



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la
eficacia del trabajo virtual en la Provincia de Ica, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

PRESENTADO POR:

Ramírez Díaz, Henry Jeferson

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

ASESOR:

Mg. Gonzales Flores, Ana Kristel

<https://orcid.org/0000-0003-1416-8667>

Chincha, Perú, 2025

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN


Yo, Henry Jeferson Ramírez Díaz, identificado con DNI N° 46777983, en mi condición de estudiante del programa de estudios de DERECHO, de la Facultad de INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "IMPACTO DE LA ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA EFICIENCIA DEL TRABAJO VIRTUAL EN LA PROVINCIA DE ICA, 2025", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría.
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
Asimismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial ni totalmente, con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad.

7 % de similitud

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica a realizar la identificación de posibles casos de plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, de acuerdo con la normativa vigente de la universidad. Asumo las consecuencias o sanciones que se deriven de estas malas prácticas.

Callao, 06 de octubre de 2025.


Henry Jeferson Ramirez Diaz
DNI N° 46777983

LEGALIZACION NOTARIAL AL REVERSO
NOTARIA CAMPOS 

IDENTIDAD COMPROBADA MEDIANTE SISTEMA BIOMETRICO D. LEG. 1252 ART. 97.-

CERTIFICACIÓN NOTARIAL

CERTIFICO: LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA DEL ANVERSO DE DON: HENRY JEFERSON RAMIREZ DIAZ, IDENTIFICADO CON DNI N°46777983, QUIEN SE AFIRMA Y RATIFICA EN EL TENOR Y CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO Y EN CORROBORACIÓN DE LO CUAL VUELVE A FIRMAR JUNTO CONMIGO IMPRIMIENDO LA HUELLA DIGITAL DE SU ÍNDICE DERECHO. SE LEGALIZA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO. EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO, CONFORME AL ART. 108 DEL D.LEG. 1049. DOY FE-----
CALLAO, 06 DE OCTUBRE DE 2025.
NC/jcc.


HENRY JEFERSON RAMIREZ DIAZ
DNI.N°46777983




FEDERICO J. CAMPOS ECHEANDIA
NOTARIO DEL CALLAO





0119023427



NU 1 ARIA
CAMPOS ECHEANDIA FEDERICO JESUS
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 46777983
Primer Apellido RAMIREZ
Segundo Apellido DIAZ
Nombres HENRY JEFERSON

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



RAMIREZ DIAZ HENRY JEFERSON
DNI 46777983

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 40794554 - Carin Yanina Vela Flores
Fecha de Transacción: 06-10-2025 11:45:02
Entidad: 10325427871 - CAMPOS ECHEANDIA FEDERICO JESUS

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identificacion/verificacion.do>
Número de Consulta: 0119023427





UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 06 de octubre del 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración Universidad
Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach.** Henry Jeferson Ramírez Díaz, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, del programa Académico de DERECHO, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

"IMPACTO DE LA ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA EFICACIA DEL TRABAJO VIRTUAL EN LA PROVINCIA DE ICA, 2025"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Gonzales Flores Ana Kristel

Maestra en administración y gestión pública

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1416-8667>

N° DNI: 45609294

Dedicatoria

A Dios, por su guía y fortaleza en cada paso de este camino. A mi familia, por su amor, apoyo y sacrificios, que me han motivado a seguir adelante. Este logro es el reflejo de su fe y aliento constante. ¡Gracias por estar siempre a mi lado!

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Autónoma de Ica, por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios y por el apoyo recibido durante este proceso.

Un agradecimiento especial a mi asesora, la Mg. Ana Kristel Gonzales Flores, por su constante orientación, paciencia y valiosos consejos durante el desarrollo de esta tesis. Sin su apoyo, este proyecto no habría sido posible.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025. La investigación utilizó un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico para comprender la adaptación de las normativas laborales al teletrabajo en Ica. Se seleccionó una muestra de ocho abogados laboristas, a quienes se les realizaron entrevistas semiestructuradas. Los datos fueron analizados mediante triangulación, comparando las respuestas con teorías existentes sobre el teletrabajo y las normativas laborales. Obteniendo como resultado que, aunque Perú tiene una base normativa para el teletrabajo, su efectividad depende de su correcta integración y fiscalización. A pesar de contar con leyes como la Ley N.º 31572, existen desafíos en su aplicación, como la falta de protocolos claros de fiscalización, resistencia cultural y vacíos en la protección de derechos laborales, seguridad y datos. La investigación destaca la necesidad de mejorar la normativa mediante una integración más efectiva y la adopción de estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Concluyendo que, la eficacia de las normativas laborales en el teletrabajo en Ica depende de la correcta integración de leyes existentes, no solo de nuevas legislaciones. La falta de claridad en su aplicación y la insuficiencia de fiscalización son los principales obstáculos, y el reto futuro es garantizar la implementación efectiva de las normativas actuales.

Palabras clave: Normativas laborales, Teletrabajo, Fiscalización, Fiscalización normativa, Contextos virtuales.

Abstract

The main objective of this research is to evaluate the adaptation of labor regulations to virtual contexts in the agricultural, manufacturing, and service sectors in the province of Ica in 2025. The research used a qualitative approach and a phenomenological design to understand the adaptation of labor regulations to telework in Ica. A sample of eight labor lawyers was selected and conducted semi-structured interviews. The data were analyzed through triangulation, comparing the responses with existing theories on telework and labor regulations. The conclusion is that, although Peru has a regulatory foundation for telework, its effectiveness depends on its proper integration and oversight. Despite having laws such as Law No. 31572, there are challenges in its implementation, such as a lack of clear oversight protocols, cultural resistance, and gaps in the protection of labor rights, security, and data. The research highlights the need to improve regulations through more effective integration and the adoption of international standards, such as the European Framework Agreement on Telework. In conclusion, the effectiveness of labor regulations for teleworking in Ica depends on the proper integration of existing laws, not just new ones. The lack of clarity in their application and insufficient oversight are the main obstacles, and the future challenge is to ensure the effective implementation of current regulations.

Keywords: Labor regulations, Teleworking, Oversight, Regulatory oversight, Virtual contexts.

Índice general

Portada	i
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Índice general.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
2.1. Situación problemática.....	14
2.2. Formulación del problema.....	16
2.3. Justificación.....	17
2.4. Objetivos.....	19
2.5. Impacto de la investigación.....	20
2.6. Alcances y limitaciones.....	20
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	22
3.1. Antecedentes de investigación.....	22
3.2. Bases teóricas.....	27
3.3. Marco conceptual.....	61
IV. MARCO METODOLÓGICO.....	66
4.1. Tipo de Investigación.....	66
4.2. Diseño de la Investigación.....	66
4.3. Matriz de operacionalización de categorías.....	66
4.4. Procedimiento de muestreo.....	67
4.5. Recolección y análisis de la información.....	68
4.6. Aspectos éticos y regulatorios.....	69
V. RESULTADOS.....	70
5.1. Descripción de los resultados.....	70
VI. DISCUSIÓN.....	95
6.1. Discusión de los resultados.....	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	106
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa.....	110
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	113

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	116
Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud	124
Anexo 5: Evidencia fotográfica.....	127

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la transformación digital y la aceleración de la adopción de nuevas tecnologías, el trabajo virtual se ha consolidado como una modalidad clave para garantizar la continuidad de las actividades laborales. Este fenómeno no solo ha cambiado la forma en que las organizaciones operan a nivel global, sino que también ha tenido un impacto significativo en la manera en que los trabajadores gestionan su tiempo, productividad y bienestar. En el caso de Perú, y particularmente en la provincia de Ica, este cambio ha generado la necesidad urgente de adaptar las normativas laborales tradicionales a los nuevos escenarios del teletrabajo, con el fin de asegurar que los derechos laborales sean efectivamente protegidos y promovidos en los entornos virtuales.

La adaptación de las normativas laborales en el contexto del teletrabajo se ha visto reflejada en una serie de avances regulatorios, como la promulgación de la Ley N° 31572, que regula el teletrabajo en el país. Esta ley ha sido clave para formalizar esta modalidad, estableciendo derechos y deberes tanto para los empleadores como para los empleados. Además, el Decreto de Urgencia N° 026-2020, promulgado en el contexto de la pandemia de COVID-19, ha permitido una adopción más rápida del trabajo remoto, asegurando la continuidad de las actividades laborales pese a las restricciones impuestas por la crisis sanitaria.

Sin embargo, a pesar de los avances regulatorios, la implementación del teletrabajo en regiones como Ica ha presentado desafíos considerables. Los sectores clave de la economía de la región, como la agricultura y el turismo, han enfrentado barreras estructurales significativas para adoptar el teletrabajo en su totalidad. La agricultura, por ejemplo, es un sector con una fuerte dependencia de la mano de obra presencial para realizar actividades en el campo, lo que limita la capacidad de implementar teletrabajo de manera efectiva. Además, la infraestructura tecnológica en las zonas rurales de Ica es insuficiente, lo que impide que los trabajadores puedan acceder a internet de alta velocidad o a equipos tecnológicos adecuados para participar en entornos virtuales.

Estas limitaciones han generado una brecha entre los sectores productivos que tienen mayores facilidades para adaptarse a las

normativas de teletrabajo y aquellos que, debido a sus características estructurales, enfrentan mayores dificultades. Según un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Ica (2022), las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la región han encontrado dificultades adicionales para cumplir con las normativas laborales relacionadas con el teletrabajo. La falta de recursos económicos para invertir en infraestructura tecnológica y la escasa capacitación en competencias digitales de los empleados son factores limitantes que han dificultado la transición hacia el trabajo virtual.

Este estudio tiene como objetivo analizar a fondo cómo las normativas laborales han sido adaptadas en la provincia de Ica, identificando los principales desafíos que enfrentan tanto las empresas como los trabajadores para cumplir con estas regulaciones en los contextos virtuales. A través de un enfoque metodológico que combina elementos descriptivos, interpretativos e inductivos, el estudio busca proporcionar recomendaciones prácticas para mejorar la legislación y las políticas públicas, promoviendo así un ambiente laboral más justo, equitativo y productivo en la provincia.

El estudio se estructura en seis capítulos. El Capítulo I introduce el contexto del teletrabajo y su relevancia en la provincia de Ica, destacando el problema de investigación, los objetivos y la metodología utilizada. En el Capítulo II, se plantea la situación problemática, se definen las preguntas de investigación y los objetivos, y se establece el alcance y las limitaciones del estudio. El Capítulo III presenta una revisión detallada de la literatura existente, abordando antecedentes relevantes y el marco teórico que fundamenta la investigación. En el Capítulo IV, se describe el enfoque metodológico, detallando el tipo de investigación, el diseño, la recolección de datos y los aspectos éticos. El Capítulo V expone los resultados obtenidos a través de las entrevistas, destacando los desafíos y logros en la implementación del teletrabajo en Ica. Finalmente, el Capítulo VI discute estos resultados, comparándolos con estudios previos y proponiendo recomendaciones para mejorar las normativas laborales y la implementación del teletrabajo en la región.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Situación problemática

A nivel internacional, la pandemia de COVID-19 aceleró la transición hacia el trabajo remoto, lo que transformó significativamente los procesos laborales en diversos sectores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), el trabajo virtual se consolidó como una modalidad clave para garantizar la continuidad de las actividades empresariales y mantener la productividad en medio de las restricciones sanitarias. Sin embargo, esta transformación ha presentado varios desafíos, tales como las desigualdades en el acceso a tecnología, la falta de competencias digitales y la dificultad para equilibrar las responsabilidades laborales y personales (OIT, 2021). Además, estudios recientes han demostrado que la eficacia del teletrabajo varía considerablemente según el sector y la región, lo que indica la necesidad de soluciones adaptadas a contextos específicos (OIT, 2019).

Diversas investigaciones destacan que las empresas han tenido que innovar rápidamente en sus prácticas de gestión y tecnología para adaptarse al trabajo remoto. Baert et al. (2020) señalan que la falta de infraestructura adecuada y de habilidades digitales entre los empleados ha sido un obstáculo que limita la productividad en este nuevo entorno laboral. Por otro lado, Gartner (2020) indica que las empresas que invirtieron previamente en formación y tecnología lograron adaptarse más rápido, manteniendo niveles de productividad relativamente altos.

En este proceso de adaptación, la cultura organizacional ha sido un factor determinante. Según Eurofound (2020), aquellas empresas con una cultura organizacional flexible y abierta a la innovación experimentaron menos dificultades durante la transición al teletrabajo, mientras que las estructuras jerárquicas más rígidas encontraron mayores retos, como la resistencia al cambio y la necesidad de una supervisión constante.

En el caso de Perú, la adopción del trabajo virtual ha sido desigual. Durante la pandemia, muchas empresas, especialmente en Lima, implementaron rápidamente modalidades de trabajo remoto para cumplir con las normativas sanitarias (González, 2020). Sin embargo, las disparidades entre sectores y regiones han sido evidentes. Según el

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), los sectores financiero y de servicios se adaptaron con mayor facilidad al teletrabajo, mientras que sectores como la agricultura y la manufactura enfrentaron grandes dificultades debido a la naturaleza de sus actividades y la limitada infraestructura tecnológica en áreas rurales.

En un análisis específico sobre la brecha digital, Risi (2020) subraya que las limitaciones en el acceso a internet de alta velocidad y a dispositivos tecnológicos adecuados son factores críticos que afectan la implementación efectiva del teletrabajo en Perú. Estas dificultades son más acentuadas en regiones fuera de Lima, donde las diferencias en infraestructura tecnológica agravan el problema.

La normativa laboral en Perú también ha evolucionado rápidamente para regular el teletrabajo. Un estudio de la Cámara de Comercio de Lima (2021) resalta la importancia de estas regulaciones para proteger los derechos de los trabajadores y establecer responsabilidades claras para los empleadores. No obstante, el cumplimiento y la aplicación de estas normas continúan siendo un reto en varias regiones del país.

En la provincia de Ica, la situación es aún más compleja. La economía local está diversificada, con una fuerte dependencia de la agricultura, la manufactura y el turismo, sectores que históricamente han requerido la presencia física de los trabajadores. Según la Cámara de Comercio de Ica (2022), la adopción del trabajo virtual en la región ha sido más lenta en comparación con áreas urbanas más desarrolladas. Los principales obstáculos incluyen la limitada conectividad a internet de alta velocidad, la falta de competencias digitales entre los trabajadores y la resistencia cultural al cambio (Chávez, 2022). Estos problemas afectan especialmente a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), las cuales han enfrentado mayores dificultades para cumplir con las nuevas normativas sobre teletrabajo debido a la escasez de recursos tecnológicos y la falta de apoyo técnico.

En este contexto, un estudio de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica (2022) revela que muchos trabajadores de la región tienen preocupaciones respecto a la reducción de la interacción social en el teletrabajo, lo que, sumado al incremento de las horas laborales sin una

clara separación entre el espacio laboral y personal, ha derivado en un aumento del estrés y una disminución en la satisfacción laboral.

Por otro lado, la infraestructura tecnológica en Ica no está completamente preparada para una transición masiva al teletrabajo. De acuerdo con el informe de la Cámara de Comercio de Ica (2022), solo una pequeña parte de las empresas locales cuenta con las herramientas tecnológicas necesarias para implementar el teletrabajo de manera efectiva, lo que representa un desafío particular para las PYMES de la región. La falta de capacitación y apoyo técnico también ha sido un obstáculo significativo, lo que resalta la necesidad de políticas más adaptadas a las realidades locales y de mayor inversión en infraestructura tecnológica.

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general.

¿Cuáles son las dificultades y logros en la adaptación y eficacia de las normativas laborales para los contextos virtuales en la provincia de Ica en el año 2025?

2.2.2. Problemas específicos.

PE 1. ¿Qué desafíos específicos enfrentan las empresas en la provincia de Ica al intentar adaptar las normativas laborales tradicionales a los contextos virtuales?

PE 2. ¿Cómo ha afectado la implementación de normativas laborales en contextos virtuales a la protección de los derechos de los trabajadores en la provincia de Ica?

PE 3. ¿De qué manera la adaptación de las normativas laborales ha influido en la productividad y satisfacción laboral de los empleados que trabajan de manera virtual en Ica?

PE 4. ¿Cuáles son los mecanismos de supervisión y control más efectivos para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales en la provincia de Ica?

PE 5. ¿Qué estrategias y políticas internas han demostrado ser más exitosas en la implementación y capacitación sobre normativas laborales adaptadas a contextos virtuales en las empresas de Ica?

2.3. Justificación

La justificación de una investigación explica por qué el estudio es necesario y relevante. Se enfoca en la importancia del problema, los beneficios esperados, y la contribución potencial al conocimiento existente. Al justificar una investigación, es esencial demostrar claramente por qué el estudio es necesario, cómo contribuirá al conocimiento existente y qué beneficios se esperan obtener. Esto no solo legitima el esfuerzo de investigación, sino que también guía a los lectores y evaluadores sobre la relevancia y el impacto potencial del estudio (Ñaupas, 2020).

La justificación de esta investigación se sustenta en la necesidad de abordar un problema contemporáneo y relevante, contribuyendo al conocimiento teórico y ofreciendo soluciones prácticas que pueden ser aplicadas directamente en el contexto socioeconómico de Ica.

2.3.1. Justificación Social.

Socialmente, este estudio aborda la urgente necesidad de proteger los derechos de los trabajadores que han tenido que adaptarse a modalidades de trabajo virtual debido a la pandemia y la creciente digitalización. En Ica, esta transición ha presentado desafíos significativos, como la falta de acceso a recursos tecnológicos y la capacitación adecuada, lo que ha generado desigualdades y potencialmente ha comprometido el bienestar físico y mental de los empleados. Garantizar que las normativas laborales se adapten a estos nuevos contextos es crucial para promover condiciones laborales justas, equitativas y saludables, independientemente de cómo y dónde se desempeñe el trabajo.

2.3.2. Justificación Teórica.

La evolución de las normativas laborales ha sido una respuesta clave para enfrentar los desafíos que presenta el trabajo remoto, especialmente tras el impacto de la pandemia del COVID-19. En el Perú, la Ley N° 31572, conocida como la Ley del Teletrabajo, ha establecido un marco regulatorio para esta modalidad laboral. No obstante, su implementación ha demostrado tener limitaciones significativas, sobre todo en zonas rurales y menos urbanizadas, como la provincia de Ica. Este estudio parte de la necesidad de analizar cómo estas normativas se adaptan y se implementan en un contexto geográfico y socioeconómico particular.

Desde el campo del Derecho Laboral peruano, la Ley del Teletrabajo se ha diseñado con el propósito de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo la salud y seguridad en el trabajo, la flexibilidad horaria y el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, en Ica, donde predomina una población rural y agroindustrial, el acceso a tecnologías de la información y la comunicación (TICs) es desigual, lo que afecta la eficacia de la normativa. Esta disparidad pone en evidencia la necesidad de ajustar las políticas a las realidades locales, pues muchas empresas en la provincia carecen de infraestructura tecnológica adecuada, lo que dificulta el teletrabajo efectivo y el cumplimiento de las normativas vigentes.

Además, la rigidez en la interpretación de la ley en contextos rurales genera un vacío entre la normativa escrita y su aplicación práctica. Se observa que, aunque la Ley N° 31572 establece lineamientos claros para la regulación del teletrabajo, no aborda de manera suficiente las particularidades del trabajo remoto en sectores con limitada conectividad o con bajo nivel de digitalización, como ocurre en algunas áreas de Ica. Por tanto, la adaptación de estas normativas laborales es crucial para asegurar que los trabajadores en estas zonas accedan a las mismas protecciones y beneficios que aquellos en áreas más urbanizadas.

Este análisis es relevante porque el Derecho Laboral peruano, a pesar de sus avances, aún enfrenta desafíos en la implementación práctica de políticas laborales en contextos donde las barreras tecnológicas y logísticas limitan la plena aplicación de la ley. Este estudio pretende contribuir al debate sobre cómo las normativas laborales, como la Ley del Teletrabajo, pueden adaptarse mejor a diferentes realidades locales para asegurar su eficacia en mejorar el desempeño laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

2.3.3. Justificación Práctica.

Desde una perspectiva práctica, la investigación tiene el potencial de ofrecer recomendaciones concretas y aplicables para mejorar la implementación y el cumplimiento de las normativas laborales en contextos virtuales. Las empresas en Ica, al igual que en otras regiones, necesitan orientación clara y estrategias efectivas para adaptarse a esta nueva

realidad. Al identificar los mecanismos de supervisión y control más efectivos, así como las políticas internas y estrategias de capacitación que han demostrado ser exitosas, este estudio puede servir como una guía valiosa para empleadores y legisladores. En última instancia, esto contribuirá a mejorar la productividad y la satisfacción laboral de los empleados, lo que es crucial para el desarrollo económico y social de la provincia de Ica.

2.3.4. Justificación Metodológica.

La metodología cualitativa con entrevistas a abogados laboristas es adecuada para comprender cómo se aplican las normativas laborales en el teletrabajo, ya que son los expertos encargados de interpretar y asesorar sobre estas leyes. La triangulación se usará para reforzar la validez del estudio, comparando diferentes fuentes y enfoques, como entrevistas, análisis de documentos y revisión de prácticas legales en Ica. Esta estrategia permite obtener una visión más completa y precisa de los desafíos y logros en la implementación de las normativas laborales en el contexto virtual.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general.

Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

2.4.2. Objetivos específicos.

OE 1. Identificar y analizar los principales desafíos que enfrentan las empresas en la provincia de Ica al adaptar las normativas laborales tradicionales a los contextos virtuales.

OE 2. Evaluar el impacto de la implementación de normativas laborales en contextos virtuales en la protección de los derechos de los trabajadores en la provincia de Ica.

OE 3. Investigar cómo la adaptación de las normativas laborales ha influido en la productividad y satisfacción laboral de los empleados que trabajan de manera virtual en la provincia de Ica.

OE 4. Determinar los mecanismos de supervisión y control más efectivos para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales en la provincia de Ica.

OE 5. Identificar y analizar las estrategias y políticas internas más exitosas en la implementación y capacitación sobre normativas laborales adaptadas a contextos virtuales en las empresas de la provincia de Ica.

2.5. Impacto de la investigación

El estudio generará evidencia para cerrar la brecha entre norma y práctica del teletrabajo en Ica, priorizando ajustes regulatorios y operativos para derechos clave (salud y seguridad, desconexión, jornada, equipos y gastos). Servirá a autoridades como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para afinar lineamientos y fiscalización diferenciada, y a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) para decidir inversiones en conectividad, procesos y capacitación. Mejorará bienestar y equilibrio vida-trabajo, reducirá riesgos psicosociales y elevará productividad (desempeño, ausentismo, rotación). Aporta un “Índice de Implementación Normativa del Teletrabajo” replicable y un marco de adecuación normativa contextualizada, además de guías y cláusulas modelo que facilitan el diálogo social y alinean prácticas con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En ese sentido, se busca plantear una hoja de ruta realista para consolidar un teletrabajo seguro, productivo y jurídicamente efectivo en Ica en 2025.

2.6. Alcances y limitaciones

2.6.1. Alcances.

El estudio se enfoca en la adaptación de las normativas laborales al teletrabajo en la provincia de Ica, analizando su impacto en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios, con especial énfasis en las PYMES. A través de entrevistas realizadas a ocho (08) abogados laboristas con experiencia en casos relacionados con el trabajo en entornos virtuales en la ciudad de Ica, se recogieron perspectivas sobre la implementación y cumplimiento de leyes clave, como la Ley N.º 31572 y el Decreto de Urgencia N.º 026-2020. Se evaluó el cumplimiento de aspectos clave como

la seguridad, la provisión de herramientas adecuadas y el derecho a la desconexión digital.

2.6.2. Limitaciones.

La investigación enfrentó diversas limitaciones, entre las que se destaca la falta de acceso a información actualizada y específica sobre la implementación de las normativas laborales en el teletrabajo en Ica. Además, la disponibilidad de los entrevistados fue limitada, ya que las entrevistas solo pudieron realizarse en horarios de oficina. Un desafío importante fue la escasez de antecedentes de la investigación en el ámbito local (Ica), lo que dificultó la contextualización de los hallazgos dentro de un marco teórico regional específico. Debido a la falta de estudios previos en la zona, se recurrió a fuentes generales y se extrapolaron conclusiones de investigaciones similares en otras regiones. Estas limitaciones afectaron los tiempos y la profundidad del estudio, aunque no impidieron su desarrollo.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales.

Alvarado (2022) en su investigación titulada *“Impacto del teletrabajo en los derechos y condiciones laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca durante la pandemia por la COVID-19”*, tuvo como objetivo determinar el impacto que ha provocado el teletrabajo emergente en las condiciones y derechos laborales del personal administrativo de la Universidad de Cuenca, amparado por la Ley Orgánica de Servicio Público, durante la pandemia por la COVID-19, aplicando una investigación no experimental transversal descriptiva que, en base a la aplicación de una encuesta, obtiene información de una muestra representativa de la población, para establecer la percepción de las personas que desarrollaron teletrabajo. Los resultados del estudio sugieren que hubo significativos cambios en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales del personal administrativo que realizó teletrabajo durante la pandemia por la COVID-19, por lo que se define un conjunto de conclusiones y recomendaciones.

Díaz (2021) en su investigación titulada *“Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires”*, tuvo como objetivo comparar el surgimiento, identidades y estrategias de acción de grupos de repartidores organizados en busca de derechos laborales de la Ciudad de México y la ciudad de Buenos Aires, Argentina. Para tal fin, se hicieron entrevistas con repartidores activistas de ambas ciudades así como con especialistas en temas laborales. Asimismo, la investigación expone los factores históricos y coyunturales de las relaciones laborales y cultura de derechos en ambos países. La finalidad es conocer qué obstáculos y oportunidades enfrentan los trabajadores de ambos contextos para presionar políticamente en busca de que se les otorguen los derechos laborales que corresponden a un trabajo en una relación de subordinación. Concluyendo que, los derechos laborales en los entornos virtuales requieren una adaptación significativa para garantizar que los trabajadores disfruten de las mismas protecciones y beneficios que en los entornos tradicionales. Es crucial establecer

regulaciones claras que aborden la privacidad, la seguridad de la información, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el derecho a la desconexión. Además, la capacitación en competencias digitales y el acceso equitativo a la tecnología son esenciales para reducir las brechas existentes. Solo mediante un enfoque integral que contemple estas necesidades se podrá asegurar un entorno de trabajo virtual justo y eficiente.

Granados (2022) en su artículo *“Análisis de la inteligencia artificial en las relaciones laborales”*, este artículo tiene como propósito, no solo estudiar la relación histórica entre el mundo laboral y la inteligencia artificial, sino escudriñar sobre la seguridad jurídica y las relaciones sociales del trabajo humano ante la evolución de la inteligencia artificial en las relaciones propias de los escenarios laborales. Para el desarrollo de este ensayo partimos de la génesis sobre el tema de la inteligencia artificial, luego definimos el concepto por parte de los diferentes tratadistas para articularlo al campo empresarial y por ende la incidencia en las relaciones laborales, y finalmente develando una postura sobre el tema de reflexión. Concluyendo que, es pertinente vigilar los cambios en la regulación normativa del derecho laboral con el propósito de adaptar el campo a la Inteligencia Artificial, y garantizar el bienestar individual y social de los trabajadores, para permitir el desarrollo desde la tecnología. Así, desde la continua observancia se debe discutir el diseño y aplicación de un modelo que garantice dicha regulación. Jurídicamente, desde un plano en la protección de los derechos humanos, es imposible materializar las garantías que históricamente han alcanzado los trabajadores, tal como hoy en día se implementan las herramientas de inteligencia artificial, pues como se dijo, deambulan en una anomia que genera preocupaciones.

Naranjo (2023) en su investigación titulada *“Derechos y obligaciones de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo en la ciudad de Ibarra en el año 2021”*, tuvo como objetivo analizar la implementación del teletrabajo en Ibarra, Ecuador, enfocándose en los derechos y obligaciones laborales en este contexto. Utilizó una metodología cualitativa basada en la revisión de normativas laborales y entrevistas a abogados, trabajadores y empleadores. Los principales resultados indicaron que, aunque el

teletrabajo ofrece oportunidades de empleo y flexibilidad, la implementación aún enfrenta desafíos relacionados con la falta de una regulación clara que proteja los derechos laborales, como el derecho a la desconexión digital y la provisión de herramientas adecuadas. La conclusión principal fue que es necesario adaptar las normativas laborales para garantizar que los teletrabajadores gocen de las mismas garantías que los trabajadores presenciales, estableciendo regulaciones claras en áreas clave como privacidad y bienestar.

3.1.2. Antecedentes nacionales.

Gonzales (2020) en su investigación titulada *“La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada”*, tuvo como objetivo determinar la naturaleza y el contenido de la regulación laboral dictada en épocas de pandemia desde la perspectiva del derecho al trabajo en el Perú y en el extranjero. Para esto, fue importante realizar una investigación cualitativa y descriptivo-explicativa, lo cual permitió realizar el análisis respectivo de los datos extraídos de las fuentes, donde se pudo evidenciar que el Perú es uno de los países en América Latina con mayor cifra de desempleados, pese a que fue uno de los primeros en tomar medidas de precaución ante los efectos de la pandemia. De la misma forma, la información obtenida fue esencial ya que sirvió para hacer un análisis comparativo entre las medidas ejecutadas a favor de la protección del derecho laboral por el Estado peruano y algunas naciones de la región como México, Chile, Bahamas, Colombia, Barbados., etc. En efecto, a través de lo mencionado se puede identificar que las medidas que el gobierno ha decretado en época de pandemia para la protección del derecho laboral resultaron ineficaces puesto que no dieron los resultados que se esperaban, por cuanto la afectación a este derecho es significativa.

Oyola (2022) en su investigación titulada *“Análisis de la normativa del trabajo remoto en el Perú y sus diferencias con el teletrabajo”*, determinar las ventajas que aporta el teletrabajo como modalidad virtual laboral única en el contexto de la emergencia sanitaria y el trabajo remoto. Debido a la emergencia sanitaria, los entornos laborales han cambiado y se trasladaron a los domicilios o lugares de confinamiento de los

trabajadores con la finalidad de evitar la propagación y contagio del coronavirus (COVID-19). Sin embargo, se ha generado disminución de calidad en las condiciones laborales y ello ha determinado que el trabajo remoto, actualmente, no tenga los resultados esperados, debido a la mala regulación y la falta de control. Por ende, es necesario analizar los efectos de la regulación del trabajo remoto en el contexto de la emergencia sanitaria en el Perú; asimismo, analizar la regulación del teletrabajo y sus alcances como modalidad de trabajo virtual en la normativa nacional, con la finalidad de demostrar que el teletrabajo puede ser planteado como una modalidad única de trabajo virtual para los sectores públicos y privados. Para ello, se ha empleado el método analítico y documental, a través de la técnica del fichaje.

Marin (2022) en su investigación titulada "*Fundamentos jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los riders de las plataformas digitales en el Perú, 2022*", tuvo como objetivo determinar los fundamentos jurídicos que justifican una regulación laboral especial para los riders de las plataformas digitales en el Perú. La importancia radica en analizar los elementos de la relación laboral, bajo la óptica de las nuevas realidades tecnológicas, además si se presenta los rasgos de laboralidad en dicha relación laboral, la misma que denotará una relación encubierta de trabajo entre el *rider* y las empresas dueñas de las plataformas digitales. Para tal efecto u objetivo se analizará la doctrina, la normativa y la jurisprudencial tanto nacional como extranjera. Concluyendo finalmente que es necesario y preciso la expedición de una norma que regule las nuevas realidades laborales, a fin de dotar de seguridad jurídica a los *riders* (repartidores) frente a posibles abusos de sus derechos constitucionales protegidos por nuestra regulación nacional. La falta de una regulación adecuada deja a los riders en una posición de vulnerabilidad, sin acceso a beneficios laborales esenciales como seguridad social, vacaciones remuneradas y condiciones de trabajo justas. Una legislación específica permitiría reconocer la particularidad de su labor, asegurarles una protección integral y promover un equilibrio justo entre la flexibilidad que caracteriza a las plataformas digitales y los derechos laborales básicos. Esto no solo beneficiaría a los

trabajadores, sino que también contribuiría a la estabilidad y sostenibilidad del mercado laboral en la era digital.

Campos y De La Cruz (2022), en su investigación titulada “*El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú*”, tuvieron como objetivo identificar el impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el sector público y privado en Perú, contribuyendo al campo del derecho laboral. Utilizaron una metodología cuantitativa con diseño correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 20 abogados especialistas en derecho laboral. Los resultados indicaron una relación significativa entre el teletrabajo y el trabajo remoto, con un coeficiente de correlación de 0.55, sugiriendo una adopción creciente de estas modalidades laborales en el país. La conclusión principal fue que el teletrabajo y el trabajo remoto han tenido un impacto positivo en la flexibilidad laboral y la productividad, aunque también señalaron la necesidad de fortalecer la normativa laboral para abordar desafíos emergentes como la desconexión digital y la protección de derechos laborales en entornos virtuales.

3.1.2. Antecedentes locales.

Se realizó una revisión exhaustiva en diversas fuentes académicas y bases de datos especializadas, buscando estudios previos relacionados con la adaptación de normativas laborales al teletrabajo en la provincia de Ica. Sin embargo, no se encontraron antecedentes locales específicos sobre esta temática, lo que resalta la novedad y relevancia de la presente investigación. Esta ausencia de estudios previos en el contexto local de Ica refleja la falta de investigaciones detalladas y accesibles sobre la implementación de normativas laborales para el trabajo virtual en la región, lo que limita la capacidad de contextualizar los hallazgos dentro de un marco académico local. Dada esta carencia de antecedentes, el estudio se centra en generar nuevos conocimientos en esta área, contribuyendo así al campo de la investigación laboral y social en la región.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Adaptación de las normativas laborales en los contextos virtuales.

La pandemia de COVID-19 aceleró la transición hacia modalidades de trabajo remoto en diversas partes del mundo, incluyendo Perú. Esta situación ha obligado a las autoridades laborales a adaptar las normativas existentes para garantizar derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores en contextos virtuales. En Perú, el marco normativo para el trabajo remoto ha sido reforzado con la promulgación de diversas disposiciones legales.

Una de las principales normativas es el Decreto de Urgencia N° 026-2020, emitido en marzo de 2020, el cual establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19. Entre estas medidas, se encuentra la regulación del trabajo remoto, destacando la flexibilidad en la implementación y el respeto a los derechos laborales vigentes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Esta normativa fue crucial para permitir la continuidad laboral durante los primeros meses de la pandemia, ofreciendo un marco legal para la adaptación rápida de las condiciones de trabajo.

Otra normativa relevante es la Ley N° 31572, que regula el teletrabajo. Esta ley define al teletrabajo como una modalidad laboral que utiliza tecnologías de la información y comunicación (TIC) para realizar labores fuera del centro de trabajo habitual. Aunque esta ley ya existía antes de la pandemia, su aplicación se ha vuelto más pertinente en el contexto actual, proporcionando una base legal para el trabajo remoto a largo plazo.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, emitido en diciembre de 2020, modifica y amplía las disposiciones para la implementación del teletrabajo en el sector público y privado. Este decreto considera la necesidad de adaptar las condiciones laborales a la nueva normalidad, estableciendo requisitos para la formalización del teletrabajo y asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

La implementación de normativas laborales adaptadas a contextos virtuales enfrenta varios desafíos. Uno de los principales desafíos es garantizar la seguridad y salud en el trabajo. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, y su reglamento, establecen que los empleadores deben garantizar condiciones seguras y saludables, lo cual se complica en entornos de trabajo remoto. Los empleadores deben proveer los medios necesarios y realizar capacitaciones virtuales para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011).

Otro desafío importante es el control y la supervisión del cumplimiento de las normativas laborales en un contexto virtual. La supervisión se torna más compleja y requiere el desarrollo de mecanismos eficientes para garantizar que los derechos de los trabajadores sean respetados (Fernández, 2020). Además, una cuestión emergente en el contexto de trabajo remoto es el derecho a la desconexión digital. En Perú, el Decreto Supremo N° 004-2020-TR establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse de los medios digitales y de comunicación fuera de su horario laboral, garantizando un equilibrio entre vida laboral y personal (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

En conclusión, la adaptación de las normativas laborales en los contextos virtuales en Perú es un proceso continuo que busca equilibrar la flexibilidad laboral con la protección de los derechos de los trabajadores. Las disposiciones legales vigentes representan un esfuerzo significativo por parte de las autoridades peruanas para responder a los desafíos impuestos por la digitalización del trabajo y la pandemia. Este proceso de adaptación normativa es esencial para asegurar que las modalidades de trabajo remoto se implementen de manera efectiva y justa.

3.2.1.1. Revisión y modificación de leyes laborales

3.2.1.1.1. Evaluación de la legislación vigente

La legislación laboral en Perú ha experimentado una serie de revisiones y modificaciones significativas en respuesta a los cambios económicos y sociales, así como a la reciente crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19. La evaluación de la legislación vigente es crucial para garantizar que las leyes laborales se mantengan relevantes y

efectivas en la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de un entorno laboral justo y seguro.

Uno de los marcos normativos más importantes es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, la cual establece los lineamientos generales sobre las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en Perú (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997). Esta ley ha sido objeto de múltiples revisiones para adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral y para mejorar la protección de los derechos laborales.

La pandemia de COVID-19 y la transición hacia modalidades de trabajo remoto han destacado la necesidad de revisar y modificar las leyes laborales existentes. En respuesta, el gobierno peruano promulgó el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que introdujo medidas excepcionales para facilitar el trabajo remoto y asegurar la continuidad de las actividades laborales sin comprometer la salud y seguridad de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Esta normativa fue un paso crucial para adaptar la legislación laboral a la realidad de la pandemia y para garantizar la protección de los derechos laborales en un contexto de emergencia sanitaria.

Además, la Ley N° 31572, que regula el teletrabajo, ha sido un componente clave en la adaptación de las normativas laborales a los contextos virtuales, esta ley define el teletrabajo y establece las condiciones bajo las cuales se puede realizar esta modalidad laboral, incluyendo aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la provisión de equipos y la protección de datos personales (Congreso de la República del Perú, 2013). La implementación efectiva de esta ley ha requerido revisiones y ajustes para asegurar que se aborden adecuadamente los desafíos y oportunidades que presenta el teletrabajo en el contexto actual.

La evaluación de la legislación vigente también ha llevado a la promulgación del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que modifica y amplía las disposiciones sobre teletrabajo para adaptarlas a la nueva normalidad post-pandemia. Este decreto establece procedimientos más claros para la formalización del teletrabajo y refuerza la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores, tales como el derecho a la desconexión

digital y la protección de su salud y seguridad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

Un aspecto fundamental en la revisión de las leyes laborales ha sido la incorporación del derecho a la desconexión digital, formalizado en el Decreto Supremo N° 004-2020-TR. Esta normativa establece que los trabajadores tienen el derecho de desconectarse de los medios digitales y de comunicación fuera de su horario laboral, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). La inclusión de este derecho en la legislación peruana representa un avance significativo en la adaptación de las normativas laborales a las realidades del trabajo remoto y la digitalización.

En conclusión, la evaluación de la legislación vigente en Perú ha sido un proceso continuo y dinámico, influenciado por la necesidad de adaptarse a cambios económicos, sociales y tecnológicos. La revisión y modificación de las leyes laborales han sido esenciales para asegurar que las normativas actuales protejan efectivamente los derechos de los trabajadores y promuevan un entorno laboral equitativo y seguro. Las recientes normativas, especialmente aquellas relacionadas con el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital, demuestran el compromiso del gobierno peruano en la actualización de su marco legal para enfrentar los desafíos contemporáneos del mundo laboral.

3.2.1.1.2. Propuestas de reformas legislativas

La necesidad de revisar y modificar las leyes laborales en Perú ha sido un tema de gran relevancia en los últimos años, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. Las propuestas de reformas legislativas buscan adaptar el marco normativo a las nuevas realidades del mercado laboral, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores y promoviendo un entorno laboral justo y equitativo. En este contexto, varias iniciativas y normativas vigentes han sido implementadas o propuestas para responder a estos desafíos.

Una de las principales propuestas de reforma legislativa ha sido la implementación de normativas que regulen el trabajo remoto. La pandemia aceleró la necesidad de contar con un marco legal adecuado para esta modalidad laboral. El Decreto de Urgencia N° 026-2020 fue una respuesta

inmediata a esta necesidad, estableciendo medidas excepcionales para facilitar el trabajo remoto y asegurar la continuidad de las actividades laborales sin comprometer la salud y seguridad de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Esta normativa fue crucial para permitir la adaptación rápida de las condiciones de trabajo durante la crisis sanitaria.

Asimismo, la Ley N° 31572, ha sido una pieza clave en la regulación del teletrabajo en Perú. Esta ley define el teletrabajo y establece las condiciones bajo las cuales se puede realizar, incluyendo aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la provisión de equipos y la protección de datos personales (Congreso de la República del Perú, 2013). No obstante, la implementación efectiva de esta ley ha requerido revisiones y ajustes para asegurar que se aborden adecuadamente los desafíos y oportunidades que presenta el teletrabajo en el contexto actual.

Entre las propuestas de reforma más recientes, destaca el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que modifica y amplía las disposiciones sobre teletrabajo para adaptarlas a la nueva normalidad post-pandemia. Este decreto establece procedimientos más claros para la formalización del teletrabajo y refuerza la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores, tales como el derecho a la desconexión digital y la protección de su salud y seguridad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). La formalización del teletrabajo y la protección de los derechos de los trabajadores en esta modalidad son aspectos fundamentales que estas reformas buscan asegurar.

El derecho a la desconexión digital, formalizado en el Decreto Supremo N° 004-2020-TR, es otra de las propuestas de reforma legislativa más relevantes. Esta normativa establece que los trabajadores tienen el derecho de desconectarse de los medios digitales y de comunicación fuera de su horario laboral, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). La inclusión de este derecho en la legislación peruana representa un avance significativo en la adaptación de las normativas laborales a las realidades del trabajo remoto y la digitalización, protegiendo la salud mental y física de los trabajadores.

Además de las reformas relacionadas con el trabajo remoto y la desconexión digital, existen propuestas para fortalecer la protección social de los trabajadores informales. La informalidad laboral es un desafío persistente en Perú, y la pandemia ha exacerbado la vulnerabilidad de estos trabajadores. Propuestas como la formalización progresiva de los trabajadores informales y la extensión de la cobertura de la seguridad social son esenciales para mejorar las condiciones laborales y garantizar derechos básicos a una amplia franja de la población laboral (Fernández, 2020).

En conclusión, las propuestas de reformas legislativas en Perú reflejan un esfuerzo continuo por adaptar las leyes laborales a los cambios económicos, sociales y tecnológicos del mercado laboral. La regulación del trabajo remoto, la formalización del teletrabajo, el derecho a la desconexión digital y la protección social de los trabajadores informales son aspectos centrales de estas reformas. Estas iniciativas demuestran el compromiso del gobierno peruano en la actualización de su marco legal para enfrentar los desafíos contemporáneos del mundo laboral y asegurar la protección de los derechos de los trabajadores.

3.2.1.1.3. Aprobación y promulgación de nuevas leyes

La aprobación y promulgación de nuevas leyes laborales en Perú es un proceso que refleja la necesidad de adaptarse a los cambios constantes en el entorno socioeconómico y tecnológico. La pandemia de COVID-19 ha acelerado este proceso, destacando la urgencia de actualizar el marco legal para proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores y garantizar la continuidad de las actividades económicas. En este contexto, varias normativas han sido revisadas y nuevas leyes han sido promulgadas para responder a los desafíos actuales del mercado laboral.

Un ejemplo significativo de la adaptación normativa es el Decreto de Urgencia N° 026-2020, promulgado en marzo de 2020, que establece medidas excepcionales para facilitar el trabajo remoto durante la emergencia sanitaria. Esta normativa permitió una transición rápida hacia modalidades de trabajo remoto, asegurando que las actividades laborales pudieran continuar sin comprometer la salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Esta ley fue crucial para

abordar la crisis inmediata y proporcionó un marco legal provisional para el trabajo remoto.

La Ley N° 31572, que regula el teletrabajo, también ha jugado un papel crucial en este contexto. Esta ley define el teletrabajo y establece las condiciones bajo las cuales se puede realizar, incluyendo la obligación del empleador de proporcionar los medios necesarios para realizar el trabajo de manera remota y garantizar la seguridad y salud en el trabajo (Congreso de la República del Perú, 2013). Aunque esta ley ya existía, su relevancia se ha incrementado significativamente debido a la pandemia, y su implementación efectiva ha requerido revisiones y ajustes.

En diciembre de 2020, se promulgó el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que modifica y amplía las disposiciones sobre teletrabajo para adaptarlas a la nueva normalidad. Este decreto establece procedimientos claros para la formalización del teletrabajo y refuerza la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores en esta modalidad, incluyendo el derecho a la desconexión digital y la obligación del empleador de asegurar condiciones adecuadas de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Esta normativa representa un avance significativo en la formalización del teletrabajo y la protección de los derechos laborales en contextos virtuales.

Otra normativa relevante es el Decreto Supremo N° 004-2020-TR, que formaliza el derecho a la desconexión digital. Esta ley establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse de los medios digitales y de comunicación fuera de su horario laboral, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). La promulgación de esta ley refleja un reconocimiento de la importancia de proteger la salud mental y física de los trabajadores en un entorno de trabajo cada vez más digitalizado.

Además de estas normativas específicas para el trabajo remoto y la desconexión digital, se han propuesto y promulgado leyes para mejorar la protección social de los trabajadores informales, quienes constituyen una gran parte de la fuerza laboral en Perú. La pandemia ha exacerbado la vulnerabilidad de estos trabajadores, y el gobierno ha respondido con propuestas para su formalización progresiva y la extensión de la cobertura

de la seguridad social. Estas medidas son esenciales para mejorar las condiciones laborales y garantizar derechos básicos a una amplia franja de la población laboral (Fernández, 2020).

En resumen, la aprobación y promulgación de nuevas leyes laborales en Perú es un proceso dinámico que busca responder a las necesidades cambiantes del mercado laboral y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. Las normativas recientes, especialmente aquellas relacionadas con el trabajo remoto y la desconexión digital, demuestran el compromiso del gobierno peruano en actualizar su marco legal para enfrentar los desafíos contemporáneos. Estas iniciativas reflejan un esfuerzo continuo por adaptar las leyes laborales a los cambios socioeconómicos y tecnológicos, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo.

3.2.1.2. Implementación de políticas internas

3.2.1.2.1. Desarrollo de políticas conformes a la nueva legislación

El desarrollo de políticas conformes a la nueva legislación laboral en Perú ha sido un proceso crucial para asegurar la correcta implementación de las normativas y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en un entorno laboral cambiante. Este proceso implica no solo la promulgación de nuevas leyes, sino también la adaptación de políticas internas de las organizaciones para cumplir con los requisitos legales y promover prácticas laborales justas y equitativas.

En el contexto peruano, la Ley N° 31572, esta ley define las condiciones bajo las cuales se puede realizar el teletrabajo, incluyendo la provisión de equipos necesarios por parte del empleador y la garantía de seguridad y salud en el trabajo (Congreso de la República del Perú, 2013). Para cumplir con esta normativa, las organizaciones han tenido que desarrollar políticas internas que aseguren la adecuada implementación del teletrabajo, incluyendo la capacitación de los empleados en el uso de tecnologías de la información y la adopción de medidas para proteger la información y los datos personales.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, promulgado en diciembre de 2020, modificó y amplió las disposiciones sobre teletrabajo, estableciendo

procedimientos más claros para su formalización y reforzando la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Las organizaciones deben desarrollar políticas internas que cumplan con estas disposiciones, asegurando, por ejemplo, que los empleados tengan derecho a la desconexión digital y que se implementen medidas para garantizar su salud y seguridad mientras trabajan de forma remota. La formalización del teletrabajo implica la necesidad de contratos específicos y la revisión periódica de las condiciones laborales para adaptarlas a las nuevas realidades del trabajo remoto.

El derecho a la desconexión digital, formalizado en el Decreto Supremo N° 004-2020-TR, establece que los trabajadores tienen derecho a desconectarse de los medios digitales fuera de su horario laboral, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Para cumplir con esta normativa, las organizaciones deben desarrollar políticas internas que definan claramente los horarios laborales y los tiempos de descanso, asegurando que los empleados no sean requeridos para atender asuntos laborales fuera de su horario de trabajo. Esto no solo protege la salud mental y física de los trabajadores, sino que también mejora la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo.

Además de las políticas internas relacionadas con el teletrabajo y la desconexión digital, las organizaciones en Perú deben adaptarse a las disposiciones sobre la seguridad y salud en el trabajo. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, establece que los empleadores deben garantizar condiciones seguras y saludables en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). En el contexto del trabajo remoto, esto implica la provisión de equipos ergonómicos y la realización de evaluaciones periódicas para asegurar que el entorno de trabajo del empleado cumpla con los estándares de seguridad y salud.

La implementación de políticas internas conformes a la nueva legislación también incluye la protección social de los trabajadores informales. La pandemia de COVID-19 ha resaltado la vulnerabilidad de estos trabajadores, y las propuestas de formalización progresiva y

extensión de la cobertura de seguridad social son esenciales para mejorar sus condiciones laborales (Fernández, 2020). Las organizaciones deben desarrollar políticas internas que promuevan la formalización de los trabajadores informales, asegurando que estos tengan acceso a beneficios sociales y a un entorno laboral justo y equitativo.

En conclusión, el desarrollo de políticas conformes a la nueva legislación laboral en Perú es un proceso esencial para la correcta implementación de las normativas y la protección de los derechos de los trabajadores. Las organizaciones deben adaptar sus políticas internas para cumplir con las disposiciones legales sobre teletrabajo, desconexión digital, seguridad y salud en el trabajo, y protección social de los trabajadores informales. Este esfuerzo no solo garantiza el cumplimiento de la ley, sino que también promueve un entorno laboral más justo, equitativo y productivo.

3.2.1.2.2. Adaptación de procedimientos internos a las nuevas normativas

La adaptación de procedimientos internos a las nuevas normativas laborales en Perú es un proceso fundamental para asegurar el cumplimiento legal y mejorar las condiciones laborales en las organizaciones. Esta adaptación implica ajustar los procedimientos operativos y las políticas internas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, garantizando así la protección de los derechos de los trabajadores y promoviendo un entorno laboral justo y seguro.

La Ley N° 31572, que regula el teletrabajo en Perú, representa un ejemplo significativo de cómo las organizaciones deben adaptar sus procedimientos internos. Esta ley establece las condiciones bajo las cuales se puede implementar el teletrabajo, incluyendo la provisión de equipos necesarios por parte del empleador y la garantía de condiciones seguras y saludables para los trabajadores que realizan sus labores de manera remota (Congreso de la República del Perú, 2013). Para cumplir con esta normativa, las organizaciones deben revisar y ajustar sus políticas internas para asegurar que los empleados cuenten con los recursos necesarios y se mantengan protegidos en su lugar de trabajo remoto.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, emitido para ampliar y mejorar las disposiciones sobre teletrabajo, también requiere que las organizaciones adapten sus procedimientos internos. Este decreto establece procedimientos claros para la formalización del teletrabajo y refuerza la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, como el derecho a la desconexión digital y la seguridad en el ambiente laboral remoto (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Las organizaciones deben implementar políticas internas que regulen estos aspectos, asegurando que se respeten los horarios laborales y se proteja la salud física y mental de los empleados que trabajan desde casa.

El derecho a la desconexión digital, establecido en el Decreto Supremo N° 004-2020-TR, también requiere ajustes en los procedimientos internos de las organizaciones. Esta normativa garantiza que los trabajadores tengan la posibilidad de desconectarse de los medios digitales fuera de su horario laboral, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Para cumplir con esta disposición, las empresas deben implementar políticas internas que definan claramente los tiempos de trabajo y establezcan mecanismos para evitar la sobrecarga laboral digital, protegiendo así la salud y el bienestar de sus empleados.

Además de las normativas específicas sobre el trabajo remoto y la desconexión digital, las organizaciones en Perú deben ajustar sus procedimientos internos para cumplir con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783. Esta ley establece que los empleadores deben garantizar condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo, incluyendo la implementación de medidas preventivas y la capacitación constante en seguridad laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). Las organizaciones deben desarrollar y implementar políticas internas que aseguren el cumplimiento de estas disposiciones legales, protegiendo así la integridad física y mental de sus trabajadores.

En resumen, la adaptación de procedimientos internos a las nuevas normativas laborales en Perú es esencial para asegurar el cumplimiento legal y promover un entorno laboral seguro y justo. Las organizaciones deben revisar y ajustar sus políticas internas de acuerdo con las

disposiciones legales vigentes sobre teletrabajo, desconexión digital y seguridad y salud en el trabajo. Este proceso no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también mejora la eficiencia operativa y fortalece la reputación corporativa frente a las exigencias del mercado laboral contemporáneo.

3.2.1.2.3. Supervisión del cumplimiento de las políticas internas

La supervisión del cumplimiento de las políticas internas en el contexto laboral peruano es crucial para garantizar que las organizaciones cumplan con las normativas legales vigentes y promuevan prácticas laborales éticas y equitativas. Esta función de supervisión no solo asegura el cumplimiento de las leyes laborales, sino que también protege los derechos de los trabajadores y fortalece la transparencia y la responsabilidad corporativa.

En Perú, las organizaciones deben implementar mecanismos efectivos de supervisión para asegurar que las políticas internas, adaptadas conforme a las nuevas normativas como la Ley N° 31572, esta ley establece requisitos específicos para la implementación del trabajo remoto, incluyendo la provisión de equipos adecuados y la garantía de condiciones seguras y saludables para los trabajadores que realizan sus labores de manera virtual. La supervisión periódica de estas políticas asegura que los empleados cuenten con los recursos necesarios y que se mantengan protegidos en su lugar de trabajo remoto.

Además del teletrabajo, la supervisión del cumplimiento de políticas internas también abarca aspectos como el derecho a la desconexión digital, establecido en el Decreto Supremo N° 004-2020-TR (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Esta normativa garantiza que los trabajadores tengan la posibilidad de desconectarse de los medios digitales fuera de su horario laboral, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal. La supervisión efectiva de este derecho implica la implementación de procedimientos internos que monitoreen y aseguren que los horarios de trabajo y descanso sean respetados, protegiendo así la salud y el bienestar de los empleados.

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, la supervisión del cumplimiento de las políticas internas se rige por la Ley de Seguridad y

Salud en el Trabajo, Ley N° 29783 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). Esta ley establece que los empleadores deben garantizar condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo, implementando medidas preventivas y realizando evaluaciones periódicas de riesgos. La supervisión constante de estas políticas internas asegura que se cumplan los estándares de seguridad laboral y que se proteja la integridad física y mental de los trabajadores.

Adicionalmente, las organizaciones en Perú deben supervisar el cumplimiento de políticas internas relacionadas con la formalización de trabajadores informales y la extensión de la cobertura de seguridad social. La pandemia de COVID-19 ha resaltado la importancia de proteger a estos trabajadores y la supervisión adecuada de estas políticas internas es crucial para asegurar que se cumplan los derechos laborales básicos y se promueva la inclusión social (Fernández, 2020).

En resumen, la supervisión del cumplimiento de las políticas internas en el contexto peruano es esencial para asegurar el cumplimiento legal y promover un entorno laboral justo y seguro. Las organizaciones deben implementar mecanismos efectivos de supervisión que monitoreen el cumplimiento de normativas como el teletrabajo, la desconexión digital, la seguridad y salud en el trabajo, y la protección social de los trabajadores informales. Este enfoque no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también fortalece la ética corporativa y contribuye al desarrollo sostenible de las empresas.

3.2.1.3. Capacitación en nuevas normativas

La capacitación en nuevas normativas laborales es crucial para la adaptación efectiva de las organizaciones a los contextos virtuales en el Perú. Este proceso no solo asegura el cumplimiento legal, sino que también fortalece la competencia de los empleados y promueve prácticas laborales seguras y éticas. En el contexto peruano, la implementación de programas de capacitación adecuados es fundamental para garantizar que los trabajadores comprendan y puedan aplicar correctamente las disposiciones legales vigentes.

La Ley N° 31572, que regula el teletrabajo en Perú, es un ejemplo central de cómo la capacitación juega un papel crucial en la adaptación a

nuevas normativas. Esta ley establece los derechos y obligaciones tanto para empleadores como para empleados en el contexto del trabajo remoto (Congreso de la República del Perú, 2013). Es imperativo que las organizaciones desarrollen programas de capacitación que expliquen detalladamente los requisitos legales del teletrabajo, incluyendo aspectos como la seguridad y salud ocupacional, la disponibilidad de equipos adecuados, y los derechos a la desconexión digital.

Además del teletrabajo, la capacitación en normativas laborales también abarca la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, que establece medidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en todos los tipos de entornos laborales, incluyendo los virtuales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). Las organizaciones deben asegurarse de que sus empleados estén capacitados en la identificación de riesgos laborales, el uso seguro de herramientas digitales, y las medidas preventivas necesarias para evitar accidentes y enfermedades laborales.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que amplía las disposiciones sobre teletrabajo, también destaca la necesidad de capacitación continua para adaptarse a las nuevas exigencias normativas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Este decreto refuerza la importancia de que las organizaciones proporcionen a sus empleados la formación necesaria para implementar y cumplir con las políticas internas relacionadas con el teletrabajo, incluyendo la gestión eficaz del tiempo y la comunicación virtual.

En el contexto de la formalización del trabajo informal y la extensión de la cobertura de seguridad social, la capacitación también desempeña un papel crucial. La pandemia de COVID-19 ha resaltado la necesidad de proteger a los trabajadores informales y mejorar su acceso a beneficios sociales (Fernández, 2020). Las organizaciones deben capacitar a sus empleados en los procedimientos para la formalización laboral y la gestión de beneficios, asegurando así que se cumplan los requisitos legales y se promueva la inclusión social y laboral.

En resumen, la capacitación en nuevas normativas laborales en el contexto virtual peruano es esencial para garantizar el cumplimiento legal

y promover un entorno laboral seguro y ético. Las organizaciones deben implementar programas de formación continuos que aborden aspectos específicos de las leyes laborales vigentes, como el teletrabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y la protección social de los trabajadores informales. Este enfoque no solo fortalece la conformidad con la ley, sino que también mejora la eficiencia operativa y fomenta relaciones laborales saludables y productivas.

3.2.1.3.1. Formación jurídica para el personal de recursos humanos

La formación jurídica para el personal de recursos humanos es fundamental en el contexto peruano para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes y promover prácticas organizacionales justas y éticas. Este proceso de capacitación no solo fortalece las habilidades del personal de recursos humanos, sino que también les capacita para aplicar correctamente las disposiciones legales en la gestión diaria del talento humano dentro de las organizaciones.

En Perú, la Ley N° 31572, que regula el teletrabajo, representa un punto de partida crucial para la formación jurídica del personal de recursos humanos. Esta ley establece los derechos y obligaciones tanto para empleadores como para empleados en el contexto del trabajo remoto (Congreso de la República del Perú, 2013). Es esencial que el personal de recursos humanos esté adecuadamente formado en los aspectos legales del teletrabajo, incluyendo la provisión de equipos, la seguridad y salud ocupacional, y los derechos a la desconexión digital, para poder gestionar eficazmente esta modalidad laboral dentro de la organización.

Además del teletrabajo, la formación jurídica debe abarcar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, que establece medidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en todos los tipos de entornos laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). El personal de recursos humanos debe estar capacitado en la identificación de riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas, y el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad y salud ocupacional, asegurando así un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que amplía las disposiciones sobre teletrabajo, subraya la importancia de la formación continua del personal de recursos humanos en nuevas normativas laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Este decreto enfatiza la necesidad de que las organizaciones proporcionen a su personal de recursos humanos la capacitación necesaria para entender y aplicar correctamente las políticas internas relacionadas con el teletrabajo, asegurando así el cumplimiento efectivo de las normativas y la protección de los derechos laborales de los empleados.

Además de las normativas específicas, la formación jurídica también debe incluir aspectos relacionados con la formalización del trabajo informal y la extensión de la cobertura de seguridad social. La capacitación en estos temas capacita al personal de recursos humanos para gestionar eficazmente la formalización laboral, asegurando que se cumplan los requisitos legales y se promueva la inclusión social y laboral de los trabajadores informales (Fernández, 2020).

En resumen, la formación jurídica para el personal de recursos humanos en el contexto peruano es esencial para asegurar el cumplimiento legal y promover un entorno laboral justo y seguro. Esta capacitación no solo fortalece las capacidades del personal de recursos humanos en la gestión de normativas laborales complejas, sino que también contribuye a la mejora continua de las prácticas organizacionales y al desarrollo de relaciones laborales armoniosas y productivas.

3.2.1.3.2. Talleres sobre nuevas normativas para empleados

A fin de entender el tópico acerca de los talleres sobre nuevas normativas para empleados en el contexto jurídico peruano, es crucial entender cómo estos talleres contribuyen a la capacitación efectiva y al cumplimiento de las normativas laborales vigentes. Estos talleres no solo proporcionan conocimientos actualizados sobre las leyes laborales, sino que también fortalecen la cultura organizacional y aseguran un ambiente laboral justo y conforme a la ley.

En Perú, la implementación de talleres sobre nuevas normativas, como la Ley N° 31572 que regula el teletrabajo, es esencial para asegurar que los empleados comprendan sus derechos y obligaciones en contextos

laborales virtuales. Estos talleres deben abordar aspectos clave como la provisión de equipos adecuados, la gestión del tiempo y la comunicación virtual, así como los derechos a la desconexión digital. Capacitar a los empleados en estas áreas no solo facilita la transición hacia el teletrabajo, sino que también asegura que se respeten los estándares legales y se protejan los derechos laborales de los trabajadores.

Además del teletrabajo, los talleres deben cubrir la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, que establece medidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en todos los tipos de entornos laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). Estos talleres deben enfocarse en la identificación de riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas y el cumplimiento de las normativas en seguridad y salud ocupacional, asegurando así un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que amplía las disposiciones sobre teletrabajo, subraya la importancia de los talleres continuos para asegurar el cumplimiento de las nuevas normativas laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Estos talleres deben incluir actualizaciones sobre las políticas internas de la organización relacionadas con el teletrabajo, así como guías prácticas para la aplicación efectiva de estas políticas en el día a día laboral.

Además de la formación en normativas específicas, los talleres pueden abordar temas relacionados con la formalización del trabajo informal y la extensión de la cobertura de seguridad social. Durante la pandemia de COVID-19, la necesidad de proteger a los trabajadores informales y mejorar su acceso a beneficios sociales se ha vuelto especialmente relevante (Fernández, 2020). Los talleres pueden proporcionar a los empleados información detallada sobre los procedimientos para la formalización laboral, asegurando que la organización cumpla con los requisitos legales y contribuya a la inclusión social y laboral de estos trabajadores.

En resumen, los talleres sobre nuevas normativas para empleados en el contexto peruano son esenciales para asegurar el cumplimiento legal y promover un ambiente laboral justo y seguro. Estos talleres deben estar

diseñados para proporcionar conocimientos prácticos y actualizados sobre las leyes laborales, incluyendo el teletrabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y la protección social de los trabajadores informales. Esta capacitación no solo fortalece la conformidad con la ley, sino que también contribuye al desarrollo de una cultura organizacional ética y responsable.

3.2.1.3.3. Evaluación continua y actualización de la capacitación

Con el propósito de comprender sobre la evaluación continua y actualización de la capacitación en nuevas normativas laborales en el contexto peruano, es fundamental entender cómo este proceso contribuye a mantener el cumplimiento legal y promover prácticas laborales actualizadas y éticas dentro de las organizaciones. La evaluación continua y la actualización de la capacitación aseguran que los empleados estén informados sobre los cambios en las leyes laborales y puedan aplicarlas de manera efectiva en su trabajo diario.

En Perú, la capacitación en nuevas normativas, como la Ley N° 31572 que regula el teletrabajo, debe ser evaluada y actualizada regularmente para reflejar los cambios legislativos y las mejores prácticas en el ámbito laboral (Congreso de la República del Perú, 2013). Esto implica revisar y adaptar los programas de capacitación para incluir nuevas disposiciones legales, como las relacionadas con la seguridad y salud ocupacional en el trabajo remoto, y asegurar que los empleados estén al tanto de sus derechos y responsabilidades actualizados.

Además del teletrabajo, la evaluación continua y la actualización de la capacitación deben abarcar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, que establece normas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en todos los tipos de entornos laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). Los programas de capacitación deben ser revisados periódicamente para incorporar nuevas directrices y prácticas recomendadas en seguridad y salud ocupacional, asegurando así que los empleados estén preparados para manejar situaciones laborales de manera segura y conforme a la ley.

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, que amplía las disposiciones sobre teletrabajo, subraya la importancia de evaluar y actualizar continuamente los programas de capacitación en nuevas normativas

laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). Esta evaluación constante permite a las organizaciones adaptar rápidamente sus políticas internas y procedimientos de trabajo remoto, asegurando que se cumplan los requisitos legales y se promuevan condiciones laborales justas y seguras para todos los empleados.

Además de la formación específica, la evaluación continua y la actualización de la capacitación pueden incluir temas relacionados con la formalización del trabajo informal y la extensión de la cobertura de seguridad social. Durante la pandemia de COVID-19, la necesidad de proteger a los trabajadores informales y mejorar su acceso a beneficios sociales ha sido un foco importante (Fernández, 2020). Las organizaciones deben evaluar regularmente sus programas de capacitación para incluir información actualizada sobre los procedimientos de formalización laboral y los derechos sociales de los trabajadores informales, asegurando así la inclusión y el cumplimiento legal en todas las prácticas laborales.

En resumen, la evaluación continua y la actualización de la capacitación en nuevas normativas laborales en el contexto peruano son esenciales para mantener el cumplimiento legal y promover un ambiente laboral seguro y ético. Esta práctica no solo asegura que los empleados estén informados sobre las últimas regulaciones laborales, sino que también fortalece la cultura organizacional y mejora la eficiencia operativa mediante la implementación de prácticas laborales actualizadas y conformes a la ley.

3.2.2. Eficacia de las normativas laborales en los contextos virtuales.

3.2.2.1. Protección de derechos laborales

3.2.2.1.1. Garantías legales de los derechos laborales

A fin de entender mejor acerca de las garantías legales de los derechos laborales en el contexto peruano, es esencial analizar cómo la legislación nacional protege y asegura los derechos fundamentales de los trabajadores. Este marco teórico se enfocará en las disposiciones legales vigentes que garantizan la protección de estos derechos y cómo se aplican en el ámbito laboral peruano.

En Perú, los derechos laborales están protegidos por diversas normativas que aseguran condiciones de trabajo justas y seguras para

todos los empleados. La Constitución Política del Perú reconoce los derechos laborales como fundamentales y establece el marco legal para su protección (Congreso de la República del Perú, 1993). Este marco constitucional garantiza derechos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación laboral, y la protección contra el despido arbitrario, asegurando así un ambiente laboral justo y equitativo para todos los trabajadores en el país.

Además de la Constitución, la Ley General de Trabajo, establece los principios fundamentales del derecho laboral en Perú, regula aspectos como las condiciones mínimas de trabajo, la jornada laboral, el descanso semanal, y las vacaciones, garantizando que los empleadores cumplan con estándares básicos de protección laboral. Asimismo, esta normativa protege los derechos sindicales y establece mecanismos para resolver conflictos laborales de manera justa y equitativa.

En relación específica con la protección de derechos laborales en contextos virtuales, la Ley N° 31572 que regula el teletrabajo establece disposiciones para proteger los derechos de los trabajadores que realizan sus labores de forma remota (Congreso de la República del Perú, 2013). Esta ley garantiza el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, el respeto a la intimidad personal y familiar, y la seguridad y salud ocupacional en el trabajo remoto, asegurando que los trabajadores virtuales tengan los mismos derechos y protecciones que los trabajadores presenciales.

Además, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, establece medidas específicas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en todos los tipos de entornos laborales, incluyendo los virtuales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011). Esta normativa obliga a los empleadores a implementar medidas preventivas y proporcionar condiciones de trabajo seguras, garantizando así la protección integral de los derechos laborales en todos los contextos de trabajo, ya sea presencial o virtual.

En resumen, las garantías legales de los derechos laborales en el contexto peruano son fundamentales para asegurar condiciones laborales justas y seguras para todos los trabajadores. La Constitución Política, la Ley General de Trabajo, y normativas específicas como la Ley del

Teletrabajo y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, proporcionan el marco legal necesario para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y asegurar su cumplimiento en todos los ámbitos laborales en el país.

3.2.2.1.2. Mecanismos de denuncia y resolución de conflictos

Para entender acerca de los mecanismos de denuncia y resolución de conflictos en el contexto peruano, centrado en la protección de derechos laborales, es crucial examinar cómo se establecen y aplican estos mecanismos para garantizar un ambiente laboral justo y la protección efectiva de los trabajadores. Estos mecanismos juegan un papel fundamental en la aplicación de las normativas laborales y en la salvaguarda de los derechos fundamentales de los empleados en el país.

En Perú, los trabajadores tienen a su disposición diversos mecanismos legales para denunciar violaciones a sus derechos laborales y resolver conflictos laborales de manera efectiva. Uno de los mecanismos clave es la Inspección del Trabajo, regulada por la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806. Esta ley establece que la Inspección del Trabajo tiene la función de supervisar el cumplimiento de las normativas laborales y recibir denuncias sobre posibles infracciones por parte de los empleadores. Los inspectores tienen la autoridad para investigar estas denuncias y tomar medidas correctivas según corresponda, asegurando así que se respeten los derechos laborales de los trabajadores.

Además de la Inspección del Trabajo, los trabajadores pueden recurrir a la Conciliación Laboral, regulada por la Ley N° 26872, Ley de Conciliación. Esta ley promueve la resolución extrajudicial de conflictos laborales a través de un proceso de conciliación voluntaria y confidencial entre las partes involucradas. La conciliación laboral ofrece una vía alternativa y rápida para resolver disputas laborales, sin necesidad de recurrir a procedimientos judiciales prolongados, fortaleciendo así la paz laboral y promoviendo relaciones laborales armoniosas dentro de las organizaciones.

Otro mecanismo importante es la vía judicial, a través de la interposición de demandas ante el Poder Judicial peruano. Los tribunales laborales, regulados por el Código Procesal Civil y el Código Procesal

Constitucional, permiten a los trabajadores presentar reclamos formales por violaciones a sus derechos laborales (Congreso de la República del Perú, 1993; Congreso de la República del Perú, 2012). Estos tribunales tienen la autoridad para resolver conflictos laborales de manera imparcial y garantizar el cumplimiento de las normativas laborales vigentes, asegurando así la protección efectiva de los derechos laborales en el ámbito judicial.

En el contexto específico del teletrabajo, la Ley N° 31572 establece disposiciones para la protección de los derechos laborales en entornos virtuales y también define los procedimientos para la denuncia y resolución de conflictos relacionados con esta modalidad laboral. Los trabajadores que realizan teletrabajo tienen derecho a denunciar cualquier violación a sus derechos laborales ante la Inspección del Trabajo o a través de otros mecanismos legales disponibles, asegurando así que se mantenga la protección integral de sus derechos en todas las formas de trabajo, ya sea presencial o remoto.

En resumen, los mecanismos de denuncia y resolución de conflictos en el contexto peruano son fundamentales para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales y asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores. La Inspección del Trabajo, la Conciliación Laboral y los tribunales laborales ofrecen vías accesibles y efectivas para resolver disputas laborales y hacer valer los derechos laborales consagrados en la legislación nacional.

3.2.2.1.3. Jurisprudencia y casos relevantes

Para desarrollar un marco teórico sobre jurisprudencia y casos relevantes en relación a la protección de derechos laborales en el contexto peruano, es esencial examinar cómo las decisiones judiciales y los precedentes establecidos por los tribunales contribuyen a interpretar y aplicar las normativas laborales vigentes. La jurisprudencia juega un papel crucial en la clarificación de derechos, obligaciones y procedimientos en el ámbito laboral, asegurando así la protección efectiva de los trabajadores.

En Perú, la jurisprudencia laboral se basa en una serie de decisiones judiciales significativas que han influenciado la interpretación y aplicación de las leyes laborales. Por ejemplo, el Tribunal Constitucional ha emitido

diversas sentencias que han reafirmado derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades, la protección contra el despido arbitrario, y el derecho a un ambiente laboral seguro y saludable (Tribunal Constitucional del Perú, 2021). Estas decisiones han establecido precedentes importantes que orientan tanto a empleadores como a trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades bajo la ley.

Un caso relevante es aquel relacionado con la interpretación de la Ley N° 31572 que regula el teletrabajo. El Tribunal de Trabajo ha emitido fallos que clarifican cómo deben aplicarse las disposiciones de esta ley para proteger los derechos de los trabajadores remotos, asegurando condiciones laborales justas y equitativas (Poder Judicial del Perú, 2022). Estos casos han contribuido a establecer directrices sobre temas como la jornada laboral, la compensación por gastos de teletrabajo y el derecho a la desconexión digital, aspectos fundamentales para la protección de los derechos laborales en entornos virtuales.

Además, la Corte Suprema de Justicia ha abordado casos relacionados con la discriminación laboral y la violación de derechos sindicales, proporcionando interpretaciones que fortalecen la aplicación efectiva de la Ley General de Trabajo. Estos fallos han reafirmado la importancia de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, así como la protección de la libertad sindical, principios fundamentales para la protección integral de los derechos laborales en Perú.

La jurisprudencia también ha sido relevante en casos que involucran la seguridad y salud en el trabajo, regulada por la Ley N° 29783. Los tribunales han emitido decisiones que establecen estándares para la prevención de riesgos laborales y la responsabilidad de los empleadores en proporcionar un ambiente de trabajo seguro (Poder Judicial del Perú, 2022). Estas decisiones han contribuido a fortalecer la implementación de políticas de seguridad ocupacional y asegurar condiciones laborales que protejan la integridad física y mental de los trabajadores.

En resumen, la jurisprudencia y los casos relevantes en el contexto peruano desempeñan un papel crucial en la protección de derechos laborales al interpretar y aplicar las normativas vigentes de manera consistente y equitativa. Las decisiones judiciales establecen precedentes

que guían la aplicación de leyes laborales, asegurando que los trabajadores estén protegidos contra cualquier forma de discriminación, explotación o violación de sus derechos fundamentales.

3.2.2.2. Impacto en productividad y satisfacción laboral

3.2.2.2.1. Evaluación legal de la jornada laboral y descansos

Para desarrollar un marco teórico sobre la evaluación legal de la jornada laboral y descansos en relación al impacto en productividad y satisfacción laboral en el contexto peruano, es fundamental explorar cómo la legislación nacional regula estos aspectos cruciales y cómo afectan el desempeño laboral y el bienestar de los trabajadores.

En Perú, la jornada laboral está regulada principalmente por la Ley General de Trabajo, que establece las condiciones mínimas que deben cumplir los empleadores en cuanto a la duración y distribución del tiempo de trabajo (Congreso de la República del Perú, 1991). Esta normativa establece que la jornada laboral regular no debe exceder las ocho horas diarias ni las 48 horas semanales, salvo excepciones justificadas y bajo ciertas condiciones específicas. Además, garantiza el derecho a los descansos remunerados y obligatorios, como el descanso semanal y los días feriados, que son fundamentales para el bienestar de los trabajadores y su capacidad de recuperación física y mental.

La evaluación legal de la jornada laboral y los descansos en Perú no solo se centra en el cumplimiento de los límites máximos de horas trabajadas, sino también en la calidad del tiempo de descanso proporcionado. La ley también regula el derecho a pausas durante la jornada laboral para la alimentación y el descanso breve, asegurando que los trabajadores puedan mantener su salud y rendimiento durante la jornada laboral (Congreso de la República del Perú, 1991).

El impacto de estas regulaciones en la productividad y la satisfacción laboral es significativo. Estudios muestran que el respeto a los límites legales de la jornada laboral y la provisión adecuada de descansos contribuyen a reducir la fatiga laboral, mejorar la concentración y aumentar la eficiencia en el trabajo (Smith et al., 2020). Además, el cumplimiento de estas normativas promueve un ambiente laboral más equilibrado y saludable, lo que a su vez incrementa la satisfacción de los trabajadores y

reduce el riesgo de conflictos laborales relacionados con el agotamiento o la sobreexplotación.

Por otro lado, es crucial considerar cómo las adaptaciones legales, como las relacionadas con el teletrabajo según la Ley N° 31572, impactan en la gestión del tiempo laboral y los descansos en entornos virtuales. Esta ley establece disposiciones específicas para garantizar que los trabajadores remotos tengan acceso a descansos adecuados y puedan desconectarse digitalmente al finalizar su jornada laboral, protegiendo así su derecho al descanso y al equilibrio entre vida personal y laboral (Congreso de la República del Perú, 2013).

En resumen, la evaluación legal de la jornada laboral y los descansos en el contexto peruano no solo busca cumplir con los requisitos legales, sino también promover condiciones laborales que favorezcan la productividad y la satisfacción de los trabajadores. El respeto a estas normativas no solo beneficia a los empleados en términos de salud y bienestar, sino que también contribuye positivamente al rendimiento organizacional y al clima laboral en general.

3.2.2.2. Regulación del teletrabajo y herramientas virtuales

Para desarrollar un marco teórico sobre la regulación del teletrabajo y herramientas virtuales en relación al impacto en productividad y satisfacción laboral en el contexto peruano, es esencial explorar cómo la legislación y las prácticas normativas actuales influyen en la implementación del teletrabajo y el uso de tecnologías digitales en el ámbito laboral. Estas regulaciones no solo afectan la productividad organizacional, sino también el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, asegurando condiciones laborales equitativas y eficientes.

En Perú, la regulación del teletrabajo está principalmente establecida por la Ley N° 31572, Ley que regula el Teletrabajo (Congreso de la República del Perú, 2013). Esta ley define el teletrabajo como una forma de prestación de servicios laborales subordinados que se realiza fuera de las instalaciones del empleador de manera regular y utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC). La normativa establece los derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores que optan por esta modalidad laboral.

Desde un punto de vista jurídico, la Ley N° 31572 asegura que los trabajadores en teletrabajo tengan los mismos derechos que aquellos que laboran de manera presencial, incluyendo aspectos como remuneración, seguridad y salud ocupacional, y condiciones laborales justas. La ley también estipula que los empleadores deben proporcionar las herramientas y equipos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva y segura desde el lugar de teletrabajo (Congreso de la República del Perú, 2013).

El impacto de esta regulación en la productividad y satisfacción laboral puede analizarse desde varios ángulos. Por un lado, el teletrabajo permite una mayor flexibilidad en los horarios laborales y una reducción en el tiempo de desplazamiento, lo cual puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, contribuyendo así a su satisfacción y bienestar general (García et al., 2020).

Por otro lado, el uso de herramientas virtuales y TIC en el contexto del teletrabajo puede potenciar la productividad al facilitar la comunicación eficiente, la colaboración en equipo y el acceso remoto a recursos y datos necesarios para realizar las tareas laborales (Vargas & Sánchez, 2019). Sin embargo, es crucial que estas herramientas sean gestionadas de manera adecuada para evitar problemas de seguridad informática y asegurar la protección de la información confidencial de la empresa y de los trabajadores.

La implementación efectiva del teletrabajo y el uso de herramientas virtuales también pueden requerir la revisión y adaptación de políticas internas de las organizaciones, así como la capacitación continua del personal en el manejo adecuado de estas tecnologías (Congreso de la República del Perú, 2013).

En conclusión, la regulación del teletrabajo y herramientas virtuales en Perú no solo busca regular la prestación de servicios laborales fuera de las instalaciones físicas de la empresa, sino también promover condiciones laborales que favorezcan la productividad organizacional y la satisfacción de los trabajadores. La adecuada implementación y gestión de estas regulaciones son fundamentales para maximizar los beneficios del teletrabajo mientras se asegura el cumplimiento de los derechos laborales y la protección de datos.

3.2.2.2.3. Medidas legales para el bienestar y la motivación del trabajador

Para desarrollar un marco teórico sobre las medidas legales para el bienestar y la motivación del trabajador en relación al impacto en productividad y satisfacción laboral en el contexto peruano, es fundamental examinar cómo la legislación nacional y las prácticas normativas regulan y promueven condiciones laborales que favorezcan el bienestar y la motivación de los empleados. Estas medidas no solo buscan cumplir con los requisitos legales, sino también mejorar el ambiente laboral y potenciar el desempeño organizacional.

En Perú, la protección del bienestar y la motivación de los trabajadores está respaldada por diversas normativas, entre las cuales se destacan la Ley General de Trabajo y otras disposiciones complementarias que aseguran derechos fundamentales como la remuneración justa, las condiciones seguras y saludables de trabajo, y el respeto a la dignidad y derechos de los trabajadores (Congreso de la República del Perú, 1991).

Una medida clave para promover el bienestar y la motivación es la regulación de las condiciones de trabajo, que incluye la jornada laboral, los descansos remunerados, y la protección contra el acoso laboral y la discriminación. Por ejemplo, la ley garantiza que los trabajadores tengan derecho a un descanso semanal y a días feriados remunerados, lo cual contribuye significativamente a su satisfacción y salud laboral (Congreso de la República del Perú, 1991).

Además, la legislación peruana también promueve la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones que afecten sus condiciones laborales, mediante la regulación de los sindicatos y la negociación colectiva. Esto no solo fortalece la protección de sus derechos, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y compromiso con la organización, aumentando así la motivación y la lealtad de los empleados (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2023).

El impacto de estas medidas en la productividad y satisfacción laboral puede observarse en estudios que muestran cómo el cumplimiento de normativas laborales y la implementación de políticas internas que promuevan el bienestar resultan en equipos más comprometidos, menos

propensos al ausentismo y con una mayor eficiencia en la realización de tareas (Gómez & Soto, 2021).

Por otro lado, es fundamental que las empresas adopten medidas adicionales, como programas de bienestar integral y reconocimiento, que complementen las disposiciones legales y promuevan un ambiente laboral positivo y saludable. Estos programas pueden incluir actividades recreativas, programas de salud ocupacional, y beneficios adicionales que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y fortalezcan su motivación para contribuir al éxito organizacional.

En resumen, las medidas legales para el bienestar y la motivación del trabajador en Perú no solo cumplen con los estándares legales internacionales y nacionales, sino que también promueven un entorno laboral que maximiza la productividad y la satisfacción de los empleados. La implementación efectiva de estas medidas requiere un compromiso continuo por parte de empleadores y autoridades para asegurar condiciones laborales justas y equitativas que beneficien tanto a los trabajadores como a las organizaciones.

3.2.2.3. Cumplimiento y fiscalización

3.2.2.3.1. Inspección laboral y auditorías legales

Para desarrollar un marco teórico sobre la inspección laboral y auditorías legales en relación al cumplimiento y fiscalización en el contexto peruano, es esencial explorar cómo las autoridades y las prácticas normativas garantizan el cumplimiento de las leyes laborales y protegen los derechos de los trabajadores a través de mecanismos de inspección y auditoría.

En Perú, la inspección laboral es fundamentalmente regulada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normativas laborales y garantizar condiciones de trabajo seguras y justas para todos los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2023). Esta entidad realiza inspecciones periódicas en empresas para verificar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, incluyendo aspectos como la jornada laboral, remuneración, seguridad y salud ocupacional.

Las auditorías legales complementan estas medidas al revisar exhaustivamente los registros y prácticas laborales de las empresas para asegurar que cumplen con todos los requisitos legales establecidos. Estas auditorías pueden ser internas, llevadas a cabo por el departamento de recursos humanos de la empresa, o externas, realizadas por entidades especializadas contratadas por la empresa o designadas por el MTPE.

El propósito principal de la inspección laboral y las auditorías legales es garantizar que las empresas cumplan con las obligaciones laborales y protejan efectivamente los derechos de sus trabajadores. Esto no solo incluye el cumplimiento de las normativas básicas como la Ley General de Trabajo y sus modificatorias, sino también la implementación de políticas internas que promuevan un ambiente laboral seguro, justo y saludable (Congreso de la República del Perú, 1991).

El impacto de estas prácticas en el cumplimiento y fiscalización es significativo. Por un lado, aseguran que los trabajadores reciban las condiciones laborales adecuadas, lo cual no solo mejora su bienestar y satisfacción, sino que también fortalece la estabilidad laboral y reduce el riesgo de conflictos laborales y demandas legales. Por otro lado, fomentan una cultura organizacional de cumplimiento normativo y responsabilidad social corporativa, lo cual es crucial para mantener la reputación y el buen funcionamiento de la empresa en el mercado laboral peruano.

En conclusión, la inspección laboral y las auditorías legales en Perú desempeñan un papel fundamental en la protección de los derechos laborales y el cumplimiento de las normativas legales. La implementación efectiva de estas prácticas no solo beneficia a los trabajadores y empleadores, sino que también contribuye al desarrollo económico sostenible y al fortalecimiento del Estado de derecho en el ámbito laboral.

3.2.2.3.2. Sanciones y medidas correctivas

Para desarrollar un marco teórico sobre las sanciones y medidas correctivas en relación al cumplimiento y fiscalización laboral en el contexto peruano, es esencial examinar cómo se aplican las normativas legales y las consecuencias para las empresas que no cumplen con las leyes laborales establecidas. Estas medidas no solo buscan asegurar el respeto

a los derechos de los trabajadores, sino también mantener la equidad y la justicia en el ámbito laboral.

En Perú, las sanciones por incumplimiento de las normativas laborales están establecidas principalmente en la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806), que regula las acciones y procedimientos de fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Esta ley contempla una serie de medidas correctivas y sanciones que pueden ser aplicadas a las empresas que no cumplan con las disposiciones legales, dependiendo de la gravedad y frecuencia de las infracciones detectadas.

Entre las sanciones más comunes se incluyen multas económicas proporcionales al tamaño de la empresa y la gravedad de la falta cometida. Estas multas están diseñadas para disuadir a las empresas de violar las normativas laborales y compensar los perjuicios causados a los trabajadores afectados. Además de las multas, las autoridades laborales pueden imponer medidas correctivas específicas, como la regularización inmediata de las condiciones de trabajo deficientes o la implementación de políticas correctivas para prevenir futuras infracciones (MTPE, 2023).

Es importante destacar que las sanciones y medidas correctivas no solo se aplican para corregir el incumplimiento detectado, sino también para enviar un mensaje claro sobre la importancia del cumplimiento normativo en el ámbito laboral peruano. Esto contribuye a fortalecer el estado de derecho, proteger los derechos laborales y promover condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores.

El proceso de fiscalización y aplicación de sanciones suele seguir un procedimiento establecido, que incluye la notificación oficial de las infracciones detectadas, el derecho de la empresa a presentar descargos y pruebas en su defensa, y la emisión de una resolución administrativa que establece las sanciones correspondientes. Esta transparencia y proceso legal garantizan que las empresas tengan la oportunidad de rectificar sus prácticas laborales y cumplir con las normativas vigentes antes de que se apliquen medidas punitivas más severas (Congreso de la República del Perú, 1996).

En resumen, las sanciones y medidas correctivas en el contexto peruano juegan un papel crucial en el cumplimiento y fiscalización de las normativas laborales. A través de estas acciones, se busca asegurar que las empresas respeten los derechos de los trabajadores y operen dentro de un marco legal que promueva la equidad y la justicia en las relaciones laborales.

3.2.2.3.3. Informes de cumplimiento y transparencia

Para desarrollar un marco teórico sobre los informes de cumplimiento y transparencia en relación al cumplimiento y fiscalización laboral en el contexto peruano, es crucial examinar cómo las empresas informan y aseguran la transparencia respecto al cumplimiento de las normativas laborales establecidas. Estos informes no solo sirven para demostrar el compromiso con el cumplimiento normativo, sino también para promover la confianza de los trabajadores, las autoridades y otras partes interesadas en las prácticas laborales de la empresa.

En Perú, la obligación de presentar informes de cumplimiento laboral está respaldada por la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 , y otras disposiciones complementarias que regulan la transparencia y rendición de cuentas en materia laboral. Esta legislación establece que las empresas deben mantener registros precisos y actualizados sobre el cumplimiento de las normativas laborales, incluyendo aspectos como la jornada laboral, remuneración, seguridad y salud ocupacional.

Los informes de cumplimiento y transparencia permiten a las empresas documentar sus prácticas laborales, asegurando que se ajusten a los estándares legales y éticos vigentes. Estos informes suelen incluir detalles sobre las políticas internas implementadas para cumplir con las normativas laborales, los resultados de las auditorías internas y externas realizadas, y las medidas correctivas tomadas en caso de identificar incumplimientos (MTPE, 2023).

Además de satisfacer los requisitos legales, los informes de cumplimiento y transparencia fomentan una cultura organizacional de responsabilidad y compromiso con el bienestar de los trabajadores. Al proporcionar acceso a esta información a las autoridades laborales, los sindicatos, y otras partes interesadas, las empresas demuestran su

disposición para operar de manera justa y ética, lo cual es crucial para mantener relaciones laborales sólidas y evitar sanciones por incumplimiento.

La implementación efectiva de informes de cumplimiento y transparencia también contribuye a la mejora continua de las prácticas laborales dentro de la empresa. A través del monitoreo regular y la evaluación de los resultados obtenidos, las empresas pueden identificar áreas de mejora, implementar mejores prácticas y fortalecer sus políticas internas para garantizar un ambiente laboral seguro, justo y productivo (Congreso de la República del Perú, 1996).

En resumen, los informes de cumplimiento y transparencia son herramientas fundamentales para asegurar el respeto a los derechos laborales y promover la responsabilidad corporativa en el contexto laboral peruano. Al proporcionar evidencia documentada del cumplimiento normativo, las empresas no solo protegen sus intereses comerciales, sino que también contribuyen al desarrollo de relaciones laborales armoniosas y equitativas.

3.2.3. Impacto de la digitalización en el derecho laboral.

La digitalización ha transformado de manera radical las dinámicas laborales a nivel global, marcando un antes y un después en la forma en que se organizan y regulan las relaciones laborales. Este proceso se aceleró exponencialmente con la pandemia de COVID-19, obligando a gobiernos y empresas a adaptar las normativas y estructuras laborales para hacer frente a las nuevas realidades del trabajo virtual. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021), el impacto de la digitalización en el derecho laboral es un fenómeno global que plantea nuevos retos para la protección de los derechos de los trabajadores, particularmente en términos de seguridad social, remuneración y condiciones de trabajo en entornos digitales.

Uno de los autores más relevantes en el estudio del impacto de la digitalización en el derecho laboral es Antonio Baylos, quien en su obra "Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías" (2020) destaca que el trabajo digital ha generado nuevas formas de empleo, tales como el teletrabajo y el trabajo en plataformas, que requieren una revisión profunda de las

normativas existentes. Baylos (2020) argumenta que las legislaciones laborales tradicionales no están preparadas para abordar cuestiones clave como la desconexión digital, la privacidad de los datos laborales y la sobrecarga de trabajo en entornos digitales. A su juicio, es necesario que los marcos legales sean flexibles para adaptarse a los rápidos avances tecnológicos, sin comprometer la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el contexto peruano, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha emitido diversas normativas post-pandemia que buscan regular el teletrabajo. La Ley N° 31572 sobre el Teletrabajo, promulgada en 2022, es una de las principales adaptaciones del derecho laboral en Perú a las nuevas formas de trabajo digital. Esta ley establece que los empleadores deben proporcionar las herramientas tecnológicas necesarias para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente desde casa, así como garantizar su derecho a la desconexión digital. El informe del MTPE sobre la implementación de esta ley (2023) sugiere que si bien ha habido un avance en la regulación del teletrabajo, aún existen desafíos en su implementación, como la falta de infraestructura tecnológica adecuada en algunas regiones, incluyendo Ica.

En resumen, la digitalización del trabajo ha exigido una reconfiguración de las normativas laborales, tanto a nivel global como local. Autores como Baylos (2020) y los informes del MTPE coinciden en la necesidad de adaptar las legislaciones laborales para garantizar que los derechos de los trabajadores no se vean comprometidos en este nuevo entorno digital.

3.2.4. Eficacia de la normativa en la protección de derechos laborales

La eficacia de la normativa laboral en la protección de los derechos de los trabajadores es un tema central en la evolución del derecho laboral, especialmente en contextos de digitalización y trabajo remoto. El concepto de eficacia normativa se refiere a la capacidad de una ley para cumplir su propósito de proteger los derechos de los individuos, en este caso, los trabajadores. Según Kahn-Freund (1977), una normativa laboral es efectiva cuando puede adaptarse a las necesidades sociales y económicas

cambiantes sin perder de vista su objetivo principal: la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el caso del teletrabajo en Perú, el Informe Anual del MTPE sobre las condiciones laborales 2023 señala que una de las principales preocupaciones es la desigualdad en la aplicación de la normativa de teletrabajo en diferentes regiones del país. Si bien la Ley N° 31572 ha sido un avance importante, su implementación efectiva se ve limitada por factores como la conectividad digital y la falta de capacitación en herramientas tecnológicas, especialmente en regiones como Ica, donde las empresas aún enfrentan desafíos para cumplir con las disposiciones legales.

El estudio de Juan Rivero Lamas (2021), uno de los principales referentes en derecho laboral en Latinoamérica, refuerza esta idea al argumentar que las normativas post-pandemia, aunque necesarias, son insuficientes si no se garantiza su adecuada implementación y supervisión. Rivero Lamas señala que la falta de seguimiento y las dificultades en la fiscalización del cumplimiento de las normativas de teletrabajo ponen en riesgo la protección efectiva de derechos como la seguridad laboral, la equidad salarial y la salud mental de los trabajadores.

El MTPE, a través de su informe sobre teletrabajo y normativas post-pandemia (2022), también resalta la importancia de fortalecer los mecanismos de fiscalización y de asistencia técnica a las empresas para asegurar el cumplimiento de la ley. Según el informe, en Ica, solo el 35% de las empresas cuenta con los recursos necesarios para cumplir plenamente con la ley de teletrabajo, lo que refleja la necesidad de mayores esfuerzos por parte del gobierno y las instituciones para garantizar la eficacia de la normativa.

En conclusión, la eficacia de la normativa laboral en la protección de los derechos laborales depende no solo de la calidad de la ley, sino también de su implementación efectiva. Autores como Rivero Lamas y los informes del MTPE indican que la supervisión, fiscalización y adaptación de la normativa a las realidades locales son elementos clave para asegurar la protección de los trabajadores en el contexto del trabajo virtual.

3.3. Marco conceptual

3.3.1. Normativas laborales.

Las normativas laborales son un conjunto de reglas y regulaciones establecidas por el gobierno y las autoridades competentes que rigen las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Estas normativas tienen como objetivo regular aspectos como los salarios, la jornada laboral, la seguridad y salud en el trabajo, las licencias, los derechos de los trabajadores, entre otros. A lo largo del tiempo, estas leyes han evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes de la fuerza laboral, los avances tecnológicos y las demandas sociales. Es esencial que las normativas laborales sean claras, actualizadas y ajustadas a las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo (Rodríguez, 2020).

3.3.2. Contextos virtuales.

Los contextos virtuales se refieren a los entornos laborales que permiten la realización de actividades laborales de manera remota, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como internet, plataformas digitales y software de colaboración en línea. En estos contextos, las interacciones laborales no ocurren en un espacio físico compartido, sino que se desarrollan a través de dispositivos tecnológicos, lo que plantea nuevos retos y oportunidades tanto para los empleados como para los empleadores. Los contextos virtuales son cada vez más comunes en diversas industrias y sectores, permitiendo una mayor flexibilidad y acceso global al trabajo (Alonso y Cano, 2019).

3.3.3. Adaptación normativa.

La adaptación normativa es el proceso mediante el cual las normativas laborales existentes son ajustadas y modificadas para ser aplicadas de manera efectiva en entornos virtuales. Este proceso implica revisar y actualizar las leyes y regulaciones tradicionales para garantizar que cubran los nuevos retos que el teletrabajo y otras formas de trabajo remoto presentan, como el derecho a la desconexión, la provisión de herramientas tecnológicas y las nuevas modalidades de supervisión. La adaptación normativa es fundamental para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados en contextos virtuales y que las condiciones laborales sean justas y equitativas (García, 2021).

3.3.4. Eficacia normativa.

La eficacia normativa se refiere al grado en el cual las normativas laborales cumplen con sus objetivos al ser aplicadas en contextos virtuales. Esto incluye asegurar que los derechos y condiciones laborales sean adecuadas, que la normativa se cumpla de manera efectiva y que se promueva un entorno laboral justo. Evaluar la eficacia normativa es crucial para medir si las leyes están logrando sus objetivos, como mejorar la productividad, la seguridad y el bienestar de los trabajadores en entornos virtuales, y si las modificaciones realizadas a las leyes han sido adecuadas para los nuevos contextos (Hernández, 2018).

3.3.5. Derechos laborales.

Los derechos laborales son un conjunto de derechos reconocidos legalmente que protegen a los trabajadores en su relación con los empleadores. Estos derechos incluyen el derecho a un salario justo, la seguridad en el trabajo, las condiciones adecuadas de trabajo, el derecho a la igualdad de trato, la negociación colectiva, y la jornada laboral, entre otros. En el contexto del teletrabajo, estos derechos deben ser adaptados y protegidos, garantizando que los trabajadores disfruten de condiciones laborales justas y no sean vulnerados por la distancia física o la falta de supervisión directa (Gómez, 2020).

3.3.6. Teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad laboral que permite a los empleados realizar sus funciones desde un lugar diferente al establecimiento del empleador, utilizando tecnologías de comunicación digital. Esta modalidad ofrece flexibilidad tanto al trabajador como al empleador, ya que permite realizar tareas desde cualquier ubicación con acceso a internet, lo que resulta en una mayor comodidad y en la reducción de tiempos y costos asociados con desplazamientos. A pesar de sus beneficios, el teletrabajo presenta desafíos, como la gestión de la productividad, la conexión constante con el empleador y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Martínez y Sánchez, 2022).

3.3.7. Flexibilidad laboral.

La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de ajustar los horarios y condiciones de trabajo según las necesidades de los empleados y

empleadores. En los contextos virtuales, la flexibilidad laboral es clave para permitir que los trabajadores gestionen su tiempo de manera más autónoma, adaptándose a sus circunstancias personales. Esta flexibilidad puede incluir cambios en los horarios de trabajo, la posibilidad de trabajar desde diferentes ubicaciones y la adaptación de las condiciones laborales para satisfacer mejor las necesidades de los empleados, sin comprometer la productividad o el cumplimiento de los objetivos laborales (López y Ramírez, 2019).

3.3.8. Supervisión digital.

La supervisión digital involucra los métodos y herramientas que los empleadores utilizan para monitorear el desempeño y la actividad de los trabajadores en entornos virtuales. Esto puede incluir el uso de software de monitoreo, análisis de tiempo en pantalla, sistemas de gestión de proyectos y comunicación constante mediante plataformas digitales. Si bien estas herramientas ayudan a garantizar que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades, también plantean preocupaciones sobre la invasión de la privacidad y el bienestar mental de los empleados, por lo que su uso debe ser equilibrado y respetuoso con los derechos de los trabajadores (Soto y Pérez, 2021).

3.3.9. Desconexión digital.

La desconexión digital es el derecho de los trabajadores a no responder correos electrónicos o llamadas fuera del horario laboral establecido, garantizando tiempo libre y descanso. En los entornos virtuales, donde la línea entre trabajo y vida personal puede desdibujarse fácilmente, la desconexión digital es esencial para evitar el agotamiento y el estrés laboral. Este derecho asegura que los trabajadores tengan un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y su tiempo personal, contribuyendo a su bienestar general (Fernández, 2017).

3.3.10. Motivación laboral.

La motivación laboral se refiere a los factores que impulsan a los trabajadores a realizar sus tareas con entusiasmo, compromiso y dedicación. En los contextos virtuales, la motivación puede verse influenciada por factores como la flexibilidad, la autonomía, la calidad de las herramientas tecnológicas proporcionadas y el apoyo recibido por parte

del empleador. La motivación es crucial para mantener la productividad y la satisfacción de los empleados, especialmente en el teletrabajo, donde los lazos sociales y la interacción directa con compañeros de trabajo son limitados (Castillo y Ruiz, 2023).

3.3.11. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es el sentimiento de bienestar y contento que experimentan los trabajadores respecto a su empleo y condiciones laborales. Este concepto se ve influido por diversos factores, como el salario, las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, y la adaptación de las normativas laborales. En el contexto del teletrabajo, la satisfacción laboral también puede depender de la capacidad de los trabajadores para equilibrar su vida personal y profesional, así como de la adecuación de las normativas laborales implementadas para garantizar su bienestar (Molina, 2018).

3.3.12. Compliance laboral.

El compliance laboral hace referencia al cumplimiento estricto de las normativas y regulaciones laborales por parte de empleadores y empleados en los contextos virtuales. Esto implica que las organizaciones deben garantizar que sus políticas de teletrabajo estén alineadas con las leyes laborales, respetando los derechos de los trabajadores y asegurando un entorno de trabajo justo. El compliance laboral también involucra la capacitación continua de los empleados y empleadores sobre las regulaciones y el monitoreo constante de su cumplimiento (Paz y Flores, 2020).

3.3.13. Responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social empresarial (RSE) es el compromiso de las organizaciones con el bienestar social, económico y ambiental, además del cumplimiento ético de las normativas laborales en todos sus procesos. En el contexto del teletrabajo, la RSE se refleja en cómo las empresas gestionan las condiciones laborales de sus empleados a distancia, garantizando que sus derechos sean respetados, promoviendo la igualdad de oportunidades y contribuyendo al bienestar general de la comunidad laboral (Vega, 2019).

3.3.14. Formación y capacitación.

La formación y capacitación son procesos educativos dirigidos a empleados y empleadores para familiarizarlos con las normativas laborales adaptadas a los contextos virtuales. Este proceso es esencial para asegurar que los trabajadores comprendan y cumplan con las leyes y directrices del teletrabajo, y que los empleadores sean conscientes de sus responsabilidades para proporcionar un entorno de trabajo adecuado y justo. Las capacitaciones también pueden incluir el uso de nuevas tecnologías y herramientas digitales, esenciales para el desempeño efectivo del trabajo remoto (Morales y González, 2021).

3.3.15. Gestión del cambio.

La gestión del cambio es el conjunto de estrategias y prácticas implementadas para gestionar eficazmente la transición hacia entornos laborales virtuales, incluyendo la adaptación normativa. Esta gestión se enfoca en preparar a la organización y a sus empleados para el cambio, asegurando que las normativas sean adecuadas y eficaces para el trabajo remoto. Involucra la planificación de la transición, la formación de los empleados, la gestión de las expectativas y la implementación de medidas que aseguren que el cambio sea exitoso y que las nuevas normativas se adopten de manera efectiva (Jiménez, 2022).

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo y de nivel aplicado. Es descriptivo ya que se pretende describir las características específicas de la adaptación de las normativas laborales al contexto virtual en la provincia de Ica, identificando los desafíos, logros y efectos observados. En tanto, se trata de un estudio de nivel aplicado debido a que el objetivo es aplicar el conocimiento teórico y las normativas existentes al análisis de la situación específica en contextos virtuales, con el propósito de generar recomendaciones prácticas para mejorar la efectividad de estas normativas.

4.2. Diseño de la Investigación

La presente investigación seguirá un diseño fenomenológico, este diseño se trata de una metodología de investigación cualitativa que busca comprender y describir la esencia de la experiencia humana en relación con un fenómeno particular. Este enfoque se centra en explorar cómo las personas experimentan y comprenden fenómenos desde su propia perspectiva y subjetividad (Hernández et al., 2020).

4.3. Matriz de operacionalización de categorías

Tabla 1

Matriz de operacionalización de categorías

CATEGORÍAS DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
<i>Adaptación de las normativas laborales en los contextos virtuales</i>	Revisión y modificación de leyes laborales para su adecuación al teletrabajo.	Revisión y modificación de leyes laborales.	<i>Proceso de actualización y ajuste de las leyes laborales para la implementación del teletrabajo.</i>	Políticas y normativas institucionales
		Implementación de políticas internas.	<i>Establecimiento de políticas dentro de las organizaciones para regular el teletrabajo.</i>	
		Capacitación en nuevas normativas.	<i>Proceso de formación dirigido a empleados y empleadores sobre las nuevas</i>	

			<i>normativas laborales.</i>	
<i>Eficacia de las normativas laborales en los contextos virtuales</i>	Grado en el que las normativas laborales logran sus objetivos en entornos virtuales.	Protección de derechos laborales.	<i>Asegurar que los derechos fundamentales de los trabajadores sean respetados en contextos de teletrabajo.</i>	
		Impacto de productividad y satisfacción laboral.	<i>Medición de la eficiencia de las normativas laborales en términos de aumento de la productividad y la satisfacción de los trabajadores.</i>	
		Cumplimiento y fiscalización.	<i>Evaluación del cumplimiento de las normativas laborales y el proceso de fiscalización por parte de los empleadores y autoridades.</i>	

4.4. Procedimiento de muestreo

Según Hernández et al. (2020), el muestreo es el procedimiento organizado mediante el cual se elige una muestra representativa de una población más extensa, con el propósito de investigar o inferir acerca de toda esa población. Esta técnica es fundamental en la investigación científica, ya que permite extrapolar los resultados obtenidos de la muestra al conjunto poblacional deseado, reduciendo los sesgos y asegurando la máxima validez de las conclusiones alcanzadas.

Para la presente investigación, la muestra estuvo compuesta exclusivamente por ocho abogados laboristas con experiencia en casos relacionados con el trabajo en entornos virtuales. Estos profesionales fueron seleccionados debido a su conocimiento y experiencia en la aplicación de normativas laborales en contextos de teletrabajo. La elección de esta muestra se justificó en la necesidad de obtener una perspectiva legal sobre la adaptación de las normativas laborales, especialmente en relación con el teletrabajo.

Este grupo de abogados permitió profundizar en el análisis de las normativas laborales adaptadas y su impacto en el trabajo en entornos virtuales, proporcionando información clave para la investigación.

4.5. Recolección y análisis de la información

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de información, se aplicaron guías de entrevistas semiestructuradas a ocho (08) abogados laboristas con experiencia en casos vinculados al trabajo en entornos virtuales. La selección de los participantes fue intencional, respondiendo a la necesidad de comprender cómo la adaptación de las normativas laborales ha incidido en la implementación del teletrabajo. Este enfoque prestó especial atención a factores como la productividad, la flexibilidad y el cumplimiento normativo dentro de los entornos virtuales. Las preguntas de la guía se centraron en aspectos tales como las políticas adoptadas en el teletrabajo, los principales desafíos identificados por los abogados, y sus percepciones sobre la eficacia del trabajo virtual en términos de cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Para el análisis de la información obtenida, se empleó el método de triangulación, el cual consistió en contrastar y articular las respuestas obtenidas de los entrevistados con los objetivos planteados para la investigación, así como con las bases teóricas existentes sobre el tema de estudio. Esta triangulación se realizó a partir de las respuestas de los entrevistados, las cuales fueron analizadas en conjunto con las teorías existentes sobre teletrabajo, trabajo en entornos virtuales, y adaptación de las normativas laborales. De manera particular, se utilizaron los antecedentes seleccionados, que aportaron un marco teórico valioso para comparar las respuestas obtenidas en las entrevistas con los enfoques y teorías previamente establecidos. Este proceso permitió robustecer la validez de los hallazgos y ofrecer una comprensión más amplia y completa sobre el impacto de las normativas laborales en la implementación del teletrabajo, mejorando así la fiabilidad de los resultados obtenidos. La triangulación también contribuyó a identificar patrones comunes y discrepantes entre las experiencias y opiniones de los abogados, lo que facilitó una interpretación más precisa del fenómeno estudiado.

4.6. Aspectos éticos y regulatorios

La investigación se ha realizado siguiendo los lineamientos éticos establecidos por la Universidad Autónoma de Ica, conforme a la Directiva de Lineamientos y Guía Metodológica para la Elaboración de Trabajos de Investigación y Tesis (Resolución N° 155-2022-UAI-CU/P) y las normas APA 7ma edición. Se garantizó la confidencialidad de la información y el consentimiento informado de los participantes, asegurando su voluntariedad y el derecho a la privacidad. Además, se respetaron las leyes nacionales de protección de datos personales (Ley N° 29733) y se mantuvo la integridad científica mediante el uso adecuado de citas y evitando el plagio. El trabajo cumple con las normativas éticas y legales vigentes, asegurando la validez y transparencia de los resultados.

V. RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

CATEGORÍA 1: Adaptación de las normativas laborales a los contextos virtuales

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

Pregunta 1: ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Respuestas de los entrevistados: E-001 considero que es imprescindible una reforma del artículo 25 de la Constitución, porque, aunque regula la jornada laboral y los descansos, no reconoce expresamente las modalidades de teletrabajo ni de trabajo remoto. En ese sentido, urge actualizar la Ley N.º 30036 y el reciente Decreto Legislativo N.º 1505, ya que ambos resultan insuficientes frente a la expansión del trabajo virtual después de la pandemia. Pienso que el legislador debe garantizar el derecho a la desconexión digital, regular el uso de herramientas tecnológicas y fijar límites en la disponibilidad del trabajador fuera de la jornada. Asimismo, **E-002** considero indispensable modificar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR), incorporando un capítulo específico sobre derechos y deberes en entornos virtuales. Es necesario establecer obligaciones del empleador en cuanto a la provisión de equipos, acceso a internet, seguridad digital y protección de datos personales, en armonía con la Ley N.º 29733 y las disposiciones de la Autoridad Nacional de Protección de Datos. De igual manera, **E-003** pienso que debe reconocerse como norma imperativa el derecho a la desconexión digital, no solo como un principio programático sino como una obligación exigible. Además, debe diseñarse un régimen sancionador con competencia de SUNAFIL, de modo que las empresas que excedan la jornada laboral o interfieran en la vida privada del trabajador enfrenten consecuencias jurídicas. Por su parte, **E-004** creo que es fundamental robustecer la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues la normativa actual no delimita con claridad la responsabilidad del empleador en el domicilio del trabajador. Deben establecerse parámetros mínimos de ergonomía, condiciones ambientales y pausas activas, con la obligación de fiscalización virtual y presencial por parte de la autoridad competente. En

esa misma línea, **E-005** considero urgente que los contratos de trabajo incluyan cláusulas específicas vinculadas al teletrabajo, donde se reconozca expresamente la cobertura de gastos de conectividad, mantenimiento de equipos y compensaciones por el uso de recursos propios, ya que de lo contrario se traslada una carga económica indebida al trabajador, vulnerando el principio de igualdad y de protección al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución. A su vez, **E-006** opino que se debe armonizar la legislación laboral con el Código Civil y con la Ley N.º 27269 sobre firmas y certificados digitales, reconociendo la plena validez de los acuerdos, contratos y comunicaciones electrónicas, siempre que cumplan con los principios de autenticidad, integridad y no repudio. Esto evitaría conflictos probatorios en juicios laborales, garantizando la seguridad jurídica en las relaciones virtuales. En otro aspecto, **E-007** considero necesario redefinir el concepto de jornada y control de asistencia. En el trabajo virtual debe primar el cumplimiento de metas y objetivos previamente pactados en el contrato o reglamento interno, en lugar de limitarse al control de horas. Ello no implica eliminar la jornada, sino transformarla hacia esquemas más flexibles que respeten derechos fundamentales y, a la vez, promuevan productividad y eficiencia. Finalmente, **E-008** estimo prioritario armonizar nuestra legislación con estándares internacionales, especialmente con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, que reconoce la voluntariedad, la reversibilidad y los derechos colectivos en el trabajo virtual. Incorporar estas experiencias comparadas al derecho peruano no solo fortalecería la eficacia normativa, sino que también garantizaría la legitimidad de las relaciones laborales virtuales en la provincia de Ica y en el país, consolidando un marco jurídico sólido y acorde con las transformaciones tecnológicas y sociales actuales.

Pregunta 2: ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que la eficacia de las normativas actuales es limitada, ya que si bien la Ley N.º 30036 regula el teletrabajo y el Decreto Legislativo N.º 1505 amplió disposiciones durante la pandemia, estas normas no abarcan de manera integral todos los derechos fundamentales reconocidos en el artículo 23 de la Constitución.

Existen vacíos en materia de fiscalización y control, pues SUNAFIL aún no cuenta con protocolos específicos de inspección en entornos virtuales. De igual modo, **E-002** opino que la eficacia es relativa, porque se garantiza formalmente la continuidad laboral, pero no se protege de manera suficiente el derecho a la intimidad, la seguridad digital y la compensación de gastos que el trabajador asume en su domicilio. La legislación avanza en el reconocimiento, pero carece de mecanismos coercitivos que obliguen a los empleadores a cumplir. Por su parte, **E-003** creo que las normativas son más declarativas que efectivas, ya que, en la práctica, el derecho a la desconexión digital no se respeta y las jornadas se extienden más allá de lo pactado, generando riesgos de explotación laboral encubierta. Esto demuestra que, aunque existe la norma, falta eficacia en su aplicación real. Asimismo, **E-004** considero que no se ha logrado trasladar al ámbito virtual las garantías de seguridad y salud en el trabajo previstas en la Ley N.º 29783, puesto que no se definen obligaciones claras del empleador sobre el mobiliario, las condiciones ergonómicas o los riesgos psicosociales derivados del aislamiento. El derecho está reconocido, pero su eficacia es mínima en el día a día del trabajador. En esa línea, **E-005** sostengo que la eficacia normativa es parcial porque no contempla el principio de igualdad real. En la práctica, los trabajadores virtuales no reciben el mismo nivel de protección que los presenciales, especialmente en lo relativo a fiscalización de horarios, compensación de horas extras y acceso a beneficios colectivos. Ello genera un trato desigual que contraviene lo dispuesto en el artículo 2 de la Constitución. A su vez, **E-006** pienso que el problema de la eficacia radica en la falta de articulación entre las normas laborales y otras ramas del derecho, como la protección de datos personales y el derecho civil en materia probatoria. Mientras no exista una integración normativa, los derechos reconocidos seguirán siendo vulnerables en procesos judiciales o administrativos. Por otro lado, **E-007** considero que la eficacia depende en gran medida del grado de cumplimiento voluntario de los empleadores, ya que la fiscalización estatal es todavía insuficiente. No existen indicadores específicos que permitan medir de forma objetiva si los derechos laborales se respetan en el teletrabajo, lo cual debilita la capacidad de control. Finalmente, **E-008** evaluó que la eficacia es baja,

pues, aunque la normativa peruana reconoce el teletrabajo, no incorpora estándares internacionales de manera suficiente, como los del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Esto coloca a los trabajadores remotos en una situación de vulnerabilidad, donde la letra de la ley es correcta, pero su efectividad práctica es limitada y requiere urgente actualización.

Pregunta 3: ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que uno de los principales desafíos radica en la rigidez de nuestro marco normativo, ya que la legislación laboral peruana está diseñada sobre la base de relaciones presenciales y jerárquicas, lo que dificulta su adaptación a un entorno descentralizado y flexible como el virtual. En esa misma línea, **E-002** pienso que otro obstáculo es la falta de consenso entre empleadores, sindicatos y el Estado, pues cada parte prioriza intereses distintos: los empleadores buscan flexibilidad, los trabajadores demandan garantías y el Estado intenta equilibrar ambas posturas sin llegar a soluciones normativas sólidas. Por su parte, **E-003** he observado que existe una resistencia cultural tanto en los empleadores como en los operadores jurídicos, quienes todavía conciben la jornada laboral como un registro de horas fijas, lo que complica el tránsito hacia esquemas basados en metas y resultados. De igual modo, **E-004** creo que el mayor reto está en la fiscalización, ya que SUNAFIL no cuenta con protocolos ni herramientas tecnológicas suficientes para supervisar el cumplimiento de normas en espacios privados como el hogar del trabajador, lo que genera un vacío en la protección real de los derechos. Asimismo, **E-005** sostengo que el desafío también se encuentra en la dispersión normativa, pues actualmente existen leyes, decretos y resoluciones que regulan parcialmente el teletrabajo y el trabajo remoto, lo cual genera inseguridad jurídica y confusión tanto para empleadores como para trabajadores. A su vez, **E-006** considero que otro reto es la falta de articulación con ramas conexas del derecho, como la protección de datos personales, la ciberseguridad y el derecho a la intimidad. Mientras no se logre una reforma integral que conecte lo laboral con lo digital, la normativa seguirá siendo insuficiente. Por otro lado, **E-007**

advierto que la ausencia de jurisprudencia consolidada en materia de teletrabajo es un obstáculo importante, pues los jueces carecen de criterios uniformes para resolver controversias relacionadas con accidentes laborales en casa, horas extras no reconocidas o incumplimiento del derecho a la desconexión. Finalmente, **E-008** pienso que un desafío constante es la comparación con los estándares internacionales, porque al intentar adaptar modelos europeos o latinoamericanos al Perú nos encontramos con un sistema jurídico fragmentado y con limitaciones institucionales que dificultan la incorporación efectiva de dichas experiencias.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

Pregunta 4: ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** en mi organización hemos implementado políticas internas que regulan expresamente el teletrabajo, estableciendo protocolos de desconexión digital, límites claros a la jornada y mecanismos de supervisión virtual, lo cual nos permite cumplir con lo señalado en la Ley N.º 30036 y en el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR. De manera complementaria, **E-002** hemos adoptado políticas de provisión de equipos y compensación de gastos de conectividad, en atención a lo dispuesto por el principio de primacía de la realidad y el deber del empleador de garantizar los medios adecuados para la prestación del servicio. Por su parte, **E-003** hemos elaborado reglamentos internos que contemplan cláusulas específicas sobre la protección de datos personales, tomando como referencia la Ley N.º 29733, ya que el trabajo remoto incrementa los riesgos de vulneración de la privacidad de los trabajadores. Asimismo, **E-004** hemos diseñado programas de ergonomía virtual, con capacitaciones obligatorias y manuales de buenas prácticas, que buscan dar cumplimiento a la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptada a la modalidad remota. En esa misma línea, **E-005** hemos establecido mecanismos de reporte y control de horas extraordinarias a través de plataformas digitales, a fin de garantizar el respeto a la jornada laboral pactada y evitar la sobreexplotación del trabajador, en concordancia con lo previsto en el artículo 25 de la Constitución y el D.S. N.º 007-2002-

TR. A su vez, **E-006** implementamos políticas de firma digital y autenticación de documentos electrónicos, basadas en la Ley N.º 27269, con el objetivo de dotar de plena validez probatoria a los acuerdos y comunicaciones laborales realizadas en entornos virtuales. Por otro lado, **E-007** hemos puesto en marcha políticas de control y seguimiento de productividad a través de indicadores consensuados con los trabajadores, priorizando el cumplimiento de objetivos y no el registro rígido de horas, lo cual responde a un modelo de confianza mutua que respeta los derechos laborales. Finalmente, **E-008** hemos incorporado en nuestras políticas internas la posibilidad de reversibilidad del teletrabajo, es decir, que los trabajadores puedan solicitar volver a la modalidad presencial si así lo requieren, siguiendo los estándares del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y garantizando que esta decisión no implique represalias ni pérdida de derechos adquiridos.

Pregunta 5: ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que una de las mayores dificultades ha sido la resistencia cultural dentro de la organización, ya que muchos trabajadores y directivos siguen vinculando la productividad con la presencia física y el control horario, lo que dificulta implementar políticas que privilegien el cumplimiento de objetivos. Del mismo modo, **E-002** opino que otro obstáculo importante ha sido el costo económico que implica asumir la provisión de equipos, compensar gastos de conectividad y garantizar la seguridad digital, pues las empresas pequeñas carecen de los recursos para adecuarse plenamente a lo que disponen normas como la Ley N.º 30036 y la Ley N.º 29783. Por su parte, **E-003** he identificado dificultades en materia de comunicación normativa, ya que muchos trabajadores no comprenden en su totalidad las disposiciones internas ni las medidas de protección de datos personales exigidas por la Ley N.º 29733, lo cual obliga a invertir más tiempo en capacitaciones. Asimismo, **E-004** creo que la fiscalización de la jornada ha sido un reto complejo, porque las plataformas digitales no siempre reflejan de manera precisa las horas de conexión y desconexión, lo que genera posibles conflictos con lo previsto en el artículo 25 de la Constitución sobre

límites de la jornada laboral. En esa misma línea, **E-005** considero que ha sido difícil armonizar las políticas internas con el principio de igualdad, ya que algunos trabajadores cuentan con mejores condiciones tecnológicas en sus hogares y otros no, lo que genera una brecha que podría ser considerada discriminatoria si no se regula adecuadamente. A su vez, **E-006** pienso que un desafío relevante ha sido la falta de jurisprudencia y criterios uniformes en los tribunales laborales respecto al teletrabajo, lo que genera inseguridad jurídica al diseñar políticas internas, ya que no se sabe con certeza cómo se interpretarán en caso de una eventual controversia judicial. Por otro lado, **E-007** advierto que la principal dificultad ha estado en la fiscalización de SUNAFIL, porque sus inspectores aún no tienen herramientas tecnológicas ni protocolos claros para supervisar políticas internas en entornos virtuales, lo que reduce el efecto coercitivo de las normas. Finalmente, **E-008** considero que un obstáculo crucial ha sido la ausencia de una norma unificadora; actualmente coexisten disposiciones de teletrabajo, trabajo remoto y decretos de urgencia, lo que genera confusión al momento de diseñar políticas internas y obliga a una interpretación sistemática para no incurrir en incumplimientos que vulneren los derechos de los trabajadores.

Pregunta 6: ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** en mi organización nos aseguramos de difundir las políticas internas a través de comunicados electrónicos oficiales con firma digital, lo que otorga plena validez jurídica conforme a la Ley N.º 27269, y exigimos acuse de recibo para acreditar que cada trabajador tomó conocimiento formal de las disposiciones. Del mismo modo, **E-002** realizamos talleres obligatorios de inducción en los que explicamos de manera detallada el alcance de la Ley N.º 30036 y las modificaciones introducidas por decretos posteriores, a fin de que los empleados comprendan el marco jurídico aplicable al teletrabajo. Por su parte, **E-003** hemos incorporado un sistema de capacitaciones periódicas en línea, con evaluaciones de comprensión, de modo que quede evidencia documental de que los trabajadores no solo recibieron la información, sino

que también asimilaron los contenidos esenciales, lo cual resulta clave en caso de controversias ante SUNAFIL o el Poder Judicial. Asimismo, **E-004** hemos optado por incluir las políticas de teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo, lo que las convierte en normas de cumplimiento obligatorio conforme al artículo 9 del Decreto Supremo N.° 039-91-TR, garantizando así su eficacia y exigibilidad. En esa misma línea, **E-005** cada modificación normativa se comunica mediante circulares internas registradas en el sistema de intranet institucional, a las que los trabajadores solo acceden mediante credenciales personales, lo que fortalece la trazabilidad y protege los datos en cumplimiento con la Ley N.° 29733 de protección de datos personales. A su vez, **E-006** considero fundamental la validación sindical, por lo que cada nueva política interna relacionada con el trabajo remoto es discutida previamente con los representantes de los trabajadores, lo que no solo otorga legitimidad al documento, sino que además fortalece la transparencia en la relación laboral. Por otro lado, **E-007** aplicamos mecanismos de monitoreo continuo: encuestas virtuales, focus groups y buzones de consultas, que permiten evaluar si los trabajadores realmente comprenden las políticas y detectar vacíos que requieren ajustes normativos internos. Finalmente, **E-008** nos aseguramos de que las políticas sean accesibles en lenguaje claro y no meramente jurídico, ya que de acuerdo con los principios de transparencia y buena fe laboral reconocidos por la OIT, las normas deben ser comprensibles para todos los empleados; por ello, entregamos manuales digitales ilustrados y realizamos sesiones de retroalimentación para garantizar su adecuada comprensión.

Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

Pregunta 7: ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** en mi organización hemos brindado capacitaciones virtuales obligatorias que abordan de manera integral la Ley N.° 30036 de Teletrabajo, el Decreto Legislativo N.° 1505 y las disposiciones conexas, con el objetivo de que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones en el nuevo contexto digital. De igual

manera, **E-002** hemos desarrollado módulos de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo virtual, vinculados con la Ley N.º 29783, donde se instruye a los empleados sobre ergonomía, pausas activas y prevención de riesgos psicosociales derivados del aislamiento laboral. Por su parte, **E-003** hemos ofrecido capacitaciones específicas sobre protección de datos personales y ciberseguridad, basadas en la Ley N.º 29733 y sus reglamentos, debido a que el teletrabajo implica un manejo más intenso de información confidencial y el riesgo de vulneraciones es mayor. Asimismo, **E-004** realizamos talleres prácticos acerca del derecho a la desconexión digital, explicando cómo se aplican los límites de jornada establecidos en el artículo 25 de la Constitución y en la normativa laboral, con el fin de evitar abusos de disponibilidad permanente. En esa misma línea, **E-005** implementamos capacitaciones sobre contratos laborales y cláusulas específicas de teletrabajo, donde se enseña a los empleados qué aspectos deben figurar en los convenios, tales como compensaciones de gastos de conectividad y condiciones mínimas de trabajo remoto. A su vez, **E-006** proporcionamos formación en el uso de firmas digitales y en la validez jurídica de los documentos electrónicos, en aplicación de la Ley N.º 27269, para que los trabajadores comprendan la legitimidad de los acuerdos celebrados a través de medios digitales. Por otro lado, **E-007** incluimos capacitaciones en metodologías de productividad y cumplimiento de objetivos, con enfoque en el control por resultados más que por horas de conexión, lo cual responde a la tendencia de flexibilización laboral reconocida en varios sistemas jurídicos comparados. Finalmente, **E-008** hemos ofrecido capacitaciones comparativas con experiencias internacionales, tomando como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de modo que los empleados comprendan que sus derechos en el entorno virtual no son concesiones aisladas, sino parte de estándares internacionales que fortalecen su posición dentro de la relación laboral.

Pregunta 8: ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que la efectividad ha sido moderada, porque si bien los trabajadores asimilan los conceptos

básicos de la Ley N.º 30036 y del Decreto Legislativo N.º 1505, todavía muestran dificultades para aplicar en la práctica derechos como la desconexión digital, lo cual revela la necesidad de reforzar la parte operativa de la capacitación. Por su parte, **E-002** opino que las capacitaciones han sido eficaces en el plano teórico, ya que los empleados identifican sus derechos fundamentales, pero aún persiste un desfase cuando deben exigirlos frente a situaciones concretas, lo que demuestra que la formación debe complementarse con simulaciones y casos prácticos. Del mismo modo, **E-003** pienso que la efectividad es parcial, pues aunque los trabajadores comprenden la normativa, no todos aplican correctamente las reglas sobre confidencialidad y protección de datos previstas en la Ley N.º 29733, generando riesgos de incumplimiento que pueden derivar en sanciones. Asimismo, **E-004** considero que el impacto de las capacitaciones es limitado en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que los empleados reciben la información sobre ergonomía y pausas activas, pero no siempre la llevan a la práctica en sus hogares, lo cual contradice el espíritu preventivo de la Ley N.º 29783. En esa misma línea, **E-005** creo que las capacitaciones han tenido buenos resultados respecto a la comprensión de cláusulas contractuales de teletrabajo, porque ahora los trabajadores saben exigir compensaciones por gastos de conectividad, aunque aún falta mayor claridad en torno a los mecanismos de reclamo ante la autoridad laboral. A su vez, **E-006** considero que las sesiones han sido efectivas en la validación de las firmas digitales y documentos electrónicos, ya que los empleados reconocen su plena validez jurídica en virtud de la Ley N.º 27269, lo que fortalece la seguridad probatoria de las comunicaciones laborales. Por otro lado, **E-007** advierto que la efectividad es desigual, pues mientras algunos trabajadores han interiorizado la lógica del control por resultados y la han aplicado correctamente, otros siguen aferrados a la idea del control horario, lo que evidencia que la capacitación debe reforzarse en el cambio cultural. Finalmente, **E-008** evaluó que la efectividad de las capacitaciones es positiva en la medida en que los empleados son conscientes de que sus derechos se encuentran alineados con estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo; sin embargo, aún falta un

mayor acompañamiento institucional para que ese conocimiento se traduzca en aplicación práctica dentro de la relación laboral.

Pregunta 9: ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que una mejora fundamental sería incorporar metodologías prácticas, como simulaciones de casos laborales, donde los trabajadores puedan aplicar la Ley N.º 30036 y las disposiciones del Decreto Legislativo N.º 1505 en situaciones concretas, ya que la sola teoría no garantiza un aprendizaje efectivo. Asimismo, **E-002** sugiero que las capacitaciones incluyan módulos especializados en seguridad digital y protección de datos, alineados con la Ley N.º 29733, porque los empleados deben comprender no solo sus derechos, sino también las consecuencias legales de manejar inadecuadamente información confidencial. Por su parte, **E-003** creo que es necesario implementar evaluaciones periódicas de competencias, de manera que se pueda medir si los trabajadores realmente han interiorizado la normativa laboral y, en caso contrario, reforzar los temas en que presentan vacíos de conocimiento. Del mismo modo, **E-004** opino que las capacitaciones deben ser certificadas por el Ministerio de Trabajo o por SUNAFIL, lo cual otorgaría mayor formalidad y permitiría que el trabajador utilice esa certificación como respaldo en caso de reclamaciones legales. En esa misma línea, **E-005** considero que las sesiones de capacitación deberían personalizarse según el sector productivo, porque no es lo mismo aplicar teletrabajo en una empresa de servicios digitales que en una entidad bancaria; cada rubro tiene riesgos y necesidades específicas que deben abordarse en las capacitaciones. A su vez, **E-006** pienso que debe fortalecerse la capacitación en derechos colectivos y sindicales en el contexto virtual, ya que muchas veces los trabajadores desconocen cómo ejercer la negociación colectiva o la participación sindical en plataformas digitales, lo cual limita su protección jurídica. Por otro lado, **E-007** sugiero que se incorporen comparaciones con modelos internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, a fin de que los empleados entiendan que sus derechos forman parte de estándares internacionales, lo que incrementa la confianza en exigir su cumplimiento.

Finalmente, **E-008** considero que las capacitaciones deben complementarse con asesoría legal continua, mediante canales virtuales de consulta donde los trabajadores puedan resolver dudas en tiempo real sobre la aplicación de la normativa laboral en su relación diaria de teletrabajo, garantizando así un aprendizaje dinámico y efectivo.

CATEGORÍA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

Pregunta 10: ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?

Respuestas de los entrevistados: E-001 considero que las normativas laborales actuales aseguran la protección de derechos en contextos virtuales de manera incipiente, ya que la Ley N.º 30036 reconoce el teletrabajo como una modalidad válida de prestación de servicios y garantiza que los trabajadores conserven los mismos derechos que los presenciales, incluyendo remuneración, jornada y seguridad social. Asimismo, **E-002** observo que el Decreto Legislativo N.º 1505 estableció medidas transitorias durante la pandemia que todavía sirven de sustento jurídico, como la obligación del empleador de respetar la jornada pactada y no afectar derechos fundamentales como la intimidad o el descanso. Por su parte, **E-003** creo que la normativa laboral también protege a los trabajadores virtuales a través del derecho a la desconexión digital, reconocido en diversas resoluciones ministeriales, lo que busca evitar la extensión indebida de la jornada y preservar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Del mismo modo, **E-004** sostengo que la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo brinda un marco protector, aunque adaptarlo a la modalidad virtual plantea retos; sin embargo, en principio garantiza que el empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas, incluso si el trabajo se desarrolla en el domicilio del empleado. En esa misma línea, **E-005** opino que la normativa laboral asegura la continuidad de beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones y las vacaciones, dejando claro que la modalidad virtual no implica pérdida de derechos, en concordancia con lo

dispuesto por el artículo 23 de la Constitución. A su vez, **E-006** considero que la protección también se asegura mediante el principio de primacía de la realidad, reconocido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ya que permite que, aunque se intente disfrazar una relación laboral virtual como locación de servicios, el trabajador pueda reclamar sus derechos si se cumplen los elementos de subordinación, prestación personal y remuneración. Por otro lado, **E-007** observo que SUNAFIL ha emitido lineamientos para la fiscalización del teletrabajo, lo que refuerza la capacidad del Estado de garantizar que las normas se cumplan y que el empleador no vulnere los derechos laborales en la modalidad remota. Finalmente, **E-008** considero que, aunque las normativas vigentes aseguran la protección básica de los trabajadores remotos, todavía es necesario complementarlas con estándares internacionales, como los previstos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, para reforzar aspectos como la voluntariedad, la igualdad de trato y la reversibilidad, que en la práctica aún no están suficientemente garantizados en el Perú.

Pregunta 11: ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** en mi experiencia hemos implementado políticas internas de confidencialidad que obligan al empleador a proteger la información laboral y personal del trabajador, siguiendo lo dispuesto en la Ley N.º 29733 de Protección de Datos Personales, lo que incluye cláusulas contractuales específicas sobre tratamiento de información. Asimismo, **E-002** considero fundamental que se haya establecido el uso obligatorio de plataformas seguras de comunicación con protocolos de encriptación, garantizando que las interacciones laborales no vulnere la intimidad del trabajador. Por su parte, **E-003** hemos implementado la firma digital y la autenticación de doble factor para validar documentos electrónicos, en aplicación de la Ley N.º 27269 sobre Firmas y Certificados Digitales, lo que asegura la integridad y autenticidad de la información compartida en entornos virtuales. De igual modo, **E-004** creo que es indispensable la capacitación periódica en ciberseguridad, donde se instruye a los empleados sobre el uso responsable de dispositivos y se advierte sobre riesgos como el phishing o

el malware, reforzando así la protección de su información personal y profesional. En esa misma línea, **E-005** hemos adoptado medidas de control interno, tales como auditorías virtuales y políticas de acceso restringido a los sistemas, con lo cual se busca garantizar que solo personal autorizado pueda manipular información sensible. A su vez, **E-006** considero que la privacidad también se protege estableciendo horarios definidos de contacto, lo que respeta el derecho a la desconexión digital y evita intrusiones indebidas en la vida privada del trabajador fuera de la jornada. Por otro lado, **E-007** hemos incorporado cláusulas de responsabilidad en los contratos de trabajo remoto, mediante las cuales el empleador asume expresamente la obligación de garantizar la seguridad de la información, y el trabajador se compromete a cumplir las políticas de confidencialidad, generando así un marco jurídico bilateral de protección. Finalmente, **E-008** estimo que una medida clave ha sido la implementación de manuales de buenas prácticas de teletrabajo alineados con los estándares de la OIT y del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, los cuales establecen que la privacidad y la seguridad no son opcionales, sino derechos fundamentales que deben preservarse de manera efectiva en cualquier modalidad de prestación de servicios.

Pregunta 12: ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que sí existen diferencias, ya que los trabajadores presenciales cuentan con una supervisión directa que facilita la fiscalización del cumplimiento de normas como la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras que en el trabajo virtual dichas garantías se diluyen al no existir inspecciones efectivas en los domicilios. Asimismo, **E-002** he observado que los trabajadores presenciales tienen mayor facilidad para ejercer derechos colectivos, como la sindicalización y la negociación colectiva, pues las reuniones presenciales fortalecen la organización, mientras que en entornos virtuales todavía no existe un marco sólido que regule la actividad sindical digital. Por su parte, **E-003** opino que la protección frente a la jornada y las horas extras es más clara para los trabajadores presenciales,

ya que el control horario se registra físicamente, en cambio, en la modalidad remota, las plataformas digitales no siempre reflejan de manera precisa la conexión efectiva, lo que genera vacíos probatorios en casos judiciales. De igual modo, **E-004** considero que la protección del derecho a la desconexión digital se vulnera con mayor frecuencia en el teletrabajo, porque los empleadores tienden a requerir disponibilidad constante, lo cual es más difícil de justificar en la presencialidad. En esa misma línea, **E-005** pienso que existen diferencias en cuanto a la compensación de gastos, ya que los presenciales utilizan recursos de la empresa, mientras que los remotos muchas veces asumen costos de internet, energía o equipos, pese a que legalmente deberían ser cubiertos por el empleador conforme al principio de ajenidad. A su vez, **E-006** sostengo que también se evidencia una diferencia en la protección de la privacidad, porque mientras el presencial tiene un espacio delimitado en el centro laboral, el remoto ve invadida su esfera privada con mecanismos de control digital que a veces vulneran el artículo 2 de la Constitución sobre el derecho a la intimidad. Por otro lado, **E-007** advierto que los beneficios sociales como CTS, gratificaciones y vacaciones se reconocen igual en ambas modalidades, pero los trabajadores virtuales enfrentan mayores dificultades para reclamar su cumplimiento, debido a la falta de fiscalización efectiva de SUNAFIL en entornos digitales. Finalmente, **E-008** considero que, aunque en teoría la ley establece igualdad de trato entre ambas modalidades, en la práctica los trabajadores virtuales se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, lo que evidencia la necesidad de adaptar la normativa peruana a los estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, para cerrar la brecha en la protección de derechos.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

Pregunta 13: ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que las normativas laborales adaptadas han tenido un efecto positivo en la productividad, porque al reconocer derechos como la desconexión digital se evita la sobrecarga laboral y se fomenta un mejor rendimiento dentro de la jornada

pactada, en concordancia con el artículo 25 de la Constitución. Asimismo, **E-002** observo que la obligatoriedad de incluir cláusulas específicas de teletrabajo en los contratos ha generado mayor claridad en las obligaciones, lo que ha permitido a los empleados trabajar con mayor seguridad jurídica y, por ende, ser más eficientes. Por su parte, **E-003** pienso que la incorporación de normas de protección de datos personales, a través de la Ley N.º 29733, ha dado confianza a los trabajadores al manejar información digital, reduciendo temores y mejorando su concentración y productividad. De igual modo, **E-004** sostengo que el fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo bajo la Ley N.º 29783 ha influido en la productividad, ya que capacitaciones en ergonomía y pausas activas han reducido enfermedades ocupacionales y ausentismo. En esa misma línea, **E-005** creo que la compensación de gastos de conectividad y provisión de equipos establecida en políticas internas alineadas a la normativa laboral ha mejorado la motivación de los trabajadores, lo que repercute directamente en un incremento de su rendimiento. A su vez, **E-006** considero que las normativas que promueven el control por objetivos en lugar del control estricto de horas han elevado la productividad, porque los trabajadores virtuales pueden organizar su tiempo de manera más autónoma y eficiente. Por otro lado, **E-007** advierto que la adaptación normativa también ha tenido un impacto indirecto en la productividad, ya que, al dar legitimidad al teletrabajo, las empresas han invertido en capacitación tecnológica, lo que ha mejorado las competencias digitales de los trabajadores y potenciado su desempeño. Finalmente, **E-008** pienso que, aunque todavía existen vacíos legales, la alineación parcial con estándares internacionales como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ha permitido que los empleados se sientan más respaldados jurídicamente, lo que genera un clima de confianza que, sin duda, incrementa su productividad en la modalidad virtual.

Pregunta 14: ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que la satisfacción laboral ha mejorado en la medida en que los trabajadores sienten que sus

derechos están reconocidos de manera expresa, especialmente con la regulación del teletrabajo en la Ley N.º 30036, lo cual les brinda mayor estabilidad y confianza en esta modalidad. Asimismo, **E-002** observo que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital ha generado un impacto positivo, ya que evita la disponibilidad permanente y contribuye al equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que incrementa la satisfacción. Por su parte, **E-003** pienso que la satisfacción también se ha visto fortalecida gracias a la compensación de gastos de conectividad y la provisión de equipos en cumplimiento del principio de ajenidad, pues los trabajadores perciben que no asumen costos que no les corresponden. De igual modo, **E-004** sostengo que los programas de capacitación obligatoria en ergonomía y seguridad, exigidos en aplicación de la Ley N.º 29783, han dado tranquilidad a los empleados, quienes valoran que la empresa cuide su salud física y mental en el contexto remoto. En esa misma línea, **E-005** creo que el hecho de incluir cláusulas específicas de teletrabajo en los contratos, respaldadas por normativa laboral, ha brindado mayor transparencia, evitando conflictos interpretativos y mejorando la percepción de justicia y equidad entre los trabajadores. A su vez, **E-006** considero que la satisfacción se ha incrementado porque las normas fomentan un modelo de gestión basado en objetivos, lo que otorga mayor autonomía y confianza al trabajador, fortaleciendo la motivación intrínseca. Por otro lado, **E-007** advierto que la satisfacción laboral también ha aumentado al reducirse la incertidumbre sobre la validez legal de documentos y acuerdos electrónicos, gracias a la aplicación de la Ley N.º 27269 sobre firmas digitales, que ha dado seguridad jurídica a las relaciones virtuales. Finalmente, **E-008** pienso que, aunque aún persisten vacíos normativos, la tendencia de armonizar las leyes peruanas con estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, ha generado en los trabajadores un mayor sentido de pertenencia y confianza, lo cual se refleja en una satisfacción laboral más alta en comparación con los primeros años de implementación del teletrabajo.

Pregunta 15: ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales?
¿Cuáles son?

Respuestas de los entrevistados: E-001 en mi organización utilizamos indicadores de cumplimiento de objetivos y metas previamente pactadas en los contratos o reglamentos internos, lo cual se ajusta al principio de autonomía de la voluntad reconocido en el Código Civil y evita depender únicamente de registros horarios. Asimismo, **E-002** aplicamos encuestas periódicas de satisfacción laboral, que permiten evaluar el impacto del teletrabajo en el bienestar de los empleados, alineándonos con el principio constitucional de dignidad en el trabajo previsto en el artículo 23 de la Constitución. Por su parte, **E-003** considero que un indicador esencial es la rotación de personal, ya que una baja tasa de renuncias refleja que las políticas de teletrabajo generan satisfacción y estabilidad, lo cual constituye un derecho implícito en la protección contra el despido arbitrario. De igual modo, **E-004** empleamos reportes de productividad vinculados al cumplimiento de plazos y calidad de entregables, en concordancia con lo establecido en la Ley N.º 30036 sobre la equivalencia entre trabajo remoto y presencial en cuanto a obligaciones y resultados. En esa misma línea, **E-005** hemos incorporado como indicador la frecuencia de horas extras solicitadas por los trabajadores virtuales, ya que un uso excesivo puede ser indicio de vulneración del derecho a la desconexión digital, protegido en disposiciones recientes del Ministerio de Trabajo. A su vez, **E-006** considero que los índices de ausentismo y de accidentes laborales reportados en modalidad virtual también son indicadores relevantes, pues permiten medir la eficacia de la aplicación de la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo en entornos no presenciales. Por otro lado, **E-007** utilizamos indicadores relacionados con la participación en capacitaciones virtuales, ya que la asistencia y el nivel de comprensión de las normas laborales demuestran compromiso y confianza en el modelo remoto, lo que impacta directamente en la productividad. Finalmente, **E-008** pienso que, además de los indicadores internos, es importante considerar estándares internacionales de medición de satisfacción laboral en teletrabajo, como los utilizados en la Unión Europea bajo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, ya que sirven de referencia para validar que las métricas locales estén alineadas con buenas prácticas internacionales.

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

Pregunta 16: ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** en mi organización hemos implementado plataformas digitales de control de asistencia que registran los horarios de conexión y desconexión, lo que permite verificar el cumplimiento de la jornada laboral prevista en el artículo 25 de la Constitución, aunque sin vulnerar la privacidad del trabajador. Asimismo, **E-002** utilizamos auditorías virtuales periódicas en las que se revisan las políticas internas y su aplicación efectiva, lo cual está alineado con las facultades de fiscalización que la Ley N.º 28806 otorga a SUNAFIL. Por su parte, **E-003** hemos adoptado mecanismos de control basados en reportes de objetivos alcanzados y resultados medibles, lo que se ajusta a la Ley N.º 30036 sobre teletrabajo, priorizando el cumplimiento de metas antes que la mera conexión horaria. De igual modo, **E-004** considero fundamental la implementación de protocolos de seguridad informática, con monitoreo constante de accesos a sistemas y protección de datos en cumplimiento de la Ley N.º 29733, lo que garantiza que el trabajador pueda laborar sin exponer información confidencial. En esa misma línea, **E-005** hemos establecido supervisiones híbridas, en las que periódicamente se realizan reuniones presenciales de verificación, especialmente en lo relacionado a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo que responde al marco de la Ley N.º 29783. A su vez, **E-006** creo que los mecanismos de control se refuerzan con la exigencia de informes electrónicos semanales firmados digitalmente, en aplicación de la Ley N.º 27269, lo que otorga validez jurídica a la información reportada por el trabajador. Por otro lado, **E-007** hemos incorporado buzones de quejas y denuncias virtuales, accesibles a todos los empleados, a fin de que puedan reportar incumplimientos de las normativas laborales de forma confidencial, lo que fortalece el principio de tutela jurisdiccional efectiva. Finalmente, **E-008** considero que también resulta clave la articulación con estándares internacionales, por lo que hemos adoptado mecanismos de supervisión comparables a los del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, donde se privilegia la confianza

mutua, la transparencia y la revisión equilibrada de las condiciones de trabajo, asegurando un cumplimiento normativo que no derive en prácticas abusivas de control empresarial.

Pregunta 17: ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** considero que uno de los principales desafíos es la falta de lineamientos específicos de SUNAFIL para la inspección de teletrabajo, ya que, aunque la Ley N.° 28806 le otorga facultades de fiscalización, aún no existen protocolos claros para supervisar el cumplimiento de la normativa en los domicilios de los trabajadores. Asimismo, **E-002** observo que resulta difícil garantizar la verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo previstas en la Ley N.° 29783, porque no siempre es viable realizar inspecciones físicas en los hogares, lo que genera vacíos de control. Por su parte, **E-003** pienso que otro reto es el control de la jornada laboral, pues los sistemas digitales de registro no siempre reflejan con exactitud las horas efectivas de trabajo, lo que complica probar el respeto del artículo 25 de la Constitución sobre límites de jornada y descansos. De igual modo, **E-004** considero que el monitoreo del derecho a la desconexión digital es un desafío, ya que muchos trabajadores no denuncian las vulneraciones por temor a represalias, y sin denuncias formales resulta más complejo fiscalizar su cumplimiento. En esa misma línea, **E-005** sostengo que la fiscalización se dificulta por la dispersión normativa, pues conviven regulaciones de teletrabajo, trabajo remoto y disposiciones transitorias, generando inseguridad jurídica tanto para empleadores como para inspectores. A su vez, **E-006** advierto que otro desafío importante es la protección de datos personales en el marco de la fiscalización, ya que cualquier supervisión remota puede implicar acceso a información privada del trabajador, lo que exige un delicado equilibrio con la Ley N.° 29733. Por otro lado, **E-007** opino que la limitada capacitación de los inspectores en materia digital también es un obstáculo, pues carecen de herramientas técnicas para auditar plataformas virtuales, softwares de productividad y protocolos de ciberseguridad, lo que debilita la fiscalización. Finalmente, **E-008** considero que el gran desafío estructural es la ausencia de un marco normativo

integrado y armonizado con estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que podría ofrecer parámetros claros de fiscalización; mientras no exista esta integración, la supervisión seguirá siendo parcial y poco efectiva.

Pregunta 18: ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Respuestas de los entrevistados: **E-001** en mi organización hemos establecido canales virtuales de denuncias confidenciales, accesibles a través de la intranet institucional, lo que permite a los trabajadores reportar incumplimientos sin temor a represalias, en concordancia con el principio de tutela jurisdiccional efectiva. Asimismo, **E-002** implementamos un procedimiento interno que exige que toda denuncia sea registrada electrónicamente con acuse de recibo digital, conforme a lo previsto en la Ley N.º 27269 sobre firmas digitales, lo que otorga validez probatoria al reporte. Por su parte, **E-003** considero que la resolución de incumplimientos requiere un comité de cumplimiento laboral, integrado por representantes de empleador y trabajadores, que analiza los casos y propone sanciones disciplinarias respetando el debido proceso reconocido en el artículo 139 de la Constitución. De igual modo, **E-004** en situaciones más graves, los reportes se escalan a SUNAFIL mediante denuncias virtuales en su plataforma digital, lo que asegura la intervención de la autoridad administrativa en la verificación del cumplimiento normativo. En esa misma línea, **E-005** hemos diseñado protocolos que obligan al empleador a responder a las denuncias internas en un plazo máximo de cinco días hábiles, garantizando celeridad y evitando dilaciones indebidas, en consonancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. A su vez, **E-006** considero que la mediación y la conciliación virtual constituyen herramientas útiles para resolver controversias de manera preventiva, antes de llegar a procesos judiciales, en aplicación del principio de solución pacífica de conflictos promovido por la OIT. Por otro lado, **E-007** hemos adoptado la práctica de archivar digitalmente todas las denuncias y resoluciones en un sistema encriptado, lo cual no solo protege la confidencialidad del denunciante, sino que también asegura trazabilidad y cumplimiento de la Ley N.º 29733 sobre protección de datos personales.

Finalmente, **E-008** pienso que un aspecto clave del manejo de incumplimientos es alinear los procedimientos internos con estándares internacionales, como los del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que establece el deber de garantizar vías efectivas de reclamación y reparación en el ámbito virtual, lo que refuerza la legitimidad y eficacia de las políticas implementadas.

5.1.1. Interpretación de resultados.

La lectura sistemática de las dieciocho preguntas aplicadas a ocho abogados laboristas de Ica evidencia que el Perú ya cuenta con un marco positivo específico para el trabajo a distancia, pero su efectividad depende menos de la existencia de reglas y más de su integración operativo-probatoria y de la fiscalización. Los entrevistados convergen en que el eje estructural actual es la Ley del Teletrabajo (que derogó el régimen previo y estableció un sistema permanente) y su Reglamento: Ley N.º 31572 (Congreso de la República del Perú, 2022) y D.S. N.º 002-2023-TR (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023). Ese “nuevo parámetro” obliga a rediseñar contratos, reglamentos internos y matrices de riesgos para que los derechos tengan eficacia real en entornos virtuales. En términos históricos, el trabajo remoto introducido durante la emergencia por D.U. N.º 026-2020 dejó prácticas útiles (p. ej., organización por resultados), pero su naturaleza transitoria exige que tales prácticas migren y se armonicen con el régimen permanente de teletrabajo (Presidencia del Consejo de Ministros, 2020).

Desde la técnica legislativa, el teletrabajo solo alcanza eficacia si se integra con cuatro pilares: i) el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR), que aporta el armazón obligacional y de terminación (Congreso de la República del Perú, 1997); ii) la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783) y su reglamentación, que imponen gestión preventiva en todo lugar donde se presta el servicio, incluso el domicilio (Congreso de la República del Perú, 2011a); iii) la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N.º 29733) para el tratamiento de información y los límites del control empresarial (Congreso de la República del Perú, 2011b); y iv) la Ley de Firmas y Certificados Digitales (Ley N.º 27269) como soporte de autenticidad, integridad y no

repudio de comunicaciones y acuerdos electrónicos (Congreso de la República del Perú, 2000). Asimismo, la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N.º 28806) habilita la potestad inspectiva y sancionadora de SUNAFIL, que debe adecuarse a los hábitats digitales (Congreso de la República del Perú, 2006).

Bajo esa matriz, los testimonios confirman que el “nudo” ya no es la falta de normas, sino su aplicación. En seguridad y salud, la obligación de evaluar riesgos y asegurar condiciones ergonómicas y psicosociales existe, pero su traslación al domicilio es desigual: muchos empleadores carecen de protocolos para pausas activas o evaluación de puesto remoto, lo que neutraliza el carácter tuitivo de la Ley N.º 29783 (Congreso de la República del Perú, 2011a) y de las exigencias reglamentarias del teletrabajo (MTPE, 2023). En jornada y desconexión, el régimen vigente equipara derechos del teletrabajador al presencial y admite organización por objetivos; sin embargo, la cultura del “siempre en línea” erosiona la garantía, por lo que se requieren pactos claros de disponibilidad, registros confiables de tiempos y métricas centradas en resultados, en coherencia con la Ley N.º 31572 y su D.S. N.º 002-2023-TR (Congreso de la República del Perú, 2022; MTPE, 2023).

En la dimensión probatoria, la Ley N.º 27269 faculta a validar acuerdos, reportes y controles con firmas digitales y gestión documental electrónica; no obstante, si la organización no implementa políticas de conservación y trazabilidad, la prueba de metas, asistencia o medidas disciplinarias queda debilitada, abriendo espacio a controversias (Congreso de la República del Perú, 2000). A su turno, en datos personales, se observan avances (encriptación, perfiles de acceso, deber de confidencialidad) y riesgos: el uso de software de monitoreo puede devenir desproporcionado y vulnerar la intimidad si no se sustenta en finalidad legítima y necesidad, conforme a la Ley N.º 29733 (Congreso de la República del Perú, 2011b) y a los deberes de trabajo decente que inspiran la Ley N.º 31572 (Congreso de la República del Perú, 2022).

La igualdad material aparece como línea crítica: cuando el empleador no asume conectividad, equipamiento o mantenimiento, se traslada un costo productivo al trabajador que contraría el principio de

ajenidad y la protección constitucional del trabajo. La Ley N.º 31572 y su Reglamento demandan acuerdos escritos de teletrabajo que precisen medios y gastos; su ausencia expone a contingencias inspectivas y judiciales (Congreso de la República del Perú, 2022; MTPE, 2023). En clave de fiscalización, los entrevistados identifican tres brechas: i) límites para inspeccionar domicilios sin vulnerar la intimidad; ii) falta de protocolos tecnológicos para auditar software, registros y ciberseguridad; y iii) dispersión entre el esquema transitorio del D.U. N.º 026-2020 y el régimen permanente de la Ley N.º 31572. Aunque la Ley N.º 28806 dota a SUNAFIL de amplias facultades, su despliegue digital requiere lineamientos específicos y herramientas de verificación remota (Congreso de la República del Perú, 2006; PCM, 2020; Congreso de la República del Perú, 2022).

Como criterio hermenéutico, los abogados apelan a estándares comparados (Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002) que, si bien no es fuente vinculante en el Perú, orienta principios de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato, SST y datos, plenamente compatibles con la Ley N.º 31572 y útiles como *soft law* para diseñar políticas internas y guías inspectivas (véase, p. ej., Comisión Europea & interlocutores sociales, 2002). Su incorporación como referente eleva la legitimidad del régimen y mitiga la tensión entre productividad y derechos.

En suma, la interpretación jurídica de los resultados permite sostener tres tesis: (i) el test actual no es “si hay norma”, sino “cómo se integra”: Ley N.º 31572, D.S. N.º 002-2023-TR deben articularse con D.S. N.º 003-97-TR, Ley N.º 29783, Ley N.º 29733 y Ley N.º 27269, con rediseño contractual, gestión de riesgos y arquitectura probatoria (Congreso de la República del Perú, 2022, 1997, 2011a, 2011b, 2000; MTPE, 2023). (ii) la tutela efectiva descansa en pactos escritos (acuerdos de teletrabajo), evidencia electrónica confiable y controles proporcionales; la primacía de la realidad sigue siendo red de seguridad frente a simulaciones, pero no supe fallas de cumplimiento. (iii) para cerrar la brecha de enforcement, se requiere una “segunda generación” de lineamientos SUNAFIL específicos para teletrabajo (inspección remota, matrices de riesgo por datos/ergonomía/psicosociales, y criterios de proporcionalidad en el

control), mientras las organizaciones de Ica avanzan adoptando estándares comparados y matrices integradas de cumplimiento, reduciendo exposición sancionadora y litigiosidad (Congreso de la República del Perú, 2006; Comisión Europea & interlocutores sociales, 2002). Así, el paso de norma válida a derecho eficaz en el teletrabajo 2025 no es una cuestión declarativa, sino de ingeniería jurídica y organizacional verificable.

VI. DISCUSIÓN

6.1. Discusión de los resultados

La evidencia recabada permite sostener que el punto neurálgico del teletrabajo en Ica ya no es su reconocimiento jurídico (conseguido con la Ley N.º 31572 y su D.S. N.º 002-2023-TR) sino su eficacia práctica en las relaciones laborales. Las respuestas de los ocho especialistas convergen en un hallazgo consistente: existe un “bloque de legalidad” suficiente para proteger derechos en contextos virtuales, pero la efectividad depende de cómo ese bloque se integra operativa y probatoriamente con normas preexistentes y de cómo se fiscaliza. En esa clave, la discusión debe desplazarse del plano declarativo (“qué dice la norma”) al plano ingenieril (“cómo se implementa, prueba y controla lo que la norma ordena”). Esta conclusión dialoga con el propio recorrido normativo peruano: el tránsito del trabajo remoto de urgencia (D.U. N.º 026-2020) hacia el régimen permanente de teletrabajo no elimina inercias culturales ni resuelve, por sí mismo, los dilemas de jornada, desconexión, SST, datos personales y validez de actos electrónicos. Por ello, los entrevistados insisten en la necesidad de articular, caso por caso, la Ley N.º 31572 con el TUO de la LPCL (D.S. N.º 003-97-TR), la Ley N.º 29783 de SST, la Ley N.º 29733 de datos personales y la Ley N.º 27269 de firmas y certificados digitales, bajo la tutela inspectiva de la Ley N.º 28806.

Al contrastar los resultados con el marco teórico y los referentes comparados, emergen tres tensiones. La primera es la tensión jornada-productividad. Si bien el régimen vigente equipara derechos del teletrabajador al presencial, la cultura del “siempre en línea” desnaturaliza el derecho a la desconexión y prolonga de facto la disponibilidad. El consenso de los expertos en torno a pactos claros de disponibilidad, métricas por objetivos y registros confiables sugiere que el enfoque de control por resultados (que los modelos europeos tratan como estándar) no se opone a la jornada; la reconfigura. La discusión aquí no es si medir horas o metas, sino cómo construir evidencias trazables que impidan la explotación encubierta y, a la vez, preserven la autonomía organizativa. La segunda tensión es la de seguridad y salud en el trabajo. La obligación preventiva existe y es exigible en el domicilio, pero su aterrizaje es desigual:

no basta capacitar en ergonomía si no hay evaluación del puesto remoto, pausas activas verificables ni matrices de riesgos psicosociales. Desde una perspectiva tuitiva, la ausencia de protocolos específicos neutraliza la función protectora de la Ley N.º 29783 y expone a empleadores a contingencias inspectivas. La tercera tensión es probatoria y de confidencialidad: el andamiaje de firmas y documentos electrónicos otorga autenticidad e integridad, pero sin políticas de conservación, cifrado, perfiles de acceso y reglas internas de custodia, la defensa de ambas partes se debilita y se abren espacios de litigio, especialmente cuando software de monitoreo invade la intimidad sin una justificación de finalidad y proporcionalidad alineada con la Ley N.º 29733.

Los hallazgos también revelan una brecha de igualdad material. Cuando el empleador no asume conectividad, equipamiento y mantenimiento, traslada costos de producción al trabajador, contrariando el principio de ajenidad y erosionando la equivalencia de trato entre modalidades. La experiencia reportada por los informantes muestra mejores niveles de satisfacción y productividad donde existen cláusulas contractuales específicas de teletrabajo que reconocen gastos, establecen metas y protegen la desconexión; y resultados más débiles allí donde se confía en normas generales sin rediseño de contratos ni reglamentos internos. Esto confirma que la eficacia normativa es sensible al diseño micro-institucional: no hay derechos efectivos sin documentos internos, capacitación y mecanismos de seguimiento que creen incentivos y evidencias para el cumplimiento.

En materia de protección de derechos, el acuerdo de fondo es nítido: la primacía de la realidad sigue siendo red de seguridad frente a simulaciones de locación, pero no suple fallas de cumplimiento ni reemplaza la arquitectura documental que el entorno digital exige. Los expertos alertan, además, que la desigual capacidad tecnológica de las empresas (y de los propios hogares) introduce un sesgo distributivo en la eficacia de la norma: donde hay inversión en plataformas seguras, autenticación y políticas de acceso, la privacidad y la seguridad jurídica mejoran; donde no, el riesgo de filtraciones, sanciones y conflictos se eleva. Esta heterogeneidad explica, en parte, la valoración “limitada o parcial” de

la eficacia regulatoria: la norma existe, pero la organización carece de los medios o de la cultura para ejecutarla.

El componente de capacitación aparece como variable intermedia crítica. La formación centrada sólo en lo normativo genera conocimiento declarativo pero poca transferencia a la práctica; por eso, los informantes proponen simulaciones, casos, certificación externa y segmentación por sector económico. Este matiz es coherente con la hipótesis de que el teletrabajo no es un “régimen uniforme”, sino un haz de riesgos diferenciados según el giro del negocio, la intensidad del dato personal tratado y el tipo de tareas. La discusión, entonces, no debería limitarse a “más capacitación”, sino a “mejor diseño instruccional” con medición de competencias y refuerzos periódicos, atados a indicadores de cumplimiento (rotación, horas extra, ausentismo, incidentes de ciberseguridad, participación en inducciones) que permitan cerrar el bucle entre aprender y hacer.

En el plano del *enforcement*, la conclusión es más severa: la fiscalización todavía no acompaña la realidad digital. La dificultad de inspeccionar domicilios sin vulnerar la intimidad, la carencia de protocolos tecnológicos para auditar software y logs, y la dispersión entre regímenes transitorios y permanentes limitan la capacidad de SUNAFIL para producir disuasión efectiva. Este déficit lleva a los expertos a plantear una “segunda generación” de lineamientos inspectivos: inspección remota con garantías, matrices de riesgo específicas (ergonomía, psicosocial, ciberseguridad y datos), criterios de proporcionalidad para controles empresariales, guías de medición de resultados y estándares probatorios para horas extras y desconexión. La referencia al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo es metodológica: no implica trasplante normativo, sino adopción de principios operativos (voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y participación) como *soft law* que reduzca discrecionalidad y dé previsibilidad a empresas y trabajadores.

Las implicancias para la provincia de Ica son directas. En entornos donde se han implementado políticas internas con firma digital, cláusulas de compensación, manuales de SST remota y controles por objetivos consensuados, los entrevistados reportan aumentos de productividad y

satisfacción; donde se mantuvo el control rígido de horas sin rediseño contractual ni soporte tecnológico, emergen conflictos de desconexión, dudas probatorias y sensación de vulnerabilidad. La discusión, por tanto, sugiere que la eficacia del teletrabajo no es un atributo “del Estado” o “de la empresa”, sino un resultado coproducido por regulación, gestión y cultura organizacional. A falta de jurisprudencia consolidada, la claridad documental y la trazabilidad digital se convierten en sustitutos funcionales de certeza.

Este estudio, centrado en la perspectiva de ocho abogados laboristas, tiene límites que la interpretación reconoce: la naturaleza cualitativa impide generalizaciones estadísticas y puede sobrerrepresentar experiencias de empresas con mayor formalidad. Sin embargo, la consistencia interna de los testimonios, su anclaje en el marco normativo y la convergencia en diagnósticos y remedios confieren robustez analítica a las conclusiones. Futuras investigaciones deberían triangular con encuestas a trabajadores y empleadores, auditorías de cumplimiento y análisis de resoluciones inspectivas y judiciales, a fin de medir la eficacia con indicadores objetivos y modelar los efectos de distintas combinaciones de políticas internas.

En suma, la discusión valida la hipótesis de que el impacto de la adaptación normativa en la eficacia del trabajo virtual depende de su integración con cuatro pilares (LPCL, SST, datos personales y firma digital), de su traducción a documentos y prácticas verificables y de una fiscalización tecnológicamente competente. Allí donde contratos, reglamentos, matrices de riesgo, capacitación por competencias y evidencias electrónicas se alinean, la productividad y la satisfacción aumentan sin sacrificar derechos; donde no, la desigualdad material, la sobrecarga encubierta y la inseguridad probatoria erosionan el potencial del teletrabajo. El reto para 2025 no es promulgar más normas, sino construir la “arquitectura de cumplimiento” que haga exigibles las que ya existen, con lineamientos inspectivos de nueva generación y con estándares comparados que actúen como brújula para cerrar la brecha entre la legalidad del texto y la efectividad del derecho.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En relación al objetivo general de investigación, se puede concluir que la eficacia de las normativas laborales adaptadas a los contextos virtuales en la provincia de Ica no depende exclusivamente de la promulgación de nuevas leyes, sino de su correcta integración con las disposiciones existentes. La Ley N.º 31572 y su reglamento (D.S. N.º 002-2023-TR), que reconocen formalmente el teletrabajo, son un primer paso fundamental, pero solo alcanzan una verdadera eficacia cuando se articulan correctamente con otras normativas esenciales, como el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR), la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783), la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N.º 29733) y la Ley de Firmas Digitales (Ley N.º 27269). Sin una integración adecuada de estas normativas en los contratos laborales, los reglamentos internos y las políticas de desconexión digital, las garantías para los trabajadores virtuales siguen siendo limitadas. Además, los mecanismos de fiscalización y control, especialmente en entornos digitales, siguen siendo insuficientes. La falta de claridad en la aplicación de estas normativas y la insuficiencia en los mecanismos de supervisión son los principales obstáculos que enfrentan tanto los empleadores como los trabajadores para garantizar una implementación efectiva de las normas laborales en el teletrabajo. En resumen, el principal reto para 2024 y los años siguientes no es la promulgación de más leyes, sino la correcta aplicación y fiscalización de las normativas existentes, garantizando su integración eficaz en la práctica empresarial y laboral.

En relación al objetivo específico 1, se concluye que las empresas en la provincia de Ica enfrentan una serie de desafíos fundamentales para adaptar las normativas laborales tradicionales al contexto virtual. El primer desafío es cultural, ya que persiste la idea de que la productividad solo puede medirse a través de la presencia física y el control de horas trabajadas. Esto genera una resistencia a cambiar a modelos de trabajo basados en resultados y objetivos. Otro reto importante es económico, ya que muchas micro y pequeñas empresas en Ica no tienen los recursos

suficientes para dotar a sus empleados de los equipos tecnológicos necesarios para el teletrabajo, así como para asumir los costos de conectividad y seguridad digital. Además, la dispersión y falta de coordinación entre las distintas normativas que regulan el teletrabajo, el trabajo remoto y las disposiciones temporales de emergencia (como el D.U. N.º 026-2020) dificultan la creación de un marco claro para los empleadores. Asimismo, la falta de protocolos para evaluar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto, junto con la incapacidad de realizar inspecciones efectivas en los hogares de los trabajadores, crea un vacío importante en la protección laboral. Estos desafíos subrayan la necesidad de que las empresas no solo adapten las normativas, sino que también inviertan en la capacitación de sus empleados, el desarrollo de nuevas tecnologías y la creación de protocolos internos adecuados que faciliten la implementación de las normativas.

En relación al objetivo específico 2, se concluye que, aunque las normativas laborales actuales reconocen formalmente los derechos de los trabajadores virtuales, la protección efectiva de esos derechos sigue siendo insuficiente en la práctica. Si bien las normativas existentes garantizan el derecho a la remuneración, la jornada laboral y los beneficios sociales, las respuestas de los entrevistados reflejan una serie de vacíos importantes. La desconexión digital, por ejemplo, sigue siendo un derecho formalmente reconocido, pero en la práctica no se respeta en muchas empresas debido a la cultura de "siempre estar disponible". Además, la falta de un marco claro para la compensación de los gastos adicionales que los trabajadores remotos deben asumir, como el uso de equipos propios y la conexión a internet, es una preocupación constante. Aunque la Ley de Protección de Datos Personales establece salvaguardias para la privacidad, los empleados que trabajan desde sus hogares enfrentan riesgos de invasión de su intimidad debido al uso de software de monitoreo o políticas invasivas de control por parte de los empleadores. Por lo tanto, aunque el marco normativo es adecuado en términos formales, es esencial fortalecer la aplicación práctica de los derechos, asegurando que las políticas sean claras, que se implementen de manera efectiva y que se proporcionen mecanismos adecuados de fiscalización para garantizar su cumplimiento.

En relación al objetivo específico 3, se puede concluir que la implementación de las normativas laborales adaptadas al trabajo virtual tiene un impacto positivo tanto en la productividad como en la satisfacción de los trabajadores, pero este impacto depende en gran medida de la efectividad de su implementación. Los testimonios de los entrevistados coinciden en que el reconocimiento formal de derechos, como la desconexión digital y la provisión de equipos y compensación por gastos, genera un clima de confianza que se traduce en una mayor motivación y, en consecuencia, en un aumento de la productividad. Además, las capacitaciones en ergonomía, pausas activas y gestión de riesgos psicosociales, que derivan de la Ley N.º 29783, han demostrado ser efectivas para reducir el ausentismo y los problemas de salud relacionados con el teletrabajo. Sin embargo, el estudio también revela que, en aquellos casos donde estas medidas no se implementan de manera adecuada, los trabajadores enfrentan jornadas extensas, falta de apoyo tecnológico y costos adicionales no compensados, lo que afecta negativamente su satisfacción y productividad. Por lo tanto, la implementación efectiva de las normativas, con políticas claras y bien estructuradas, es clave para lograr un impacto positivo en la productividad y el bienestar de los trabajadores.

En relación al objetivo específico 4, se concluye que los mecanismos de supervisión y control establecidos en la provincia de Ica para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales aún presentan importantes limitaciones. Aunque algunas empresas han implementado plataformas digitales de control de asistencia, auditorías virtuales y sistemas de firma digital, la fiscalización estatal sigue siendo insuficiente debido a la falta de protocolos específicos de SUNAFIL para el teletrabajo y la dificultad de supervisar las condiciones laborales en los domicilios de los empleados. La ausencia de herramientas tecnológicas adecuadas para auditar el uso de software, las condiciones de trabajo remoto y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud hace que la fiscalización se base principalmente en el cumplimiento voluntario de los empleadores, lo que debilita su efectividad. Para mejorar la supervisión y control, es necesario desarrollar lineamientos específicos para el teletrabajo que incluyan criterios de proporcionalidad en el control,

establecer matrices de riesgo claras para los trabajadores virtuales y capacitar a los inspectores en herramientas tecnológicas que les permitan realizar auditorías remotas efectivas.

En relación al objetivo específico 5, se concluye que las empresas que han implementado estrategias y políticas internas exitosas para adaptarse a las normativas laborales para el trabajo virtual comparten varias características clave. Entre ellas se destacan: la inclusión de cláusulas contractuales específicas que aborden aspectos como la compensación de gastos, el derecho a la desconexión digital, y la provisión de equipos; el establecimiento de políticas claras de ciberseguridad y protección de datos alineadas con la Ley N.º 29733; la implementación de programas de capacitación en ergonomía, pausas activas y gestión de riesgos psicosociales; y la difusión de políticas internas mediante canales electrónicos con acuse de recibo y validación sindical. Además, las políticas de capacitación que incluyen simulaciones prácticas y evaluaciones periódicas han demostrado ser muy efectivas para asegurar que los trabajadores comprendan y apliquen correctamente las normativas laborales en su día a día. Estas estrategias no solo garantizan el cumplimiento de las normativas, sino que también promueven un ambiente de trabajo virtual más saludable y productivo, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral y una reducción de los conflictos laborales. Las empresas que adoptan estas políticas exitosas están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del teletrabajo y garantizar el bienestar de sus empleados.

RECOMENDACIONES

En relación al objetivo general de investigación, se recomienda que las autoridades legislativas y los responsables del diseño de políticas laborales en la provincia de Ica fortalezcan la implementación de las normativas laborales existentes, promoviendo su integración operativa en los contratos laborales, reglamentos internos y políticas empresariales. Es crucial que las empresas adapten los requisitos de la Ley N.º 31572 y su reglamento, así como otras normativas relacionadas, a la práctica diaria mediante la creación de documentos contractuales claros y la integración de tecnologías de trazabilidad para el cumplimiento de derechos. Además,

se sugiere implementar un sistema robusto de fiscalización digital que permita verificar el cumplimiento de estas normativas de forma eficiente, utilizando herramientas tecnológicas que no invadan la intimidad de los trabajadores.

En relación al objetivo específico 1, se recomienda que las empresas en Ica inviertan en una transformación cultural, promoviendo la aceptación de modelos de trabajo basados en objetivos en lugar de controlar únicamente el tiempo de trabajo. Se debe fomentar la capacitación en la gestión por resultados, dando mayor flexibilidad a los trabajadores para que organicen sus horarios según sus metas. Además, las pequeñas y medianas empresas deben recibir apoyo del gobierno y de organizaciones sectoriales para cubrir los costos de equipamiento y conectividad para el teletrabajo, especialmente aquellas empresas que no tienen los recursos para garantizar estas condiciones. Se recomienda que el gobierno facilite subvenciones o créditos blandos que permitan a estas empresas adquirir equipos y servicios de conectividad adecuados, así como herramientas de seguridad digital.

En relación al objetivo específico 2, se recomienda actualizar las normativas para garantizar la efectividad del derecho a la desconexión digital y la protección de la privacidad de los trabajadores remotos. Las empresas deben adoptar cláusulas específicas en los contratos de teletrabajo que reconozcan y respeten estos derechos, asegurando la compensación de los gastos relacionados con el trabajo remoto, como el uso de equipos y conexión a internet. Además, se recomienda a las autoridades laborales y a los empleadores crear mecanismos de fiscalización más eficientes, como auditorías de cumplimiento de derechos laborales, para asegurar que las condiciones de trabajo virtual no afecten negativamente la salud física y mental de los trabajadores. El cumplimiento de la Ley N.º 29783 y la Ley N.º 29733 debe ser supervisado de forma más estricta para garantizar la protección de datos y el bienestar del empleado.

En relación al objetivo específico 3, se recomienda a las empresas que adopten políticas claras sobre la provisión de equipos, compensación por gastos y establecimiento de objetivos concretos de desempeño, lo cual ha demostrado ser un factor clave para aumentar la productividad y la

satisfacción laboral. Las empresas deben invertir en programas de capacitación sobre ergonomía, pausas activas y prevención de riesgos psicosociales para los empleados que trabajan de manera remota. Asimismo, se recomienda flexibilizar los esquemas de control de tiempo, orientándolos hacia el cumplimiento de metas y resultados específicos, y no solo a la cantidad de horas trabajadas. Este enfoque permitirá a los trabajadores tener mayor autonomía y, a su vez, promoverá un mejor equilibrio entre vida laboral y personal, incrementando la satisfacción y la productividad.

En relación al objetivo específico 4, se recomienda que el gobierno y las autoridades laborales fortalezcan la fiscalización del teletrabajo mediante el desarrollo de lineamientos específicos para la supervisión remota. SUNAFIL debe actualizar sus protocolos de inspección para incluir herramientas tecnológicas que permitan auditar de forma remota el cumplimiento de la normativa laboral en el ámbito virtual, sin violar la privacidad de los trabajadores. Además, se recomienda establecer una regulación más clara sobre los mecanismos de control en cuanto a la desconexión digital, la compensación de gastos y el uso de software de monitoreo, asegurando que estos mecanismos sean proporcionales y respeten los derechos fundamentales de los empleados. Las empresas también deben invertir en tecnologías que faciliten la supervisión y el control de cumplimiento de metas, en lugar de depender exclusivamente del control horario.

En relación al objetivo específico 5, se recomienda que las empresas en Ica implementen políticas internas claras y adaptadas a las nuevas normativas laborales sobre teletrabajo. Estas políticas deben incluir cláusulas contractuales específicas que aborden la compensación de gastos, el derecho a la desconexión digital, y la provisión de equipos y conectividad, entre otros aspectos clave. Además, se sugiere que las empresas continúen con la capacitación periódica de los trabajadores sobre los derechos y responsabilidades en el contexto virtual, utilizando métodos prácticos como simulaciones y casos reales. También es fundamental que las políticas internas se basen en principios de transparencia, involucrando a los sindicatos en el proceso de diseño y validación de las políticas de

teletrabajo, garantizando que sean comprendidas y aceptadas por los empleados. Las empresas deben seguir tomando como referencia los estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, para alinear sus políticas laborales con buenas prácticas globales, mejorando así la satisfacción y la productividad de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). *The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes*. IZA Discussion Paper No. 13229.
- Baylos, A. (2020). *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*. Editorial Trotta.
- Campos Arévalo, R., y De La Cruz Cárdenas, W. M. (2022). *El impacto del teletrabajo y el trabajo remoto en el Perú* (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101154>
- Cámara de Comercio de Ica. (2022). *Desafíos y oportunidades del trabajo remoto en la provincia de Ica: Un estudio exploratorio*.
- Cámara de Comercio de Lima. (2021). *Impacto del teletrabajo en la normativa laboral peruana*.
- Chávez, M. (2022). *Desafíos y oportunidades del trabajo remoto en la provincia de Ica: Un estudio exploratorio*. Cámara de Comercio de Ica.
- Chávez, M. (2022). *Desafíos y oportunidades del trabajo remoto en la provincia de Ica: Un estudio exploratorio*. Cámara de Comercio de Ica.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. COVID-19 series.
- Gartner. (2020). *The remote work experiment: Managing change, culture and leadership*.
- González, J. (2020). *Impacto del teletrabajo en la productividad laboral durante la pandemia de COVID-19 en Lima Metropolitana*. Universidad del Pacífico.
- González, J. (2020). *Impacto del teletrabajo en la productividad laboral durante la pandemia de COVID-19 en Lima Metropolitana*. Universidad del Pacífico.

- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2020). *Metodología de la investigación* (7a ed.). McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). *Informe técnico: Situación del mercado laboral en el contexto de la COVID-19*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). *Informe técnico: Situación del mercado laboral en el contexto de la COVID-19*.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*. ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*. ILO.
- Kahn-Freund, O. (1977). *Labour and the Law*. Stevens & Sons.
- Messenger, J. C. (2019). *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Messenger, J. C. (2019). *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2022). Informe sobre Teletrabajo y Normativas Post-Pandemia.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2023). *Informe Anual sobre Condiciones Laborales*.
- Naranjo Pereira, B. F. (2023). *Derechos y obligaciones de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo en la ciudad de Ibarra en el año 2021* (Trabajo de titulación para obtener el título de Abogado de los Tribunales). Universidad Técnica del Norte. <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/15054/2/02%20DER%20072%20Tesis.pdf>
- Ñaupas, H. (2020). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar trabajos de investigación*. Lima: Editorial Universitaria.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El Futuro del Trabajo en un Mundo Digital*. OIT Press.

- Risi, M. (2020). *La brecha digital en Perú y su impacto en el teletrabajo durante la pandemia*. Revista de Economía y Sociedad, 25(1), 45-67.
- Rivero Lamas, J. (2021). *Derecho del Trabajo en Latinoamérica*. Editorial Jurídica de Chile.
- Smith, J. (2019). *Ethical considerations in research: A practical guide*. Cambridge University Press.
- Universidad San Luis Gonzaga de Ica. (2022). *Percepción de los trabajadores sobre el trabajo virtual en la provincia de Ica*.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p align="center">IMPACTO DE LA ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA EFICACIA DEL TRABAJO VIRTUAL EN LA PROVINCIA DE ICA, 2024</p>	<p>Problema general.</p> <p>¿Cuáles son las dificultades y logros en la adaptación y eficacia de las normativas laborales para los contextos virtuales en la provincia de Ica en el año 2024?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Analizar las dificultades y logros en la adaptación y eficacia de las normativas laborales para los contextos virtuales en la provincia de Ica en el año 2024.</p>	<p>Categoría 1: Adaptación de las normativas laborales en los contextos virtuales</p> <p><u>Subcategorías:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Revisión y modificación de leyes laborales. – Implementación de políticas internas. – Capacitación en nuevas normativas. <p>Categoría 2: Eficacia de las normativas laborales en los contextos virtuales</p> <p><u>Subcategorías:</u></p>	<p>Tipo de investigación: Cualitativa.</p> <p>Diseño de investigación: Fenomenológico.</p> <p>Población y muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: Abogados laboristas de la ciudad de Ica. • Muestra: Ocho (08) Abogados laboristas, con experiencia en casos relacionados a trabajo en entornos virtuales en la ciudad de Ica.
	<p>Problemas específicos.</p> <p>PE 1. ¿Qué desafíos específicos enfrentan las empresas en la provincia de Ica al intentar adaptar las normativas laborales tradicionales a los contextos virtuales?</p>	<p>Objetivos específicos.</p> <p>OE 1. Identificar y analizar los principales desafíos que enfrentan las empresas en la provincia de Ica al adaptar las normativas laborales tradicionales a los contextos virtuales.</p>		

	<p>PE 2. ¿Cómo ha afectado la implementación de normativas laborales en contextos virtuales a la protección de los derechos de los trabajadores en la provincia de Ica?</p> <p>PE 3. ¿De qué manera la adaptación de las normativas laborales ha influido en la productividad y satisfacción laboral de los empleados que trabajan de manera virtual en Ica?</p> <p>PE 4. ¿Cuáles son los mecanismos de supervisión y control más efectivos para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales en la provincia de Ica?</p>	<p>OE 2. Evaluar el impacto de la implementación de normativas laborales en contextos virtuales en la protección de los derechos de los trabajadores en la provincia de Ica.</p> <p>OE 3. Investigar cómo la adaptación de las normativas laborales ha influido en la productividad y satisfacción laboral de los empleados que trabajan de manera virtual en la provincia de Ica.</p> <p>OE 4. Determinar los mecanismos de supervisión y control más efectivos para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales en la provincia de Ica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Protección de derechos laborales. – Impacto de productividad y satisfacción laboral. – Cumplimiento y fiscalización. 	<p>Técnicas e instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Entrevista. • Instrumento: Guía de entrevista.
--	--	---	--	---

	<p>PE 5. ¿Qué estrategias y políticas internas han demostrado ser más exitosas en la implementación y capacitación sobre normativas laborales adaptadas a contextos virtuales en las empresas de Ica?</p>	<p>OE 5. Identificar y analizar las estrategias y políticas internas más exitosas en la implementación y capacitación sobre normativas laborales adaptadas a contextos virtuales en las empresas de la provincia de Ica.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025”

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?
- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?
- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?
- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?
- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

- 7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?
- 8) ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?
- 9) ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

CATEGORÍA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

- 10) ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?
- 11) ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?
- 12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

- 13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?
- 14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?
- 15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

- 16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?
- 17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos

  PERÚ		Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
Graduado	Grado o Título	Institución	
GARCIA MERINO, SUSANA FABIOLA DNI 40185878	ABOGADA Fecha de diploma: 05/01/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>	
GARCIA MERINO, SUSANA FABIOLA DNI 40185878	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 06/10/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN <i>PERU</i>	
GARCIA MERINO, SUSANA FABIOLA DNI 40185878	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 07/09/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/11/2019 Fecha egreso: 25/10/2022	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>	
GARCIA MERINO, SUSANA FABIOLA DNI 40185878	GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO - ESPECIALIZACIÓN: DERECHO DE SERVICIOS FINANCIEROS Fecha de diploma: 31/12/2016 Tipo: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 20/04/2017 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSITY OF LONDON <i>REINO UNIDO</i>	

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: [Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2024.](#)

Nombre del Instrumento: [Guía de entrevista.](#)

Nombre del Experto: [Susana Fabiola García Merino.](#)

Grado Académico: [Doctor en Derecho](#)

Correo Electrónico: garciamerinosusana49@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	-

III. OBSERVACIONES GENERALES

[Instrumento aplicable, guarda coherencia y relación con los objetivos propuestos.](#)


Susana Fabiola García Merino
ABOGADA
Reg. CAL N° 37608





PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ CAIRO, VLADIMIR DNI 10588725	DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 14/10/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
RODRIGUEZ CAIRO, VLADIMIR DNI 10588725	MAGISTER EN ECONOMIA FINANZAS Fecha de diploma: 22/01/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
RODRIGUEZ CAIRO, VLADIMIR DNI 10588725	MAGISTER EN ECONOMIA CON MENCIÓN EN FINANZAS Fecha de diploma: 22/01/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
RODRIGUEZ CAIRO, VLADIMIR DNI 10588725	ECONOMISTA Fecha de diploma: 17/09/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
RODRIGUEZ CAIRO, VLADIMIR DNI 10588725	ABOGADO Fecha de diploma: 21/10/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
RODRIGUEZ CAIRO, VLADIMIR DNI 10588725	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 01/09/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

Graduado	Grado o Título	Institución
	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
RODRIGUEZ CAIRO, VLADIMIR DNI 10588725	BACHILLER EN ECONOMIA Fecha de diploma: 19/06/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ CAIRO, VLADIMIR DNI 10588725	MAGISTER EN DERECHO MENCION EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS Fecha de diploma: 12/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/01/2011 Fecha egreso: 22/12/2012	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2024.**

Nombre del Instrumento: **Guía de entrevista.**

Nombre del Experto: **Vladimir Rodríguez Cairo.**

Grado Académico: **Doctor en Derecho y Ciencia Política.**

Correo Electrónico: **vladi.roca991@gmail.com**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NO APLICA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NO APLICA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NO APLICA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NO APLICA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NO APLICA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NO APLICA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NO APLICA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NO APLICA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NO APLICA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NO APLICA

III. OBSERVACIONES GENERALES

APLICABLE, CONSIDERAR LA PRIORIZACIÓN EN EL ORDEN DE LAS PREGUNTAS.



Rodríguez Cairo Vladimir
ABOGADO
Reg. CAL N° 49570





PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL Fecha de diploma: 14/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 07/05/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	LICENCIADO EN EDUCACION AREA PRINCIPAL: FILOSOFIA AREA SECUNDARIA: HISTORIA Fecha de diploma: 22/03/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 15/08/16 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: 04/04/2014 Fecha egreso: 03/02/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

Graduado	Grado o Título	Institución
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	ABOGADO Fecha de diploma: 09/12/16 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 12/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/10/2008 Fecha egreso: 25/07/2010	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA Fecha de diploma: 18/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/08/2008 Fecha egreso: 08/08/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 04/06/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/11/2019 Fecha egreso: 25/10/2022	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.R.L. <i>PERU</i>
DEL CARPIO RAMIREZ, ROXANA JANET DNI 07255282	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN LENGUA EXTRANJERA - INGLÉS Fecha de diploma: 09/09/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/09/2020 Fecha egreso: 10/01/2022	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: [Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2024.](#)

Nombre del Instrumento: [Guía de entrevista.](#)

Nombre del Experto: [Roxana Janet Del Carpio Ramírez.](#)

Grado Académico: [Doctor en Derecho.](#)

Correo Electrónico: chananet.delcarpio.ra73@gmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NO
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NO
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NO
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NO
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NO
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NO
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NO
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NO
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NO
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NO

III. OBSERVACIONES GENERALES

INSTRUMENTO DEBIDAMENTE ALINEADO CON LOS OBJETIVOS PROPUESTOS, LAS PREGUNTAS COADYUVARÁN AL LOGRO DE LOS MISMOS. REVISAR LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA.



Roxana Janet Del Carpio Ramirez
ABOGADA
Reg. CAL N° 73966






7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
7 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
Resolución N° 045-2020-SUNEDU/CD
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"Año de la Recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 659-2025-VRIN-UA1

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad Autónoma de Ica

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**IMPACTO DE LA ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA EFICACIA DEL TRABAJO VIRTUAL EN LA PROVINCIA DE ICA, 2025**", presentado por **RAMIREZ DIAZ, HENRY JEFERSON**, del programa académico de **DERECHO**, se declara que la evaluación realizada en el programa informático del TURNITIN, se ha constatado un índice de similitud de **7%** según lo verificado en el reporte generado con identificación **oid:::3117:503826805**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad Autónoma de Ica

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinente.

Chincha Alta, 29 de Septiembre de 2025



Firmado digitalmente por:
AQUIJE CARDENAS GIORGIO
ALEXANDER FIR 45503538 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/09/2025 10:57:27-0500

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas
Vicerrector de Investigación (e)
Universidad Autónoma de Ica

NOTA:
Este documento carece de valor si no tiene adjunto el reporte de turnitin

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

Telef: 056 269176

www.autonomadeica.edu.pe

Anexo 5: Evidencia fotográfica

Guías entrevistas firmadas

Entrevistado 1: Lic. José Fernando Ayquipa Castro

Entrevistado 1: Abogado José Fernando Ayquipa Castro



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025"

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Rpta. Considero que es imprescindible una reforma del artículo 25 de la Constitución, porque, aunque regula la jornada laboral y los descansos, no reconoce expresamente las modalidades de teletrabajo ni de trabajo remoto. En ese sentido, urge actualizar la Ley N.° 30036 y el reciente Decreto Legislativo N.° 1505, ya que ambos resultan insuficientes frente a la expansión del trabajo virtual después de la pandemia. Pienso que el legislador debe garantizar el derecho a la desconexión digital, regular el uso de herramientas tecnológicas y fijar límites en la disponibilidad del trabajador fuera de la jornada.

- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Rpta. Considero que la eficacia de las normativas actuales es limitada, ya que si bien la Ley N.° 30036 regula el teletrabajo y el Decreto Legislativo N.° 1505 amplió disposiciones durante la pandemia, estas normas no abarcan

de manera integral todos los derechos fundamentales reconocidos en el artículo 23 de la Constitución. Existen vacíos en materia de fiscalización y control, pues SUNAFIL aún no cuenta con protocolos específicos de inspección en entornos virtuales.

- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Rpta. Considero que uno de los principales desafíos radica en la rigidez de nuestro marco normativo, ya que la legislación laboral peruana está diseñada sobre la base de relaciones presenciales y jerárquicas, lo que dificulta su adaptación a un entorno descentralizado y flexible como el virtual.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. En mi organización hemos implementado políticas internas que regulan expresamente el teletrabajo, estableciendo protocolos de desconexión digital, límites claros a la jornada y mecanismos de supervisión virtual, lo cual nos permite cumplir con lo señalado en la Ley N.° 30036 y en el Decreto Supremo N.° 010-2020-TR.

- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Rpta. Considero que una de las mayores dificultades ha sido la resistencia cultural dentro de la organización, ya que muchos trabajadores y directivos siguen vinculando la productividad con la presencia física y el control horario, lo que dificulta implementar políticas que privilegien el cumplimiento de objetivos.

- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Rpta. En mi organización nos aseguramos de difundir las políticas internas a través de comunicados electrónicos oficiales con firma digital, lo que otorga plena validez jurídica conforme a la Ley N.° 27269, y exigimos acuse de

recibo para acreditar que cada trabajador tomó conocimiento formal de las disposiciones.

Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

- 7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Rpta. En mi organización hemos brindado capacitaciones virtuales obligatorias que abordan de manera integral la Ley N.° 30036 de Teletrabajo, el Decreto Legislativo N.° 1505 y las disposiciones conexas, con el objetivo de que los trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones en el nuevo contexto digital.

- 8) ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?

Rpta. Considero que la efectividad ha sido moderada, porque si bien los trabajadores asimilan los conceptos básicos de la Ley N.° 30036 y del Decreto Legislativo N.° 1505, todavía muestran dificultades para aplicar en la práctica derechos como la desconexión digital, lo cual revela la necesidad de reforzar la parte operativa de la capacitación.

- 9) ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

Rpta. Considero que una mejora fundamental sería incorporar metodologías prácticas, como simulaciones de casos laborales, donde los trabajadores puedan aplicar la Ley N.° 30036 y las disposiciones del Decreto Legislativo N.° 1505 en situaciones concretas, ya que la sola teoría no garantiza un aprendizaje efectivo.



**CATEGORÍA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN
CONTEXTOS VIRTUALES**

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

10) ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?

Rpta. Considero que las normativas laborales actuales aseguran la protección de derechos en contextos virtuales de manera incipiente, ya que la Ley N.° 30036 reconoce el teletrabajo como una modalidad válida de prestación de servicios y garantiza que los trabajadores conserven los mismos derechos que los presenciales, incluyendo remuneración, jornada y seguridad social.

11) ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?

Rpta. En mi experiencia hemos implementado políticas internas de confidencialidad que obligan al empleador a proteger la información laboral y personal del trabajador, siguiendo lo dispuesto en la Ley N.° 29733 de Protección de Datos Personales, lo que incluye cláusulas contractuales específicas sobre tratamiento de información.

12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Rpta. Considero que sí existen diferencias, ya que los trabajadores presenciales cuentan con una supervisión directa que facilita la fiscalización del cumplimiento de normas como la Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, mientras que en el trabajo virtual dichas garantías se diluyen al no existir inspecciones efectivas en los domicilios.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Rpta. Considero que las normativas laborales adaptadas han tenido un efecto positivo en la productividad, porque al reconocer derechos como la desconexión digital se evita la sobrecarga laboral y se fomenta un mejor

rendimiento dentro de la jornada pactada, en concordancia con el artículo 25 de la Constitución.

14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Rpta. Considero que la satisfacción laboral ha mejorado en la medida en que los trabajadores sienten que sus derechos están reconocidos de manera expresa, especialmente con la regulación del teletrabajo en la Ley N.° 30036, lo cual les brinda mayor estabilidad y confianza en esta modalidad.

15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Rpta. En mi organización utilizamos indicadores de cumplimiento de objetivos y metas previamente pactadas en los contratos o reglamentos internos, lo cual se ajusta al principio de autonomía de la voluntad reconocido en el Código Civil y evita depender únicamente de registros horarios.

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Rpta. En mi organización hemos implementado plataformas digitales de control de asistencia que registran los horarios de conexión y desconexión, lo que permite verificar el cumplimiento de la jornada laboral prevista en el artículo 25 de la Constitución, aunque sin vulnerar la privacidad del trabajador.

17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Rpta. Considero que uno de los principales desafíos es la falta de lineamientos específicos de SUNAFIL para la inspección de teletrabajo, ya que, aunque la Ley N.° 28806 le otorga facultades de fiscalización, aún no existen protocolos claros para supervisar el cumplimiento de la normativa en los domicilios de los trabajadores.

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. En mi organización hemos establecido canales virtuales de denuncias confidenciales, accesibles a través de la intranet institucional, lo que permite a los trabajadores reportar incumplimientos sin temor a represalias, en concordancia con el principio de tutela jurisdiccional efectiva



FERNANDO AYQUIFA CASTRO
ABOGADO
Reg. CAL 94810

Entrevistado 2: Mg. Ángel Ramiro Yupanqui Sánchez

Entrevistado 2: Mg. Ángel Ramiro Yupanqui Sánchez



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025"

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Rpta. Considero indispensable modificar la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.° 003-97-TR), incorporando un capítulo específico sobre derechos y deberes en entornos virtuales. Es necesario establecer obligaciones del empleador en cuanto a la provisión de equipos, acceso a internet, seguridad digital y protección de datos personales, en armonía con la Ley N.° 29733 y las disposiciones de la Autoridad Nacional de Protección de Datos.

- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Rpta. Opino que la eficacia es relativa, porque se garantiza formalmente la continuidad laboral, pero no se protege de manera suficiente el derecho a la intimidad, la seguridad digital y la compensación de gastos que el trabajador asume en su domicilio. La legislación avanza en el reconocimiento, pero carece de mecanismos coercitivos que obliguen a los empleadores a cumplir.

- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Rpta. Pienso que otro obstáculo es la falta de consenso entre empleadores, sindicatos y el Estado, pues cada parte prioriza intereses distintos: los empleadores buscan flexibilidad, los trabajadores demandan garantías y el Estado intenta equilibrar ambas posturas sin llegar a soluciones normativas sólidas.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Hemos adoptado políticas de provisión de equipos y compensación de gastos de conectividad, en atención a lo dispuesto por el principio de primacía de la realidad y el deber del empleador de garantizar los medios adecuados para la prestación del servicio.

- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Rpta. Opino que otro obstáculo importante ha sido el costo económico que implica asumir la provisión de equipos, compensar gastos de conectividad y garantizar la seguridad digital, pues las empresas pequeñas carecen de los recursos para adecuarse plenamente a lo que disponen normas como la Ley N.º 30036 y la Ley N.º 29783.

- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Rpta. Realizamos talleres obligatorios de inducción en los que explicamos de manera detallada el alcance de la Ley N.º 30036 y las modificaciones introducidas por decretos posteriores, a fin de que los empleados comprendan el marco jurídico aplicable al teletrabajo.

Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

- 7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Rpta. Hemos desarrollado módulos de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo virtual, vinculados con la Ley N.º 29783, donde se instruye a los empleados sobre ergonomía, pausas activas y prevención de riesgos psicosociales derivados del aislamiento laboral.

- 8) ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?

Rpta. Opino que las capacitaciones han sido eficaces en el plano teórico, ya que los empleados identifican sus derechos fundamentales, pero aún persiste un desfase cuando deben exigirlos frente a situaciones concretas, lo que demuestra que la formación debe complementarse con simulaciones y casos prácticos.

- 9) ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

Rpta. Sugiero que las capacitaciones incluyan módulos especializados en seguridad digital y protección de datos, alineados con la Ley N.º 29733, porque los empleados deben comprender no solo sus derechos, sino también las consecuencias legales de manejar inadecuadamente información confidencial.

CATEGORÍA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

- 10) ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?

Rpta. Observo que el Decreto Legislativo N.º 1505 estableció medidas transitorias durante la pandemia que todavía sirven de sustento jurídico, como la obligación del empleador de respetar la jornada pactada y no afectar derechos fundamentales como la intimidad o el descanso.

11) ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?

Rpta. Considero fundamental que se haya establecido el uso obligatorio de plataformas seguras de comunicación con protocolos de encriptación, garantizando que las interacciones laborales no vulneren la intimidad del trabajador.

12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Rpta. He observado que los trabajadores presenciales tienen mayor facilidad para ejercer derechos colectivos, como la sindicalización y la negociación colectiva, pues las reuniones presenciales fortalecen la organización, mientras que en entornos virtuales todavía no existe un marco sólido que regule la actividad sindical digital.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Rpta. Observo que la obligatoriedad de incluir cláusulas específicas de teletrabajo en los contratos ha generado mayor claridad en las obligaciones, lo que ha permitido a los empleados trabajar con mayor seguridad jurídica y, por ende, ser más eficientes.

14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Rpta. Observo que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital ha generado un impacto positivo, ya que evita la disponibilidad permanente y contribuye al equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que incrementa la satisfacción.

15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Rpta. Aplicamos encuestas periódicas de satisfacción laboral, que permiten evaluar el impacto del teletrabajo en el bienestar de los empleados,

alineándonos con el principio constitucional de dignidad en el trabajo previsto en el artículo 23 de la Constitución.

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Rpta. Utilizamos auditorías virtuales periódicas en las que se revisan las políticas internas y su aplicación efectiva, lo cual está alineado con las facultades de fiscalización que la Ley N.° 28806 otorga a SUNAFIL.

17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Rpta. Observo que resulta difícil garantizar la verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo previstas en la Ley N.° 29783, porque no siempre es viable realizar inspecciones físicas en los hogares, lo que genera vacíos de control.

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Implementamos un procedimiento interno que exige que toda denuncia sea registrada electrónicamente con acuse de recibo digital, conforme a lo previsto en la Ley N.° 27269 sobre firmas digitales, lo que otorga validez probatoria al reporte.


ANGEL RAMIRO TUPANQUI SANCHEZ
AROGADO
REG. CAL. 52094

Entrevistado 3: Lic. Sayuri Janell Sánchez Chávez

Entrevistado 3: Abogada Sayuri Janell Sánchez Chávez



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025"

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Rpta. Pienso que debe reconocerse como norma imperativa el derecho a la desconexión digital, no solo como un principio programático sino como una obligación exigible. Además, debe diseñarse un régimen sancionador con competencia de SUNAFIL, de modo que las empresas que excedan la jornada laboral o interfieran en la vida privada del trabajador enfrenen consecuencias jurídicas.

- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Rpta. Creo que las normativas son más declarativas que efectivas, ya que, en la práctica, el derecho a la desconexión digital no se respeta y las jornadas se extienden más allá de lo pactado, generando riesgos de explotación laboral encubierta. Esto demuestra que, aunque existe la norma, falta eficacia en su aplicación real.

- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Rpta. He observado que existe una resistencia cultural tanto en los empleadores como en los operadores jurídicos, quienes todavía conciben la jornada laboral como un registro de horas fijas, lo que complica el tránsito hacia esquemas basados en metas y resultados.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Hemos elaborado reglamentos internos que contemplan cláusulas específicas sobre la protección de datos personales, tomando como referencia la Ley N.° 29733, ya que el trabajo remoto incrementa los riesgos de vulneración de la privacidad de los trabajadores.

- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Rpta. He identificado dificultades en materia de comunicación normativa, ya que muchos trabajadores no comprenden en su totalidad las disposiciones internas ni las medidas de protección de datos personales exigidas por la Ley N.° 29733, lo cual obliga a invertir más tiempo en capacitaciones.

- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Rpta. Hemos incorporado un sistema de capacitaciones periódicas en línea, con evaluaciones de comprensión, de modo que quede evidencia documental de que los trabajadores no solo recibieron la información, sino que también asimilaron los contenidos esenciales, lo cual resulta clave en caso de controversias ante SUNAFIL o el Poder Judicial.

Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

- 7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Rpta. Hemos ofrecido capacitaciones específicas sobre protección de datos personales y ciberseguridad, basadas en la Ley N.° 29733 y sus reglamentos,

debido a que el teletrabajo implica un manejo más intenso de información confidencial y el riesgo de vulneraciones es mayor.

- 8) **¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?**

Rpta. Pienso que la efectividad es parcial, pues aunque los trabajadores comprenden la normativa, no todos aplican correctamente las reglas sobre confidencialidad y protección de datos previstas en la Ley N.º 29733, generando riesgos de incumplimiento que pueden derivar en sanciones.

- 9) **¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?**

Rpta. Creo que es necesario implementar evaluaciones periódicas de competencias, de manera que se pueda medir si los trabajadores realmente han interiorizado la normativa laboral y, en caso contrario, reforzar los temas en que presentan vacíos de conocimiento.



CATEGORÍA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

- 10) **¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?**

Rpta. Creo que la normativa laboral también protege a los trabajadores virtuales a través del derecho a la desconexión digital, reconocido en diversas resoluciones ministeriales, lo que busca evitar la extensión indebida de la jornada y preservar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

- 11) **¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?**

Rpta. Hemos implementado la firma digital y la autenticación de doble factor para validar documentos electrónicos, en aplicación de la Ley N.º 27269 sobre Firmas y Certificados Digitales, lo que asegura la integridad y autenticidad de la información compartida en entornos virtuales.

12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Rpta. Opino que la protección frente a la jornada y las horas extras es más clara para los trabajadores presenciales, ya que el control horario se registra físicamente, en cambio, en la modalidad remota, las plataformas digitales no siempre reflejan de manera precisa la conexión efectiva, lo que genera vacíos probatorios en casos judiciales.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Rpta. Pienso que la incorporación de normas de protección de datos personales, a través de la Ley N.º 29733, ha dado confianza a los trabajadores al manejar información digital, reduciendo temores y mejorando su concentración y productividad.

14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Rpta. Pienso que la satisfacción también se ha visto fortalecida gracias a la compensación de gastos de conectividad y la provisión de equipos en cumplimiento del principio de ajenidad, pues los trabajadores perciben que no asumen costos que no les corresponden.

15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Rpta. Considero que un indicador esencial es la rotación de personal, ya que una baja tasa de renuncias refleja que las políticas de teletrabajo generan satisfacción y estabilidad, lo cual constituye un derecho implícito en la protección contra el despido arbitrario.

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Rpta. Hemos adoptado mecanismos de control basados en reportes de objetivos alcanzados y resultados medibles, lo que se ajusta a la Ley N.º

30036 sobre teletrabajo, priorizando el cumplimiento de metas antes que la mera conexión horaria.

17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Rpta. Pienso que otro reto es el control de la jornada laboral, pues los sistemas digitales de registro no siempre reflejan con exactitud las horas efectivas de trabajo, lo que complica probar el respeto del artículo 25 de la Constitución sobre límites de jornada y descansos.

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Considero que la resolución de incumplimientos requiere un comité de cumplimiento laboral, integrado por representantes de empleador y trabajadores, que analiza los casos y propone sanciones disciplinarias respetando el debido proceso reconocido en el artículo 139 de la Constitución.


Sara Sánchez Chávez
ABOGADA
Reg. CAL. 63056

Entrevistado 4: Mg. José Miguel Pérez Pérez

Entrevistado 4: Mg. José Miguel Pérez Pérez



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025"

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Rpta. Creo que es fundamental robustecer la Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues la normativa actual no delimita con claridad la responsabilidad del empleador en el domicilio del trabajador. Deben establecerse parámetros mínimos de ergonomía, condiciones ambientales y pausas activas, con la obligación de fiscalización virtual y presencial por parte de la autoridad competente.

- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Rpta. Considero que no se ha logrado trasladar al ámbito virtual las garantías de seguridad y salud en el trabajo previstas en la Ley N.° 29783, puesto que no se definen obligaciones claras del empleador sobre el mobiliario, las condiciones ergonómicas o los riesgos psicosociales derivados del aislamiento. El derecho está reconocido, pero su eficacia es mínima en el día a día del trabajador.

- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Rpta. Creo que el mayor reto está en la fiscalización, ya que SUNAFIL no cuenta con protocolos ni herramientas tecnológicas suficientes para supervisar el cumplimiento de normas en espacios privados como el hogar del trabajador, lo que genera un vacío en la protección real de los derechos.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Hemos diseñado programas de ergonomía virtual, con capacitaciones obligatorias y manuales de buenas prácticas, que buscan dar cumplimiento a la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptada a la modalidad remota.

- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Rpta. Creo que la fiscalización de la jornada ha sido un reto complejo, porque las plataformas digitales no siempre reflejan de manera precisa las horas de conexión y desconexión, lo que genera posibles conflictos con lo previsto en el artículo 25 de la Constitución sobre límites de la jornada laboral.

- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Rpta. Hemos optado por incluir las políticas de teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo, lo que las convierte en normas de cumplimiento obligatorio conforme al artículo 9 del Decreto Supremo N.º 039-91-TR, garantizando así su eficacia y exigibilidad.

Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

- 7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Rpta. Realizamos talleres prácticos acerca del derecho a la desconexión digital, explicando cómo se aplican los límites de jornada establecidos en el

artículo 25 de la Constitución y en la normativa laboral, con el fin de evitar abusos de disponibilidad permanente.

- 8) ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?

Rpta. Considero que el impacto de las capacitaciones es limitado en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que los empleados reciben la información sobre ergonomía y pausas activas, pero no siempre la llevan a la práctica en sus hogares, lo cual contradice el espíritu preventivo de la Ley N.° 29783.

- 9) ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

Rpta. Opino que las capacitaciones deben ser certificadas por el Ministerio de Trabajo o por SUNAFIL, lo cual otorgaría mayor formalidad y permitiría que el trabajador utilice esa certificación como respaldo en caso de reclamaciones legales.

CATEGORIA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

- 10) ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?

Rpta. Sostengo que la Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo brinda un marco protector, aunque adaptarlo a la modalidad virtual plantea retos; sin embargo, en principio garantiza que el empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas, incluso si el trabajo se desarrolla en el domicilio del empleado.

- 11) ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?

Rpta. Creo que es indispensable la capacitación periódica en ciberseguridad, donde se instruye a los empleados sobre el uso responsable de dispositivos

y se advierte sobre riesgos como el phishing o el malware, reforzando así la protección de su información personal y profesional.

12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Rpta. Considero que la protección del derecho a la desconexión digital se vulnera con mayor frecuencia en el teletrabajo, porque los empleadores tienden a requerir disponibilidad constante, lo cual es más difícil de justificar en la presencialidad.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Rpta. Sostengo que el fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo bajo la Ley N.° 29783 ha influido en la productividad, ya que capacitaciones en ergonomía y pausas activas han reducido enfermedades ocupacionales y ausentismo.

14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Rpta. Sostengo que los programas de capacitación obligatoria en ergonomía y seguridad, exigidos en aplicación de la Ley N.° 29783, han dado tranquilidad a los empleados, quienes valoran que la empresa cuide su salud física y mental en el contexto remoto.

15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Rpta. Empleamos reportes de productividad vinculados al cumplimiento de plazos y calidad de entregables, en concordancia con lo establecido en la Ley N.° 30036 sobre la equivalencia entre trabajo remoto y presencial en cuanto a obligaciones y resultados.

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Rpta. Considero fundamental la implementación de protocolos de seguridad informática, con monitoreo constante de accesos a sistemas y protección de datos en cumplimiento de la Ley N.° 29733, lo que garantiza que el trabajador pueda laborar sin exponer información confidencial.

17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Rpta. Considero que el monitoreo del derecho a la desconexión digital es un desafío, ya que muchos trabajadores no denuncian las vulneraciones por temor a represalias, y sin denuncias formales resulta más complejo fiscalizar su cumplimiento.

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. En situaciones más graves, los reportes se escalan a SUNAFIL mediante denuncias virtuales en su plataforma digital, lo que asegura la intervención de la autoridad administrativa en la verificación del cumplimiento normativo.



José M. Pérez Pérez
ABOGADO
Reg. CAL. 64095

Entrevistado 5: Lic. Bernal Claudio Santa Cruz Bernal

Entrevistado 5: Abogado Claudio Santa Cruz Bernal



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025"

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Rpta. Considero urgente que los contratos de trabajo incluyan cláusulas específicas vinculadas al teletrabajo, donde se reconozca expresamente la cobertura de gastos de conectividad, mantenimiento de equipos y compensaciones por el uso de recursos propios, ya que de lo contrario se traslada una carga económica indebida al trabajador, vulnerando el principio de igualdad y de protección al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución.

- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Rpta. Sostengo que la eficacia normativa es parcial porque no contempla el principio de igualdad real. En la práctica, los trabajadores virtuales no reciben el mismo nivel de protección que los presenciales, especialmente en lo relativo a fiscalización de horarios, compensación de horas extras y acceso

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Santa Cruz Bernal', written over a horizontal line.

a beneficios colectivos. Ello genera un trato desigual que contraviene lo dispuesto en el artículo 2 de la Constitución.

- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Rpta. Sostengo que el desafío también se encuentra en la dispersión normativa, pues actualmente existen leyes, decretos y resoluciones que regulan parcialmente el teletrabajo y el trabajo remoto, lo cual genera inseguridad jurídica y confusión tanto para empleadores como para trabajadores.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Hemos establecido mecanismos de reporte y control de horas extraordinarias a través de plataformas digitales, a fin de garantizar el respeto a la jornada laboral pactada y evitar la sobreexplotación del trabajador, en concordancia con lo previsto en el artículo 25 de la Constitución y el D.S. N.º 007-2002-TR.

- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Rpta. Considero que ha sido difícil armonizar las políticas internas con el principio de igualdad, ya que algunos trabajadores cuentan con mejores condiciones tecnológicas en sus hogares y otros no, lo que genera una brecha que podría ser considerada discriminatoria si no se regula adecuadamente.

- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Rpta. Cada modificación normativa se comunica mediante circulares internas registradas en el sistema de intranet institucional, a las que los trabajadores solo acceden mediante credenciales personales, lo que fortalece la trazabilidad y protege los datos en cumplimiento con la Ley N.º 29733 de protección de datos personales.



Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

- 7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Rpta. Implementamos capacitaciones sobre contratos laborales y cláusulas específicas de teletrabajo, donde se enseña a los empleados qué aspectos deben figurar en los convenios, tales como compensaciones de gastos de conectividad y condiciones mínimas de trabajo remoto.

- 8) ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?

Rpta. Creo que las capacitaciones han tenido buenos resultados respecto a la comprensión de cláusulas contractuales de teletrabajo, porque ahora los trabajadores saben exigir compensaciones por gastos de conectividad, aunque aún falta mayor claridad en torno a los mecanismos de reclamo ante la autoridad laboral.

- 9) ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

Rpta. Considero que las sesiones de capacitación deberían personalizarse según el sector productivo, porque no es lo mismo aplicar teletrabajo en una empresa de servicios digitales que en una entidad bancaria; cada rubro tiene riesgos y necesidades específicas que deben abordarse en las capacitaciones.

CATEGORÍA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

- 10) ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?

Rpta. Opino que la normativa laboral asegura la continuidad de beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones y las vacaciones, dejando claro que la modalidad virtual no implica pérdida de



derechos, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 23 de la Constitución.

11) ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?

Rpta. Hemos adoptado medidas de control interno, tales como auditorías virtuales y políticas de acceso restringido a los sistemas, con lo cual se busca garantizar que solo personal autorizado pueda manipular información sensible.

12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Rpta. Pienso que existen diferencias en cuanto a la compensación de gastos, ya que los presenciales utilizan recursos de la empresa, mientras que los remotos muchas veces asumen costos de internet, energía o equipos, pese a que legalmente deberían ser cubiertos por el empleador conforme al principio de ajenidad.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Rpta. Creo que la compensación de gastos de conectividad y provisión de equipos establecida en políticas internas alineadas a la normativa laboral ha mejorado la motivación de los trabajadores, lo que repercute directamente en un incremento de su rendimiento.

14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Rpta. Creo que el hecho de incluir cláusulas específicas de teletrabajo en los contratos, respaldadas por normativa laboral, ha brindado mayor transparencia, evitando conflictos interpretativos y mejorando la percepción de justicia y equidad entre los trabajadores.



15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Rpta. Hemos incorporado como indicador la frecuencia de horas extras solicitadas por los trabajadores virtuales, ya que un uso excesivo puede ser indicio de vulneración del derecho a la desconexión digital, protegido en disposiciones recientes del Ministerio de Trabajo.

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Rpta. Hemos establecido supervisiones híbridas, en las que periódicamente se realizan reuniones presenciales de verificación, especialmente en lo relacionado a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo que responde al marco de la Ley N.º 29783.

17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Rpta. Sostengo que la fiscalización se dificulta por la dispersión normativa, pues conviven regulaciones de teletrabajo, trabajo remoto y disposiciones transitorias, generando inseguridad jurídica tanto para empleadores como para inspectores.

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Hemos diseñado protocolos que obligan al empleador a responder a las denuncias internas en un plazo máximo de cinco días hábiles, garantizando celeridad y evitando dilaciones indebidas, en consonancia con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.


Claudio Santa Cruz Bernal
Abogado
Reg. CALN N° 1012

Entrevistado 6: Lic. Herner Heindrich Alva Pilco

Entrevistado 6: Abogado Herner Heindrich Alva Pilco



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025"

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Rpta. Opino que se debe armonizar la legislación laboral con el Código Civil y con la Ley N.° 27269 sobre firmas y certificados digitales, reconociendo la plena validez de los acuerdos, contratos y comunicaciones electrónicas, siempre que cumplan con los principios de autenticidad, integridad y no repudio. Esto evitaría conflictos probatorios enjuicios laborales, garantizando la seguridad jurídica en las relaciones virtuales.

- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Rpta. Pienso que el problema de la eficacia radica en la falta de articulación entre las normas laborales y otras ramas del derecho, como la protección de datos personales y el derecho civil en materia probatoria. Mientras no exista una integración normativa, los derechos reconocidos seguirán siendo vulnerables en procesos judiciales o administrativos.

- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Rpta. Considero que otro reto es la falta de articulación con ramas conexas del derecho, como la protección de datos personales, la ciberseguridad y el derecho a la intimidad. Mientras no se logre una reforma integral que conecte lo laboral con lo digital, la normativa seguirá siendo insuficiente.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Implementamos políticas de firma digital y autenticación de documentos electrónicos, basadas en la Ley N.º 27269, con el objetivo de dotar de plena validez probatoria a los acuerdos y comunicaciones laborales realizadas en entornos virtuales.

- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Rpta. Pienso que un desafío relevante ha sido la falta de jurisprudencia y criterios uniformes en los tribunales laborales respecto al teletrabajo, lo que genera inseguridad jurídica al diseñar políticas internas, ya que no se sabe con certeza cómo se interpretarán en caso de una eventual controversia judicial.

- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Rpta. Considero fundamental la validación sindical, por lo que cada nueva política interna relacionada con el trabajo remoto es discutida previamente con los representantes de los trabajadores, lo que no solo otorga legitimidad al documento, sino que además fortalece la transparencia en la relación laboral.



Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

- 7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Rpta. Proporcionamos formación en el uso de firmas digitales y en la validez jurídica de los documentos electrónicos, en aplicación de la Ley N.° 27269, para que los trabajadores comprendan la legitimidad de los acuerdos celebrados a través de medios digitales.

- 8) ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?

Rpta. Considero que las sesiones han sido efectivas en la validación de las firmas digitales y documentos electrónicos, ya que los empleados reconocen su plena validez jurídica en virtud de la Ley N.° 27269, lo que fortalece la seguridad probatoria de las comunicaciones laborales.

- 9) ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

Rpta. Pienso que debe fortalecerse la capacitación en derechos colectivos y sindicales en el contexto virtual, ya que muchas veces los trabajadores desconocen cómo ejercer la negociación colectiva o la participación sindical en plataformas digitales, lo cual limita su protección jurídica.



CATEGORIA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

- 10) ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?

Rpta. Considero que la protección también se asegura mediante el principio de primacía de la realidad, reconocido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ya que permite que, aunque se intente disfrazar una relación laboral virtual como locación de servicios, el trabajador pueda reclamar sus derechos si se cumplen los elementos de subordinación, prestación personal y remuneración.

11) ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?

Rpta. Considero que la privacidad también se protege estableciendo horarios definidos de contacto, lo que respeta el derecho a la desconexión digital y evita intrusiones indebidas en la vida privada del trabajador fuera de la jornada.

12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Rpta. Sostengo que también se evidencia una diferencia en la protección de la privacidad, porque mientras el presencial tiene un espacio delimitado en el centro laboral, el remoto ve invadida su esfera privada con mecanismos de control digital que a veces vulneran el artículo 2 de la Constitución sobre el derecho a la intimidad.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Rpta. Considero que las normativas que promueven el control por objetivos en lugar del control estricto de horas han elevado la productividad, porque los trabajadores virtuales pueden organizar su tiempo de manera más autónoma y eficiente.

14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Rpta. Considero que la satisfacción se ha incrementado porque las normas fomentan un modelo de gestión basado en objetivos, lo que otorga mayor autonomía y confianza al trabajador, fortaleciendo la motivación intrínseca.

15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Rpta. Considero que los índices de ausentismo y de accidentes laborales reportados en modalidad virtual también son indicadores relevantes, pues permiten medir la eficacia de la aplicación de la Ley N.° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo en entornos no presenciales.

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Rpta. Creo que los mecanismos de control se refuerzan con la exigencia de informes electrónicos semanales firmados digitalmente, en aplicación de la Ley N.° 27269, lo que otorga validez jurídica a la información reportada por el trabajador.

17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Rpta. Advierto que otro desafío importante es la protección de datos personales en el marco de la fiscalización, ya que cualquier supervisión remota puede implicar acceso a información privada del trabajador, lo que exige un delicado equilibrio con la Ley N.° 29733.

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Considero que la mediación y la conciliación virtual constituyen herramientas útiles para resolver controversias de manera preventiva, antes de llegar a procesos judiciales, en aplicación del principio de solución pacífica de conflictos promovido por la OIT.


ESTUDIO JURÍDICO "ALVA"
Helder H. Alva Pilco
ABOGADO
REG. C.A.B.M. 1632



Entrevistado 7: Lic. Melissa Lourdes Vargas Laguna

Entrevistado 7: Abogada Melissa Lourdes Vargas Laguna



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025"

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Rpta. Considero necesario redefinir el concepto de jornada y control de asistencia. En el trabajo virtual debe primar el cumplimiento de metas y objetivos previamente pactados en el contrato o reglamento interno, en lugar de limitarse al control de horas. Ello no implica eliminar la jornada, sino transformarla hacia esquemas más flexibles que respeten derechos fundamentales y, a la vez, promuevan productividad y eficiencia.

- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Rpta. Considero que la eficacia depende en gran medida del grado de cumplimiento voluntario de los empleadores, ya que la fiscalización estatal es todavía insuficiente. No existen indicadores específicos que permitan medir de forma objetiva si los derechos laborales se respetan en el teletrabajo, lo cual debilita la capacidad de control.

- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Rpta. Considero que la ausencia de jurisprudencia consolidada en materia de teletrabajo es un obstáculo importante, pues los jueces carecen de criterios uniformes para resolver controversias relacionadas con accidentes laborales en casa, horas extras no reconocidas o incumplimiento del derecho a la desconexión.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Hemos puesto en marcha políticas de control y seguimiento de productividad a través de indicadores consensuados con los trabajadores, priorizando el cumplimiento de objetivos y no el registro rígido de horas, lo cual responde a un modelo de confianza mutua que respeta los derechos laborales.

- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Rpta. La principal dificultad ha estado en la fiscalización de SUNAFIL, porque sus inspectores aún no tienen herramientas tecnológicas ni protocolos claros para supervisar políticas internas en entornos virtuales, lo que reduce el efecto coercitivo de las normas.

- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Rpta. Aplicamos mecanismos de monitoreo continuo: encuestas virtuales, focus groups y buzones de consultas, que permiten evaluar si los trabajadores realmente comprenden las políticas y detectar vacíos que requieren ajustes normativos internos.

Amor

Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Rpta. Incluimos capacitaciones en metodologías de productividad y cumplimiento de objetivos, con enfoque en el control por resultados más que por horas de conexión, lo cual responde a la tendencia de flexibilización laboral reconocida en varios sistemas jurídicos comparados.

8) ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?

Rpta. Advierto que la efectividad es desigual, pues mientras algunos trabajadores han interiorizado la lógica del control por resultados y la han aplicado correctamente, otros siguen aferrados a la idea del control horario, lo que evidencia que la capacitación debe reforzarse en el cambio cultural.

9) ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

Rpta. Sugiero que se incorporen comparaciones con modelos internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, a fin de que los empleados entiendan que sus derechos forman parte de estándares internacionales, lo que incrementa la confianza en exigir su cumplimiento.

M
C
M

CATEGORIA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

10) ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?

Rpta. Observo que SUNAFIL ha emitido lineamientos para la fiscalización del teletrabajo, lo que refuerza la capacidad del Estado de garantizar que las normas se cumplan y que el empleador no vulnere los derechos laborales en la modalidad remota.

11) ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?

Rpta. Hemos incorporado cláusulas de responsabilidad en los contratos de trabajo remoto, mediante las cuales el empleador asume expresamente la obligación de garantizar la seguridad de la información, y el trabajador se compromete a cumplir las políticas de confidencialidad, generando así un marco jurídico bilateral de protección.

12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Rpta. Los beneficios sociales como CTS, gratificaciones y vacaciones se reconocen igual en ambas modalidades, pero los trabajadores virtuales enfrentan mayores dificultades para reclamar su cumplimiento, debido a la falta de fiscalización efectiva de SUNAFIL en entornos digitales.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Rpta. La adaptación normativa también ha tenido un impacto indirecto en la productividad, ya que, al dar legitimidad al teletrabajo, las empresas han invertido en capacitación tecnológica, lo que ha mejorado las competencias digitales de los trabajadores y potenciado su desempeño.

14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Rpta. La satisfacción laboral también ha aumentado al reducirse la incertidumbre sobre la validez legal de documentos y acuerdos electrónicos, gracias a la aplicación de la Ley N.° 27269 sobre firmas digitales, que ha dado seguridad jurídica a las relaciones virtuales.

15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Rpta. Utilizamos indicadores relacionados con la participación en capacitaciones virtuales, ya que la asistencia y el nivel de comprensión de

M. Amador

las normas laborales demuestran compromiso y confianza en el modelo remoto, lo que impacta directamente en la productividad

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Rpta. Hemos incorporado buzones de quejas y denuncias virtuales, accesibles a todos los empleados, a fin de que puedan reportar incumplimientos de las normativas laborales de forma confidencial, lo que fortalece el principio de tutela jurisdiccional efectiva.

17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Rpta. Opino que la limitada capacitación de los inspectores en materia digital también es un obstáculo, pues carecen de herramientas técnicas para auditar plataformas virtuales, softwares de productividad y protocolos de ciberseguridad, lo que debilita la fiscalización.

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Hemos adoptado la práctica de archivar digitalmente todas las denuncias y resoluciones en un sistema encriptado, lo cual no solo protege la confidencialidad del denunciante, sino que también asegura trazabilidad y cumplimiento de la Ley N.° 29733 sobre protección de datos personales.


Melisa Lourdes Vargas Laguna
 C.A.L. 101157
ABOGADA



Entrevistado 8: Lic. Bryan Vicelino Moran Rossi

Entrevistado 8: Lic. Bryan Vicelino Moran Rossi



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: "Impacto de la adaptación de las normativas laborales en la eficacia del trabajo virtual en la provincia de Ica, 2025"

Objetivo de la investigación: Evaluar la adaptación de las normativas laborales para los contextos virtuales en los sectores agrícola, manufacturero y de servicios en la provincia de Ica en el año 2025.

CATEGORÍA 1: ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES A LOS CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Revisión y modificación de leyes laborales

- 1) ¿Qué cambios en las leyes laborales considera esenciales para adaptarse a los contextos virtuales de trabajo?

Rpta. Estimo prioritario armonizar nuestra legislación con estándares internacionales, especialmente con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, que reconoce la voluntariedad, la reversibilidad y los derechos colectivos en el trabajo virtual. Incorporar estas experiencias comparadas al derecho peruano no solo fortalecería la eficacia normativa, sino que también garantizaría la legitimidad de las relaciones laborales virtuales en la provincia de Ica y en el país, consolidando un marco jurídico sólido y acorde con las transformaciones tecnológicas y sociales actuales.

- 2) ¿Cómo evalúa la eficacia de las normativas actuales en la protección de los derechos de los trabajadores remotos?

Rpta. Evalúo que la eficacia es baja, pues, aunque la normativa peruana reconoce el teletrabajo, no incorpora estándares internacionales de manera suficiente, como los del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Esto coloca a los trabajadores remotos en una situación de vulnerabilidad, donde

la letra de la ley es correcta, pero su efectividad práctica es limitada y requiere urgente actualización.

- 3) ¿Qué desafíos ha encontrado en el proceso de revisión y modificación de las leyes laborales para adaptarlas a los entornos virtuales?

Rpta. Pienso que un desafío constante es la comparación con los estándares internacionales, porque al intentar adaptar modelos europeos o latinoamericanos al Perú nos encontramos con un sistema jurídico fragmentado y con limitaciones institucionales que dificultan la incorporación efectiva de dichas experiencias.

Sub categoría 2: Implementación de políticas internas

- 4) ¿Qué políticas internas ha implementado su organización para alinearse con las nuevas normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Hemos incorporado en nuestras políticas internas la posibilidad de reversibilidad del teletrabajo, es decir, que los trabajadores puedan solicitar volver a la modalidad presencial si así lo requieren, siguiendo los estándares del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y garantizando que esta decisión no implique represalias ni pérdida de derechos adquiridos.

- 5) ¿Cuáles han sido las principales dificultades al adaptar las políticas internas para el trabajo virtual?

Rpta. Considero que un obstáculo crucial ha sido la ausencia de una norma unificadora; actualmente coexisten disposiciones de teletrabajo, trabajo remoto y decretos de urgencia, lo que genera confusión al momento de diseñar políticas internas y obliga a una interpretación sistemática para no incurrir en incumplimientos que vulneren los derechos de los trabajadores.

- 6) ¿Cómo se asegura su organización de que todos los empleados conozcan y comprendan las políticas internas relacionadas con el trabajo virtual?

Rpta. Nos aseguramos de que las políticas sean accesibles en lenguaje claro y no meramente jurídico, ya que de acuerdo con los principios de transparencia y buena fe laboral reconocidos por la OIT, las normas deben ser comprensibles para todos los empleados; por ello, entregamos manuales

digitales ilustrados y realizamos sesiones de retroalimentación para garantizar su adecuada comprensión.

Sub categoría 3: Capacitación en nuevas normativas

- 7) ¿Qué tipo de capacitación se ha proporcionado a los empleados sobre las nuevas normativas laborales aplicables al trabajo virtual?

Rpta. Hemos ofrecido capacitaciones comparativas con experiencias internacionales, tomando como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de modo que los empleados comprendan que sus derechos en el entorno virtual no son concesiones aisladas, sino parte de estándares internacionales que fortalecen su posición dentro de la relación laboral.

- 8) ¿Cómo evalúa la efectividad de las sesiones de capacitación en términos de comprensión y aplicación de las nuevas normativas por parte de los empleados?

Rpta. Evalúo que la efectividad de las capacitaciones es positiva en la medida en que los empleados son conscientes de que sus derechos se encuentran alineados con estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo; sin embargo, aún falta un mayor acompañamiento institucional para que ese conocimiento se traduzca en aplicación práctica dentro de la relación laboral.

- 9) ¿Qué mejoras sugeriría para la capacitación en normativas laborales adaptadas a contextos virtuales?

Rpta. Considero que las capacitaciones deben complementarse con asesoría legal continua, mediante canales virtuales de consulta donde los trabajadores puedan resolver dudas en tiempo real sobre la aplicación de la normativa laboral en su relación diaria de teletrabajo, garantizando así un aprendizaje dinámico y efectivo.



CATEGORÍA 2: EFICACIA DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN CONTEXTOS VIRTUALES

Sub categoría 1: Protección de derechos laborales

10) ¿Cómo aseguran las normativas laborales actuales la protección de los derechos de los trabajadores en contextos virtuales?

Rpta. Considero que, aunque las normativas vigentes aseguran la protección básica de los trabajadores remotos, todavía es necesario complementarias con estándares internacionales, como los previstos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, para reforzar aspectos como la voluntariedad, la igualdad de trato y la reversibilidad, que en la práctica aún no están suficientemente garantizados en el Perú.

11) ¿Qué medidas específicas se han implementado para garantizar la privacidad y seguridad de los trabajadores remotos?

Rpta. Estimo que una medida clave ha sido la implementación de manuales de buenas prácticas de teletrabajo alineados con los estándares de la OIT y del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, los cuales establecen que la privacidad y la seguridad no son opcionales, sino derechos fundamentales que deben preservarse de manera efectiva en cualquier modalidad de prestación de servicios.

12) ¿Ha observado alguna diferencia en la protección de derechos laborales entre los trabajadores presenciales y virtuales? Si es así, ¿cuáles?

Rpta. Considero que, aunque en teoría la ley establece igualdad de trato entre ambas modalidades, en la práctica los trabajadores virtuales se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad, lo que evidencia la necesidad de adaptar la normativa peruana a los estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, para cerrar la brecha en la protección de derechos.

Sub categoría 2: Impacto en la productividad y satisfacción laboral

13) ¿De qué manera han influido las normativas laborales adaptadas en la productividad de los empleados que trabajan de manera virtual?

Rpta. Pienso que, aunque todavía existen vacíos legales, la alineación parcial con estándares internacionales como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ha permitido que los empleados se sientan más respaldados jurídicamente, lo que genera un clima de confianza que, sin duda, incrementa su productividad en la modalidad virtual.

14) ¿Qué cambios en la satisfacción laboral de los trabajadores ha observado desde la implementación de las normativas para contextos virtuales?

Rpta. Pienso que, aunque aún persisten vacíos normativos, la tendencia de armonizar las leyes peruanas con estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, ha generado en los trabajadores un mayor sentido de pertenencia y confianza, lo cual se refleja en una satisfacción laboral más alta en comparación con los primeros años de implementación del teletrabajo.

15) ¿Existen indicadores específicos que utilice su organización para medir la productividad y satisfacción laboral en entornos virtuales? ¿Cuáles son?

Rpta. Pienso que, además de los indicadores internos, es importante considerar estándares internacionales de medición de satisfacción laboral en teletrabajo, como los utilizados en la Unión Europea bajo el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, ya que sirven de referencia para validar que las métricas locales estén alineadas con buenas prácticas internacionales.

Sub categoría 3: Cumplimiento y fiscalización

16) ¿Qué mecanismos de supervisión y control se han establecido para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales en entornos virtuales?

Rpta. Considero que también resulta clave la articulación con estándares internacionales, por lo que hemos adoptado mecanismos de supervisión comparables a los del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, donde se privilegia la confianza mutua, la transparencia y la revisión equilibrada de las



condiciones de trabajo, asegurando un cumplimiento normativo que no derive en prácticas abusivas de control empresarial.

17) ¿Qué desafíos enfrenta su organización en la fiscalización de las normativas laborales adaptadas para el trabajo virtual?

Rpta. Considero que el gran desafío estructural es la ausencia de un marco normativo integrado y armonizado con estándares internacionales, como el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que podría ofrecer parámetros claros de fiscalización; mientras no exista esta integración, la supervisión seguirá siendo parcial y poco efectiva.

18) ¿Cómo se maneja el reporte y resolución de incumplimientos de las normativas laborales en contextos virtuales?

Rpta. Pienso que un aspecto clave del manejo de incumplimientos es alinear los procedimientos internos con estándares internacionales, como los del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que establece el deber de garantizar vías efectivas de reclamación y reparación en el ámbito virtual, lo que refuerza la legitimidad y eficacia de las políticas implementadas.



Bryan Vicelino Moran Rossi
ABOGADO
CAC 12216

Constancias de Registro de SUNEDU – Entrevistados

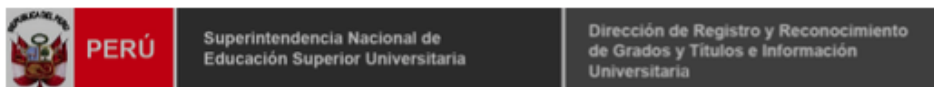
Entrevistado 1: Lic. José Fernando Ayquipa Castro



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
AYQUIPA CASTRO, JOSÉ FERNANDO DNI 25741119	BACHILLER EN DERECHO CORPORATIVO Fecha de diploma: 23/11/21 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: 14/03/2016 Fecha egreso: 12/10/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. <i>PERU</i>
AYQUIPA CASTRO, JOSÉ FERNANDO DNI 25741119	ABOGADO Fecha de diploma: 17/08/23 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. <i>PERU</i>

Entrevistado 2: Mg. Ángel Ramiro Yupanqui Sánchez



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
YUPANQUI SANCHEZ, ANGEL RAMIRO DNI 07082720	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 04/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
YUPANQUI SANCHEZ, ANGEL RAMIRO DNI 07082720	INGENIERO QUIMICO Fecha de diploma: 02/05/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
YUPANQUI SANCHEZ, ANGEL RAMIRO DNI 07082720	ABOGADO Fecha de diploma: 28/04/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
YUPANQUI SANCHEZ, ANGEL RAMIRO DNI 07082720	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 27/08/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
YUPANQUI SANCHEZ, ANGEL RAMIRO DNI 07082720	BACHILLER EN INGENIERIA QUIMICA Fecha de diploma: 03/05/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>

Entrevistado 3: Lic. Sayuri Janell Sánchez Chávez



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANCHEZ CHAVEZ, SAYURI JANELL DNI 70316549	ABOGADA Fecha de diploma: 13/12/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO <i>PERU</i>
SANCHEZ CHAVEZ, SAYURI JANELL DNI 70316549	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 07/06/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO <i>PERU</i>

Entrevistado 4: Mg. José Miguel Pérez Pérez



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PEREZ PEREZ, JOSE MIGUEL DNI 44422805	ABOGADO Fecha de diploma: 18/07/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PEREZ PEREZ, JOSE MIGUEL DNI 44422805	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 06/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PEREZ PEREZ, JOSE MIGUEL DNI 44422805	MAESTRO EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/02/2017 Fecha egreso: 19/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Entrevistado 5: Lic. Bernal Claudio Santa Cruz Bernal



PERÚ

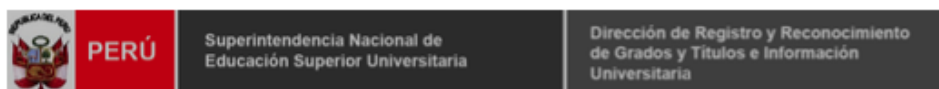
Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANTA CRUZ BERNAL, CLAUDIO DNI 09908616	ABOGADO Fecha de diploma: 20/03/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
SANTA CRUZ BERNAL, CLAUDIO DNI 09908616	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 02/07/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

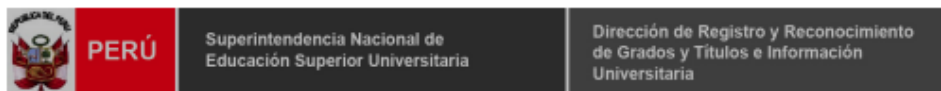
Entrevistado 6: Lic. Herner Heindrich Alva Pilco



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALVA PILCO, HERNER HEINDRICH DNI 46140128	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 11/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2013 Fecha egreso: 12/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ALVA PILCO, HERNER HEINDRICH DNI 46140128	ABOGADO Fecha de diploma: 14/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Entrevistado 7: Lic. Melissa Lourdes Vargas Laguna



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VARGAS LAGUNA, MELISSA LOURDES DNI 44410954	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 18/08/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/12/2005 Fecha egreso: 03/08/2019	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>
VARGAS LAGUNA, MELISSA LOURDES DNI 44410954	ABOGADA Fecha de diploma: 07/04/2025 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i>

Entrevistado 8: Lic. Bryan Vicelino Moran Rossi



PERÚ

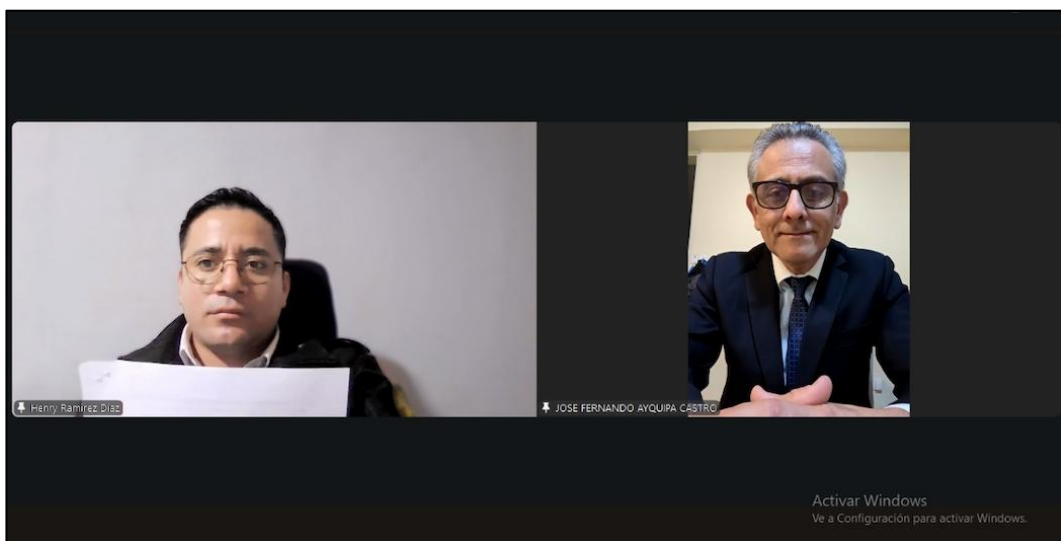
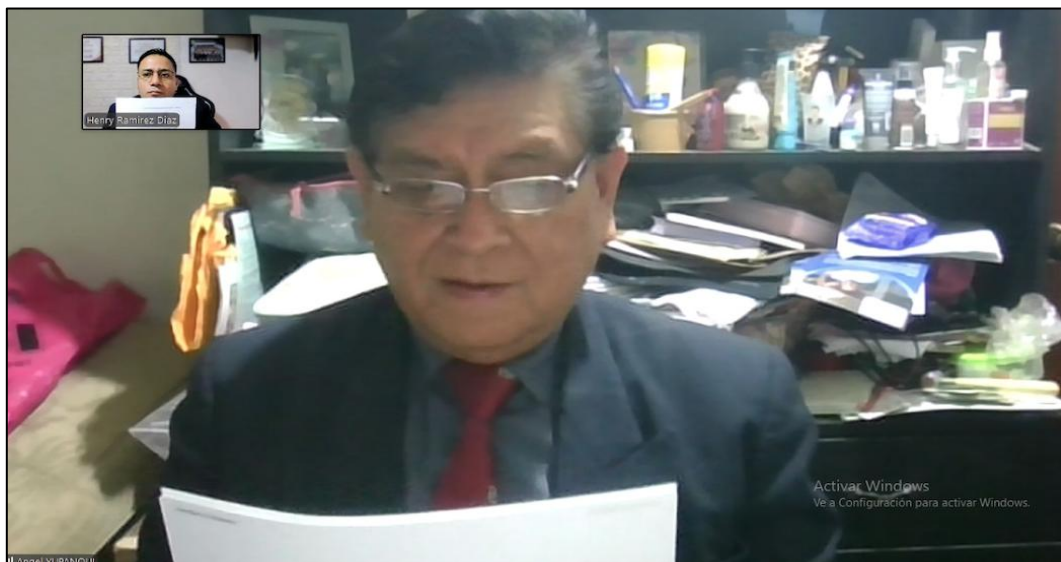
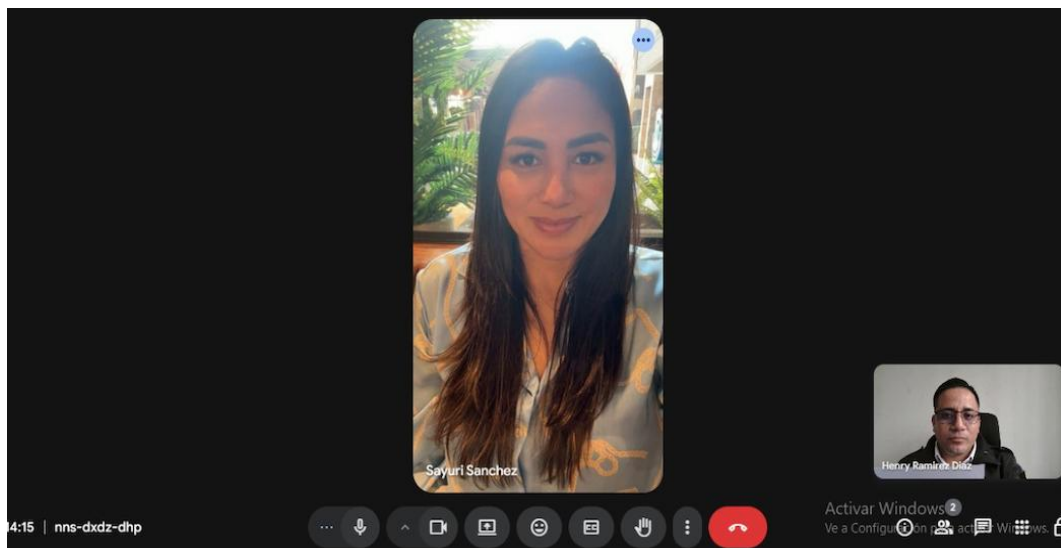
Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

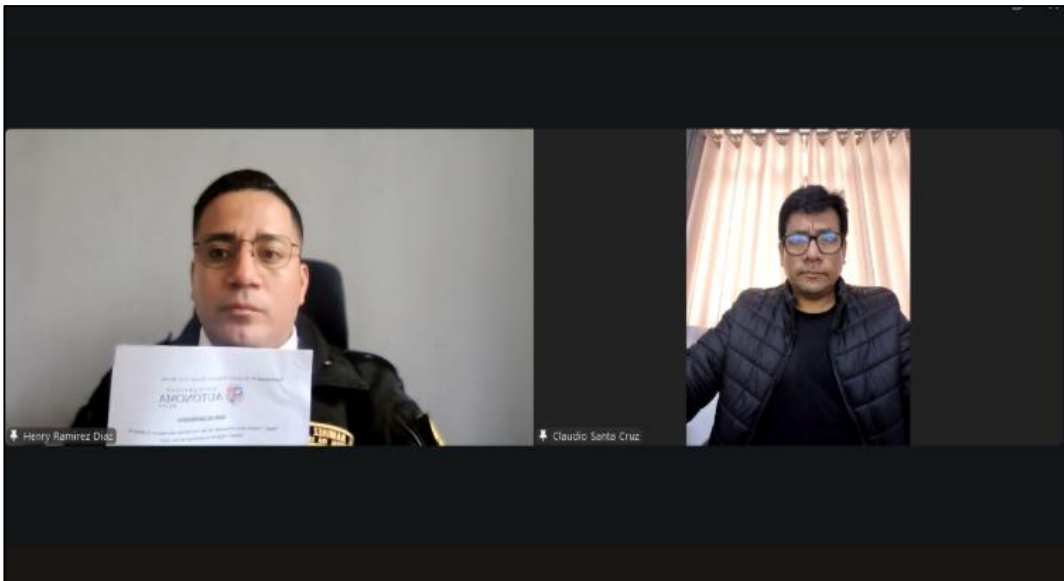
Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

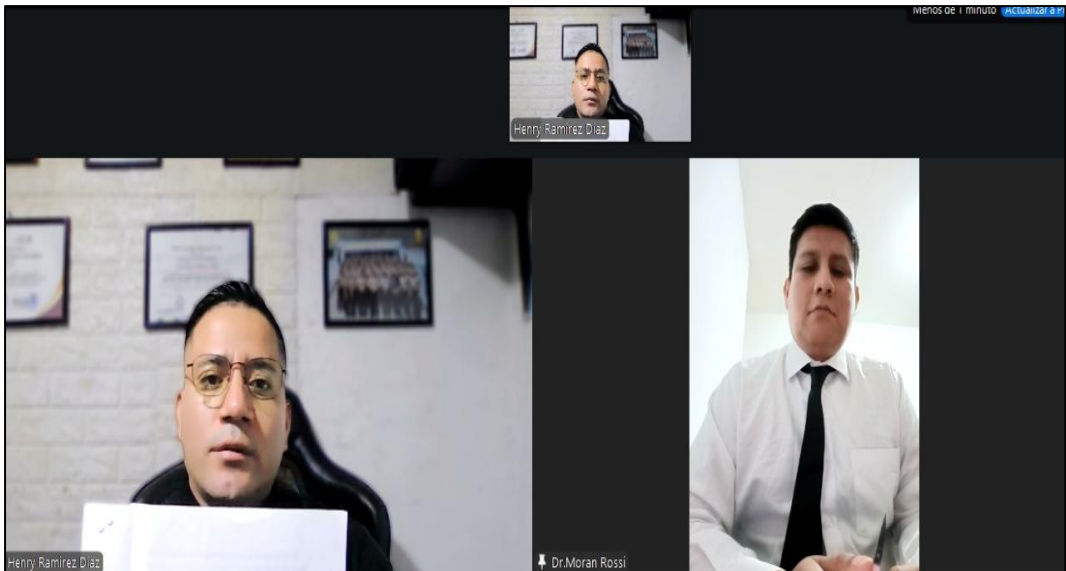
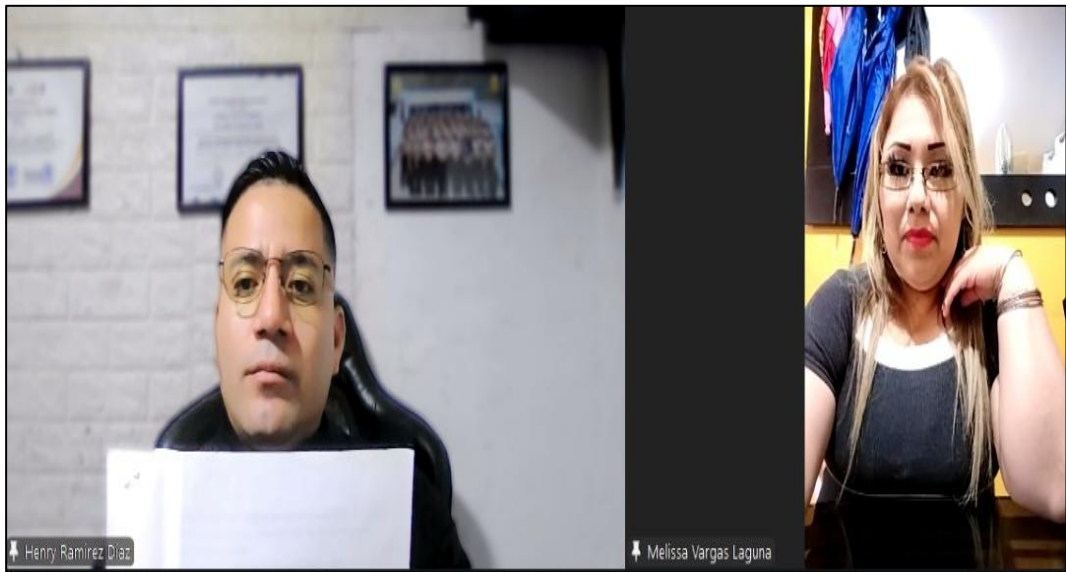
REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MORAN ROSSI, BRYAN VICELINO DNI 70838272	Bachiller en Derecho con Mención en Derecho Empresarial Fecha de diploma: 09/05/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/04/2014 Fecha egreso: 16/12/2022	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU</i>
MORAN ROSSI, BRYAN VICELINO DNI 70838272	Abogado Fecha de diploma: 06/11/24 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU</i>

Evidencia fotográfica – Toma de entrevistas virtuales









CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 659-2025-VRIN-UA1

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad Autónoma de Ica

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"IMPACTO DE LA ADAPTACIÓN DE LAS NORMATIVAS LABORALES EN LA EFICACIA DEL TRABAJO VIRTUAL EN LA PROVINCIA DE ICA, 2025"**, presentado por **RAMIREZ DIAZ, HENRY JEFERSON**, del programa académico de **DERECHO**, se declara que la evaluación realizada en el programa informático del **TURNITIN**, se ha constatado un índice de similitud de **7%** según lo verificado en el reporte generado con identificación **oid::3117:503826805**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad Autónoma de Ica

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que considere pertinente.

Chincha Alta, 29 de Septiembre de 2025



Firmado digitalmente por:
AGUIE CARDENAS GIORGIO
ALEXANDER FIR 40583538 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/09/2025 10:57:27-0500

1758892782_TESIS - HENRY RAMIREZ DIAZ - FINAL.docx

📅 2025

📅 2025

🏫 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trncoid::3117:503826805

Fecha de entrega

26 sep 2025, 11:08 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 sep 2025, 9:33 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1758892782_TESIS - HENRY RAMIREZ DIAZ - FINAL.docx

Tamaño del archivo

4.4 MB

128 páginas

33.137 palabras

191.155 caracteres




7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
7 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.