, el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajados

Segundo, la razonabilidad entre los medios utilizados por el trabajador y su compensación correspondiente por parte del empleador.

Tercero, armonizar la vida laboral con la vida personal, promoviendo la protección de la familia y evitando repercusiones en la salud de los trabajadores

Cuarto, promoviendo la contratación por la modalidad a distancia ya sea como trabajo remoto o home office teniendo en cuenta los costos que se ahorra la empresa bajo esta modalidad y que el trabajador puede estar dentro de su hogar para trabajar

b) Costo

La propuesta tiene un costo, debido a que es financiada con la distribución del presupuesto que se le brinda al ministerio de economía, no existiendo vulnerando del principio de equilibrio financiero o presupuestal amparado en la Carta Magna en virtud de los artículos 77º y 78º.

Asimismo, en el artículo 79º de la Carta Magna del Perú, se dispone que los congresistas no tienen iniciativa para crear o elevar gastos públicos, sin embargo, ello no los exonera de facultades con las que cuentan para establecer determinados lineamientos que identifiquen para la distribución del presupuesto.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. – Reglamento

El reglamento de este dispositivo legal se emitirá dentro de 120 días calendario.

SEGUNDO. – Vigencia

La entrada en vigencia de esta norma será al día siguiente de su publicación. Comuníquese al Presidente de la República para su promulgación.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Respecto al objetivo general, se precisa que es necesario regular el trabajo remoto y el home office después de la pandemia teniendo en cuenta que las modalidades de trabajo a distancia van a seguir dándose

debido a los beneficios que ofrece tanto para el empleador como para el trabajador

Mediante la descripción las teorías explicadas en el marco teórico se han podido caracterizar lo que se pretende con el trabajo remoto, así como con el home office, teniendo como similitudes el poder trabajar desde casa bajo una jornada laboral y subordinación, a cambio de una remuneración que, si bien se vio afectada en el caso del trabajo remoto, fue con la necesidad de preservar el trabajo y dentro del marco constitucional.

Mediante la discusión de los resultados debidamente contrastados con las teorías, los antecedentes de la investigación y la legislación vigente se ha podido analizar las normas que regulan el trabajo remoto, la última que lo prorroga hasta diciembre del 2021, sin embargo, es necesario desarrollar nueva normatividad, teniendo en cuenta que home office, no se encuentra legislado

Mediante la doctrina, la jurisprudencia y los resultados obtenidos en las encuestas se ha logrado determinar la vulneración de los derechos de los trabajadores que laboran en trabajo remoto y home office, pudiendo establecer que uno de los derechos más vulnerados han sido los relacionados con la jornada laboral, el pago de las horas extras y el referido a la desconexión digital.

Finalmente, la investigación propositiva ha permitido desarrollar una propuesta normativa con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores que se desempeñan bajo las modalidades de trabajo remoto y home office

4.2. Recomendaciones

Resulta necesario un nuevo ordenamiento jurídico que considere integrar todos los derechos laborales de los trabajadores que se han visto afectados por el trabajo a distancia, de tal manera que se respete los derechos de todos.

Realizar estudios comparativos respecto del home office teniendo en cuenta que contamos con normas relacionadas al teletrabajo y al trabajo remoto, más no al home office, por tal motivo, resulta interesante conocer que ocurre en otras realidades y de qué forma puede impactar en el ordenamiento jurídico peruano

De considerar propuesta legislativa, es necesario que mediante el ministerio de trabajo se continúe con las capacitaciones tanto a los empresarios como a los trabajadores para que se respeten los derechos laborales, una norma debe estar acompañada de una ley.

Es recomendable continuar promoviendo la investigación sobre todo cuando aún está pendiente ampliar el marco normativo existente, teniendo en cuenta que este no logra satisfacer su efectividad al 100% conllevando a la vulneración de derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arriola, M (2020), Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Aseguran que Argentina seguirá apostando al trabajo remoto porque aumenta la productividad. (2021, mayo 30) Impulso <https://www.impulsonegocios.com/aseguran-que-argentina-seguira-apostando-al-trabajo-remoto-porque-aumenta-la-productividad/>
- Arias-Gómez J, Villasís-Keever M, Miranda-Navales M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg Méx. 2016 abr-jun;63(2):201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Blanch T. (2003), Teoría de las relaciones laborales. Tomo I: Fundamentos <https://www.redalyc.org/pdf/537/53700419.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México, D.F, México: Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/40513>
- Buendía, L; Cola, P y Hernández, F (2001) Métodos de investigación en Psicopedagogía. https://www.ugr.es/~ugr_unt/Material%20M%F3dulo%201/variables.pdf
- Camán, K. I. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-64-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajoremoto/>
- Cravino, L. (2003) Inserción en la civilización Net . En L. M. Cravino, Un trabajo feliz (pág. 217). Buenos Aires.
- Castro F. (1967) El negocio jurídico (Madrid: Instituto Nacional de Estudios Jurídicos .p.89-90.

- Cortez G. (2020) Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador. Pontificia Universidad Javeriana-Bogotá. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>
- Corrales R. (2021) Análisis del trabajo a distancia. Aportes para una normativa general, <https://lpderecho.pe/analisis-trabajo-distancia-aportes-normativa-general/>
- Congreso evalúa modificaciones a Ley del Teletrabajo, ¿Qué se plantea?. (2021, mayo 20) RPP <https://rpp.pe/economia/economia/congreso-evalua-modificaciones-a-ley-del-teletrabajo-que-se-plantea-noticia-1337920>
- De Rivero E. (2000) "Naturalezajuridica del Contrato de trabajo y la Formulación de la Relación de trabajo", <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110226.pdf>
- Declos, J (2018) Ética en la investigación científica. <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>
- Diaz, J, Deza, M. y Moreno (K, 2020) Perú: Desafíos de desarrollo en tiempos de COVID – 19. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Peru-Desafios-del-desarrollo-en-el-post-COVID-19.pdf>
- El 89% de colaboradores espera que trabajo remoto continúe después de la pandemia. (2021, mayo 4) Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-89-de-colaboradores-espera-que-trabajo-remoto-continue-despues-de-la-pandemia-noticia/>
- El impacto de la pandemia en el trabajo remoto. (2021) Axesor <https://www.axesor.com/es-ES/blog/impacto-pandemia-trabajo-remoto/>
- El trabajo remoto en la nueva normalidad: el 70% cree que persistirá más allá de la crisis sanitaria. (2021, agosto 2) Idealista <https://www.idealista.com/news/inmobiliario/oficinas/2021/08/02/791736-el-teletrabajo-en-la-nueva-normalidad-el-70-cree-que-persistira-mas-alla-de-la>
- Edquen, J. (2020) Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-covid-19. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- El 95% de empresas formales mantiene a sus empleados en trabajo remoto. (2021, abril 22) <https://rpp.pe/economia/economia/el-95-de-empresas-formales-mantiene-a-sus-empleados-en-trabajo-remoto-trabajo-remoto-noticia-1332926>
- Gamen, F. (2015) Luz y Sombras del Teletrabajo. Universidad de Argentina <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5598/Gamen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales y Salazar (2008) Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación. <https://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>
- García, P. (2018). Teletrabajo y comercio electrónico (Primera ed.). España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Área de Educación.
- Gutiérrez, V. (2020) El Teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%C3%A9rrez%2C%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, R (2018) Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mexicana. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, J. (2020) Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota - Cajamarca 2020. Universidad mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16401>
- Hernández, B. (2021) Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa (Home office): Análisis y propuestas. Universidad Autónoma del Estado de México. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/110422>
- Jimenez, T (2020) Teletrabajo vs trabajo remoto. ¿Qué asume la empresa si me pasa algo trabajando en casa?. <https://www.ppulegal.com/covid/teletrabajo-vs-trabajo-remoto-que-asume-la-empresa-si-me-pasa-algo-trabajando-en-casa/>
- La nueva regulación de trabajo en casa (2021, mayo 1). La república <https://www.larepublica.co/internet-economy/la-nueva-regulacion-de-trabajo-en-casa-3162538>

- Lew, D. (2020) Normalidad post-pandemia: ¿una nueva normalidad socio-ambiental o adiós a la normalidad?. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/08/1118165/ensayo3-daniel-lew-francisco-herrera.pdf>
- Lugo D.(2020) El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55604?show=full>
- Mendoza, D. (2018) El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral. Universidad Señor de Sipán. <https://docplayer.es/209417007-Facultad-de-derecho-y-humanidades.html>
- Montoya L (2019) Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional lesly marina montoya obregón. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Primera edición Bogotá. <https://fliphtml5.com/blnrt/qzrh/basic>
- Núñez (2007) Las variables: estructura y función en la hipótesis. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/download/4785/3857/>
- Osorio, J (2000) Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. http://medicinabuenaaires.com/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf
- OIT: Al menos 23 millones de personas hicieron teletrabajo, (2021, julio 6) La República. <https://larepublica.pe/economia/2021/07/06/oit-al-menos-23-millones-de-personas-hicieron-teletrabajo-en-america-latina/>
- Ortiz, H. (2016) Formulación del modelo administrativo y financiero de teletrabajo (home office) en Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5197.pdf
- Ouchi, W. (2006) Teoría z. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. Ediciones Orbis, Barcelona.

- Paredes, L (2020) La regulación del trabajo remoto es perfectible y mejorable. Algunas ideas a raíz de sus ventajas y desventajas. <https://www.ppulegal.com/covid/la-regulacion-del-trabajo-remoto-es-perfectible-y-mejorable-algunas-ideas-a-raiz-de-sus-ventajas-y-desventajas/>
- Pasco M, (1978) El Principio protector en el proceso laboral. En trabajo y seguridad social. Editora Juridica Grijsy, p.520.
- Padilla, A. (1998) Teletrabajo: Dirección y organización. Madrid: Ra-Ma.
- Preciado C. (2017) Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186444>
- Paredes, I (2020), Apuntes sobre el trabajo remoto en esta nueva era digital. La ley. <https://laley.pe/art/10270/apuntes-sobre-el-trabajo-remoto-en-esta-nueva-era-digital>
- Trabajo remoto llegó para quedarse: es una modalidad muy beneficiosa para la entidad y el trabajador. (2020, noviembre 16). El Peruano <https://elperuano.pe/noticia/108146-servir-el-trabajo-remoto-llego-para-quedarse-en-el-estado>
- Trabajo remoto: 200,000 personas ya laboran bajo esa modalidad en Perú. (2020, julio 1) Andina <https://andina.pe/agencia/noticia-trabajo-remoto-200000-personas-ya-laboran-bajo-esa-modalidad-peru-803983.aspx>
- Home Office: Esta calculadora indica cuánto ha ayudado al medio ambiente el trabajo remoto. (2021, abril 15) Grupo Monge. <https://rpp.pe/tecnologia/mas-tecnologia/home-office-esta-calculadora-indica-cuanto-ha-ayudado-al-medio-ambiente-el-trabajo-remoto-noticia-1331725>
- Raso A. (2016). El derecho del trabajo como rama del derecho y sus nuevas fronteras. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42443/44517/>
- Rev Med Hondur (2012, p.1) Principios de la ética de la investigación y su aplicación. <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>
- Sánchez A. (2021) Empleador: ¿cuáles son sus obligaciones en seguridad y salud en el trabajo?. <https://lpderecho.pe/empleador-obligaciones-seguridad-salud-trabajo/>

- Sanguineti R. (2018) Informe Teletrabajo y Globalización: en busca de Respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo", El blog de Wilfredo Sanguineti.
<https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2009/08/teletrabajo-y-globalizacion-final-informe.pdf>
- Sánchez, R. (2020) La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%C3%A1nchez%20V%C3%A1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Semar (2005) Metodología de la Investigación.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf
- Serkovi, G (2021), El trabajo remoto y la desconexión digital
<https://elperuano.pe/noticia/108257-el-trabajo-remoto-y-la-desconexion-digital>
- Suarez (2013) Consentimiento informado como criterio de inclusión.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v20n2/0123-3122-pebi-20-02-00244.pdf>
- Tapia, A. (2008) Metodología de Investigación.
<https://luisdi.files.wordpress.com/2008/09/metodolo-procedim.pdf>
- Tenorio (1998). *La Técnica del Fichaje y los tipos de fichas*.
https://nanopdf.com/download/la-tecnica-del-fichaje-y-tipos-de-fichas_pdf
- Thorner, V. (2020) From a Distance. <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Toyama J. (2016). El principio "In dubio pro operario" <https://pderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/>
- Valencia, A. (2018) Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Scielo.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203

Vallejo, G (2020), Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7791>

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

El trabajo remoto y el home office y su regulación después de la pandemia							
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿De qué manera se evitaría la vulneración de derechos al desarrollar trabajo remoto y home office después de la pandemia?	Si se establecen lineamientos adecuados en el ordenamiento jurídico para el desarrollo del trabajo remoto y el home office después de la pandemia, se garantizaría el derecho de los trabajadores que laboren bajo dicha modalidad.	Determinar si la regulación del trabajo remoto y el home office resultan suficientes después de la pandemia.	Caracterizar los fundamentos teóricos que sustentan el trabajo remoto y el home office	Dependiente: El trabajo remoto y el home office	Descripción	CONCEPTUAL	
			Analizar la regulación existente del trabajo remoto y el home office			CHARACTERÍSTICAS	
						PRINCIPIOS	
					Impacto	PERSONAL	
			FAMILIAR				
			ECONÓMICO				
			Evaluar si ha existido vulneración de los derechos de los trabajadores que laboran en trabajo remoto y home office		Independiente: La regulación después de la pandemia	Vulneración de derechos	REMUNERACIÓN
							JORNADA LABORAL
							DESCONEXIÓN DIGITAL
							Seguridad y Salud
CONDICIONES DE TRABAJO							
CAPACITACIONES							
Proponer una nueva regulación que garantice los derechos de los trabajadores que laboran en trabajo remoto y home office.	Independiente: La regulación después de la pandemia	Legislación	INTERNACIONAL				
			NACIONAL				
			ECONÓMICO				



**ENCUESTA APLICADA A ABOGADOS ESPECIALISTAS EN DERECHO
LABORAL Y DOCENTES DE DERECHO**

**“EL TRABAJO REMOTO Y EL HOME OFFICE Y SU REGULACIÓN DESPUÉS
DE LA PANDEMIA”**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	ITEM	T	D	N	O	A	T
1	¿Conoce Usted las diferencias entre el trabajo remoto y el home office?						
2	¿Considera Usted que el trabajo remoto y el home office son lo mismo?						
3	¿Considera Usted que se debería regular el trabajo remoto después de la pandemia?						
4	¿Conoce Usted la norma que regula el trabajo remoto?						

5	¿Cree Usted que el trabajo remoto tiene una correcta regulación?					
6	¿Considera Usted que el home office debe ser regulado después de la pandemia?					
7	¿Considera Usted que durante el periodo de realización del trabajo remoto se ha respetado su jornada laboral máxima?					
8	¿Considera Usted que se ha regulado el home office en el Perú?					
9	¿Considera Usted que se ha respetado el derecho a la desconexión digital de quienes realizan trabajo remoto y home office?					
10	¿Considera usted que la remuneración de los trabajadores que realizan trabajo remoto y home office debe disminuir porque no ejecutan labores de manera física en la empresa?					
11	¿Considera Usted que los empleadores se han preocupado por el cumplimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional, en favor de sus trabajadores?					
12	¿Considera usted que las condiciones de trabajo deben variar cuando se realiza trabajo remoto y home office?					
13	¿Cree Usted que el trabajo remoto o el home office ha generado un impacto en lo económico, personal y en lo familiar de dichos trabajadores?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	Alex Constantino Senmache	
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho Laboral
	GRADO ACADÉMICO	Abogado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 años
	CARGO	Abogado
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p style="text-align: center;">“EL TRABAJO REMOTO Y EL HOME OFFICE Y SU REGULACIÓN DESPUÉS DE LA PANDEMIA”</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO	<ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar si es necesario regular el trabajo remoto y el home office después de la pandemia</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Conocer la opinión de los abogados laboristas respecto a la regulación del trabajo remoto y el home office</p>	

		Analizar la necesidad de regular el trabajo remoto y el home office después de la pandemia
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Conoce Usted las diferencias entre el trabajo remoto y el home office?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Considera Usted que el trabajo remoto y el home office son lo mismo?</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera Usted que se debería regular el trabajo remoto después de la pandemia?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>¿Conoce Usted la norma que regula el trabajo remoto?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Cree Usted que el trabajo remoto tiene una correcta regulación?</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera Usted que el home office debe ser regulado después de la pandemia?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>¿Considera Usted que durante el periodo de realización del trabajo remoto se ha respetado su jornada laboral máxima?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Considera Usted que se ha regulado el home office en el Perú?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Considera Usted que se ha respetado el derecho a la desconexión digital de quienes realizan trabajo remoto y home office?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

	3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo
10	¿Considera usted que la remuneración de los trabajadores que realizan trabajo remoto y home office debe disminuir porque no ejecutan labores de manera física en la empresa? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	¿Considera Usted que los empleadores se han preocupado por el cumplimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional, en favor de sus trabajadores? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	¿Considera usted que las condiciones de trabajo deben variar cuando se realiza trabajo remoto y home office? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	¿Cree Usted que el trabajo remoto o el home office ha generado un impacto en lo económico, personal y en lo familiar de dichos trabajadores? 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (13) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES ----- ----- -----	
8. OBSERVACIONES: ----- -----	



Juez Experto

1. Jurisprudencia

Sentencia C-311/20

DECRETO LEGISLATIVO EN DESARROLLO DE ESTADO DE EMERGENCIA QUE ESTABLECE UNA MEDIDA PARA GARANTIZAR EL ACCESO A SERVICIOS DE CONECTIVIDAD-Exequibilidad condicionada

La Corte también concluyó que la destinación del auxilio de transporte como auxilio de conectividad satisfizo todos los juicios de validez material. Sin embargo, el tribunal consideró necesario precisar que la aplicación de esa medida de protección a quienes realizan el trabajo desde casa debe ocurrir cuando se cumpla la condición material que la justifica. Esto es, cuando el trabajador no se pueda desplazar físicamente a su lugar de trabajo en cumplimiento de una orden legal, un protocolo de bioseguridad o una instrucción de su empleador con el objetivo de evitar el contagio del coronavirus COVID-19. En estos casos se deberá pagar el auxilio de conectividad sustitutivo del auxilio de transporte aun cuando no haya una declaratoria formal de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

ESTADO DE EMERGENCIA ECONOMICA, SOCIAL Y ECOLOGICA DERIVADO DE LA PANDEMIA POR COVID-19- Juicio de constitucionalidad

ESTADOS DE EXCEPCION-Concepto

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD DE DECRETO LEGISLATIVO DE DESARROLLO DE ESTADO DE EMERGENCIA ECONOMICA, SOCIAL Y ECOLOGICA-Fundamento

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD DE DECRETO LEGISLATIVO DE DESARROLLO DE ESTADO DE EMERGENCIA ECONOMICA, SOCIAL Y ECOLOGICA-Alcance

CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD DE DECRETO DECLARATORIO DE ESTADO DE EMERGENCIA ECONOMICA, SOCIAL Y ECOLOGICA-Presupuestos formales y materiales

La Corte Constitucional tiene una jurisprudencia consolidada y unificada sobre los criterios formales y materiales que orientan el escrutinio de validez constitucional de las medidas adoptadas por el Gobierno durante los estados de excepción. En efecto, además de satisfacer los tres requisitos formales (la suscripción por el presidente de la república y por todos sus ministros; la expedición en desarrollo del estado de excepción y durante el término de su vigencia; y la existencia de motivación), las medidas adoptadas por el Gobierno en los decretos legislativos que expida bajo un estado de excepción deben satisfacer los siguientes diez juicios o parámetros materiales: i) finalidad, ii) conexidad material, iii) motivación suficiente, iv) ausencia de arbitrariedad, v) intangibilidad, vi) no contradicción específica, vii) incompatibilidad, viii) necesidad, ix) proporcionalidad y x) no discriminación.

7. Síntesis de la decisión

84. La Sala Plena de la Corte Constitucional revisó la constitucionalidad del Decreto Legislativo 771 de 2020. Este estableció una modificación en la destinación del auxilio de transporte regulado en la Ley 13 de 1939. La Corte reiteró su jurisprudencia sobre el parámetro del control formal y material de las medidas adoptadas por el Gobierno nacional durante un estado de excepción. En aplicación de ese parámetro, la Corte verificó que el decreto legislativo satisficiera todos los requisitos formales de validez porque fue expedido por la autoridad competente, en desarrollo del estado de emergencia declarado mediante el Decreto Legislativo 637 de 2020 y dentro de su vigencia. Además, el tribunal constató que el presidente de la república justificó la expedición de este decreto legislativo de manera suficiente, pues hizo referencia tanto a las razones fácticas y normativas que dieron lugar al estado de emergencia, como a las razones para justificar las medidas que se ordenaban en la parte resolutive del decreto legislativo.

85. La Corte también concluyó que la destinación del auxilio de transporte como auxilio de conectividad satisfizo todos los juicios de validez material. Sin embargo, el tribunal consideró necesario precisar que la aplicación de esa medida de protección a quienes realizan el trabajo desde casa debe ocurrir cuando se cumpla la condición material que la justifica. Esto es, cuando el trabajador no se pueda desplazar físicamente a su lugar de trabajo en cumplimiento de una orden legal, un protocolo de bioseguridad o una instrucción de su empleador con el objetivo de evitar el contagio del coronavirus COVID-19. En estos casos se deberá pagar el auxilio de conectividad sustitutivo del auxilio de transporte aun cuando no haya una declaratoria formal de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

86. Finalmente, el tribunal se refirió a la situación de desprotección general, por ausencia de regulación específica, a la que están sujetos quienes realizan su trabajo desde casa sin haber pactado el teletrabajo. En este ámbito, la Corte reiteró la aplicación inmediata de los estándares establecidos tanto por la Organización Internacional del Trabajo como por el contenido de los artículos 25 y 53 de la Constitución. A juicio de la Corte, estos son los mecanismos para la protección integral, satisfactoria y suficiente de las personas que realizan su trabajo en casa.

VI. Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Declarar EXEQUIBLE el Decreto Legislativo 771 de 2020 *“Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional”*, bajo el entendido de que la medida se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria, cuando sea necesario



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 4635-2004-AA/TC
TACNA
SINDICATO DE TRABAJADORES
TOQUEPALA Y ANEXOS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 17 días del mes de abril de 2006, el Tribunal Constitucional, en sesión de Pleno Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados García Toma, Presidente; Gonzales Ojeda, Vicepresidente; Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Guillermo Parca Caya y don Clemente Trujillo Masco, secretarios General y de Defensa del Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, respectivamente, contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna, de fojas 367, su fecha 21 de octubre de 2004, que declara improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 17 de octubre de 2003, los recurrentes interponen demanda de amparo contra la Empresa Southern Perú Copper Corporation, solicitando que se dejen sin efecto las jornadas obligatorias de doce horas diarias de trabajo durante cuatro días seguidos por tres de descanso impuestas por la demandada en sus diferentes secciones; y que, en consecuencia, se ordene la restitución de la jornada de trabajo de ocho horas diarias y la colocación, en todas las secciones o departamentos de la empresa, del cartel indicador de la jornada de trabajo de ocho horas, incluido el refrigerio de treinta minutos.

Manifiestan que desde el 10 de abril de 2000, la emplazada implantó jornadas obligatorias de doce horas diarias en sistemas de 4 x 2 y 4 x 3; que, sin embargo, mediante la cláusula 22.º de la Convención Colectiva de fecha 10 de mayo 2001 (período 2001-2007), celebrada por el recurrente y la demandada, se acordó que la jornada de trabajo ordinaria sería de ocho horas diarias, incluyéndose treinta minutos de refrigerio; no obstante lo cual, hasta la fecha, no se ha respetado la jornada de trabajo ordinaria establecida convencionalmente. Consideran que estos hechos violan el derecho a la dignidad de la persona y de los trabajadores, a la igualdad ante la ley, al carácter irrenunciable de los derechos laborales y a la fuerza vinculante de la convención colectiva.

La emplazada deduce las excepciones de cosa juzgada, de caducidad y de representación defectuosa o insuficiente del demandante, y contesta la demanda



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Código Procesal Constitucional, los criterios establecidos en los fundamentos 28, 29, 35, 39 y 41, *supra*, constituyen precedente vinculante para resolver todos los procesos de amparo que guarden similitud con el ahora resuelto. La eficacia vinculante de tales criterios radica en que serán indispensables para determinar la procedencia de la vía del proceso constitucional de amparo.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política de Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda.
2. Ordena que la demandada restituya la jornada laboral de ocho horas diarias considerando una jornada semanal razonable en el asentamiento minero de Toquepala, conforme a los fundamentos 28 a 44 expuestos en esta sentencia.
3. Declara que los artículos 209.º, 210.º, 211.º y 212.º del Decreto Supremo N.º 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del TUO de la Ley General de Minería), son incompatibles con la Constitución.
4. Declara que los criterios previstos en los fundamentos 28, 29, 35, 39 y 41, *supra*, constituyen precedente vinculante inmediato, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del CPConst.; motivo por el cual, regirán a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial *El Peruano*.

Publíquese y notifíquese.

SS.

GARCÍA TOMA
GONZALES OJEDA
ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGOYEN
VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO

Lo que certifico:

Dr. Daniel Figallo Rivadenejra
SECRETARIO RELATOR (O)

