



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La Implementación de la Comunicación Virtual para el Cambio de Contrato de Trabajo a Teletrabajo en la Ley 30036

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Abogado

AUTOR:

Santacruz Rondoy, Brandon Fabián (ORCID: [0000-0002-9085-5445](https://orcid.org/0000-0002-9085-5445))

ASESORES:

Magister. Villalta Campos, José Manuel (ORCID: [0000-0001-5342-0349](https://orcid.org/0000-0001-5342-0349))

Magister. Yaipén Torres, Jorge José (ORCID: [0000-0003-3414-0928](https://orcid.org/0000-0003-3414-0928))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a Dios, por ser la fuerza interior en mí. A mis padres, quienes siempre me han ayudado, ya sea en el ámbito económico y emocional. También, le dedico la presente tesis a las personas que fallecieron en el transcurso de esta pandemia y a sus familias; pues nuestro esfuerzo es en honor a cada uno de ellos, quienes perdieron su vida en pie de la enfermedad.

Agradecimiento

Agradecer a Dios y a la Virgen María por ser nuestro escudo protector y de fortaleza, desde el inicio de nuestra carrera profesional hasta el término de nuestra vida universitaria. A nuestros padres, por el apoyo constante que día a día nos motivó a seguir adelante y no desistir en el camino de formarnos como buenas profesionales.

A nuestros asesores, que creyeron en mí y mi investigación, compartiendo el sentimiento de mejorar una de las más grandes problemáticas plasmada en la presente tesis.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Diseño y tipo de investigación	26
3.2. Variables y Operacionalización	26
3.3. Población, muestra y muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Condición de los encuestados	31
Tabla 2: ¿Cree usted que la forma en que se utiliza la comunicación virtual actualmente es adecuada?	32
Tabla 3: ¿Cree usted que la forma en que se utiliza la comunicación virtual actualmente es adecuada?	33
Tabla 4: ¿Cree usted que es más factible comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo en lugar de realizarse en forma presencial?	34
Tabla 5: ¿Considera usted importante el uso de la comunicación virtual, entre el empleador y el teletrabajador actualmente?	35
Tabla 6: ¿Opina usted que es importante el uso de la comunicación virtual para regular algún aspecto del contrato de trabajo en vez de hacerlo de forma presencial?	36
Tabla 7: ¿Considera usted importante el uso de las nuevas tecnologías de comunicación como son Zoom o Google Meet en la realización de sus labores?	37
Tabla 8: ¿Considera usted importante la regulación de una nueva norma para comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo?	38
Tabla 9: ¿Cree usted que es necesaria la comunicación virtual para la suscripción o emisión de contratos en tiempos de pandemia o estado de emergencia?	39

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Condición de los encuestados	31
Figura 2: ¿Cree usted que la forma en que se utiliza la comunicación virtual actualmente es adecuada?	32
Figura 3: ¿Cree usted que la forma en que se utiliza la comunicación virtual actualmente es adecuada?	33
Figura 4: ¿Cree usted que es más factible comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo en lugar de realizarse en forma presencial?	34
Figura 5: ¿Considera usted importante el uso de la comunicación virtual, entre el empleador y el teletrabajador actualmente?	35
Figura 6: ¿Opina usted que es importante el uso de la comunicación virtual para regular algún aspecto del contrato de trabajo en vez de hacerlo de forma presencial?	36
Figura 7: ¿Considera usted importante el uso de las nuevas tecnologías de comunicación como son Zoom o Google Meet en la realización de sus labores?	37
Figura 8: ¿Considera usted importante la regulación de una nueva norma para comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo?	38
Figura 9: ¿Cree usted que es necesaria la comunicación virtual para la suscripción o emisión de contratos en tiempos de pandemia o estado de emergencia?	39

RESUMEN

En la actualidad existe una nueva modalidad de trabajo, denominado trabajo remoto; debido a que muchas empresas no pueden realizar sus labores de manera normal por el estado de emergencia; como la pandemia mundial por la que se atraviesa; así este tipo de trabajo obtiene cierta relevancia, consistiendo en trabajar desde nuestros hogares sin ir a la empresa a realizar las actividades laborales en forma presencial.

Concluyéndose que el teletrabajo junto con la comunicación virtual permite realizar un trabajo más eficaz en dicha modalidad; requiriéndose una reorganización y adaptación de nuevos sistemas y procesos de trabajo con respecto a estas modalidades; permitiendo solucionar las dificultades que se puedan presentar en esta nueva modalidad.

Finalmente, como hipótesis afirmativa, que ha sido corroborada, con los resultados de la aplicación de los instrumentos; así como los antecedentes y marco teórico; efectivamente, es necesaria la implementación de la comunicación virtual en el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en la Ley 30036; para obtener mayores ventajas laborales en la comunicación entre los sujetos que intervienen en el vínculo laboral, más aun en estado de emergencia – pandemia -; que actualmente sucede en nuestro país y a nivel mundial.

Palabras claves: Teletrabajo, Trabajo Remoto, Comunicación Virtual, Estado de emergencia, Ley 30036.

ABSTRACT

At present there is a new type of work, called remote work; Due to the fact that many companies cannot carry out their work normally due to the state of emergency; like the global pandemic that we are going through; Thus, this type of work obtains a certain relevance, consisting of working from our homes without going to the company to carry out work activities in person.

Concluding that telework together with virtual communication allows to carry out a more efficient work in this modality; requiring a reorganization and adaptation of new systems and work processes with respect to these modalities; allowing to solve the difficulties that may arise in this new modality.

Finally, as an affirmative hypothesis, which has been corroborated, with the results of the application of the instruments; as well as the antecedents and theoretical framework; Indeed, it is necessary to implement virtual communication in the change from work contract to telework in Law 30036; to obtain greater employment advantages in communication between the subjects involved in the employment relationship, even more so in a state of emergency - pandemic -; that currently happens in our country and worldwide.

Keywords: Telework, Remote Work, Virtual Communication, State of emergency, Law 30036.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se viene impulsando una nueva modalidad de trabajo, denominado trabajo remoto; en vista a que muchas empresas no pueden realizar sus labores de manera normal por el estado de emergencia, ordenado por el estado, debido a la pandemia mundial por la que se está atravesando; por tal motivo este tipo de trabajo viene ganando cierta relevancia, el cual consiste en trabajar desde nuestros hogares sin tener que ir a la oficina o empresa a realizar las actividades laborales en forma presencial, teniendo los mismos derechos y obligaciones que genera un contrato de locación de servicios en situaciones de normalidad.

Se debe resaltar que, con anterioridad a la aplicación de esta nueva modalidad, ha existido el teletrabajo, el cual está regulado en la Ley N° 30036, y su Decreto Supremo N° 009-2015-TR. Compartiendo muchas similitudes con el trabajo remoto, en ámbito de aplicación de las obligaciones del empleador y sus trabajadores, pero con la diferencia que al momento de comunicar el cambio de contrato de trabajo; se puede realizar a través de soporte físico, es decir, un documento escrito y en soporte digital, como son los correos electrónicos institucionales o corporativos, intranet, extranet, entre otros, que permitan dejar constancia de la modificación del lugar de prestación, cuestión que no está regulado en el teletrabajo.

En donde, ya sea por la aplicación del teletrabajo o trabajo remoto, se aprecia varias ventajas para la propia empresa como son: la reducción del ausentismo de los trabajadores, el crecimiento de producción y ventas de los productos, y sobre todo la remuneración de los trabajadores la cual ha obtenido un incremento a lo que originalmente ganaban, dando a entender que estas modalidades son un éxito como nueva modalidad de trabajo, tanto para la empresa como para sus trabajadores. (Del Alcázar, 2017, p.15)

Pero con la reciente prórroga del estado de emergencia, el plazo de la modalidad de trabajo remoto se amplió hasta finales del presente año; una vez terminado este período, se retornará a la modalidad de teletrabajo, una modalidad que se había dejada de lado, a diferencia del trabajo remoto. Y como lo estipula en la Ley 30036 se debe realizar un nuevo contrato de trabajo por escrito para acreditar el cambio de contrato de trabajo, sin tener ningún otro medio que permita dejar constancia de

este cambio, y por la pandemia actual, al estar presente trabajador y empleador se pondría en peligro no solo la vida de los trabajadores, sino también de los empleadores y sus familias.

Por lo que la modalidad de teletrabajo, resulta de difícil ejecución por las formalidades que se necesitan para su aplicación; como es el carácter escrito obligatorio que se requiere para la variación del vínculo laboral, sin poner en peligro la vida de todos en la empresa, por algún trabajador que sea asintomático o por la propia salida de éste.

Así mismo, de no disponer que los teletrabajadores cuenten con descanso médico, los cuales deben comunicar a su empleador el cambio de su contrato de trabajo, pero siendo necesario reunirse presencialmente y no poder realizarlo de manera virtual, para poder recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo de esta nueva modalidad, siempre que éste mantenga su vigencia. Sin poder alegar el empleador el incumplimiento de las obligaciones de su teletrabajador, si este no ha dejado constancia explícita de sus labores asignadas o los mecanismos de supervisión y reporte de manera virtual.

Toda la problemática antes citada conllevó a que se realice la presente investigación, en vista de que es necesario que la normativa actual regule expresamente la comunicación virtual para el cambio de contrato trabajo a teletrabajo, a fin de obtener una mayor eficacia para su aplicación durante el estado de emergencia. Del cual nació la formulación del problema de investigación:

¿En qué medida se debe implementar la comunicación virtual para el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en la Ley 30036?

La investigación se justificó, debido a que actualmente ha aumentado la cantidad de trabajadores con modalidad de contrato de teletrabajo o trabajo remoto, por motivos del estado de emergencia; muchos de ellos han tenido que aceptar la nueva modalidad de trabajo, realizando las mismas actividades de su anterior contrato trabajo de servicio, pero trabajando desde su hogar aplicando las nuevas tecnologías de comunicación.

Con esta investigación lo que se pretendió emitir es una propuesta para implementar un artículo en la ley N° 30036, ley que regula el teletrabajo; referido a que se establezcan las medidas para comunicar de manera virtual al empleador el cambio de su contrato de trabajo a teletrabajo, manteniendo la relación laboral preexistente de los trabajadores con su empleador, sin producirse ningún cambio en su remuneración o beneficios laborales, como se establece en la ley; por el motivo que el trabajo remoto es temporal por el estado de emergencia.

Las personas beneficiadas con el desarrollo y presentación de esta investigación son los trabajadores que cambien de modalidad de contrato de trabajo a teletrabajo comunicándolo de manera virtual a su empleador; sin tener que celebrarlo de manera presencial realizando un nuevo contrato de trabajo por escrito, en cambio lo comunicara de manera virtual; ya sea a través de correos electrónicos institucionales, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros, sin tener que poner en peligro la salud del trabajador o empleador; así como de sus familias.

Por consiguiente, como objetivo general, se propuso: Determinar en qué medida se debe implementar la comunicación virtual para el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en la Ley 30036.

Del mismo modo, como objetivos específicos se propusieron los siguientes:

- a. Describir doctrinalmente la importancia de la comunicación virtual para el cambio del contrato de trabajo a teletrabajo.
- b. Explicar la relevancia de la comunicación virtual para los teletrabajadores.
- c. Proponer que se regule expresamente la comunicación virtual, en la Ley 30036, respecto del cambio de contrato de trabajo a teletrabajo.

Así mismo, se planteó la siguiente hipótesis de investigación:

Es necesaria la implementación de la comunicación virtual en el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en la Ley 30036.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a los trabajos previos, con el tema de investigación a estudiar, a nivel internacional, se ubicó:

De acuerdo con el autor Casalin (2015) en su tesis titulada “Implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia, como oportunidad de empleo”, para optar el título de abogado, en la Universidad De la Costa, del país de Colombia. Ha señalado en su séptima conclusión:

Un aspecto a tener en cuenta en el desarrollo del Teletrabajo, es que no es un trabajo independiente, por lo que se necesita del grupo laboral de la empresa y los recursos puestos a disposición para los teletrabajadores para realizar su actividad laboral. Recalcando que sin el compromiso institucional no es posible pensar en la aplicación del teletrabajo que alcance las expectativas y genere los beneficios que desean lograr las empresas. (p.75)

Con respecto a la conclusión mencionada tiene relevancia para la investigación, porque describe que el teletrabajo necesita del compromiso de la empresa con sus trabajadores y también que la propia empresa brinde los recursos necesarios para que los teletrabajadores puedan realizar sus actividades de manera más eficiente desde sus hogares.

Refiere el autor Rangles (2015) en su tesis titulada “El teletrabajo como un contrato protegido por el derecho laboral”, para optar el título de abogado; en la Universidad de San Francisco de Quito, del país de Ecuador. Ha indicado en su treceava conclusión:

El teletrabajo es una modalidad que se puede aplicar de diferentes formas, esto permitirá la regulación de varias peculiaridades que la normativa actual no puede regular, siempre que no contradiga las normas del Código de Trabajo, la ley o la propia Constitución. (p.176)

En base a la citada conclusión, lo planteado por el autor manifiesta que con la aplicación del teletrabajo permitirá la regulación de nuevas normativas, además de las ya existentes, siempre que no contravenga las normas de la constitución o código de trabajo.

Asimismo, el autor Kilpi (2020) en su tesis titulada “Practical Factors of Successful Telecommuting”, tesis de bachillerato, en la Metropolia University of Applied Sciences. Ha mostrado en su segunda conclusión:

El teletrabajo, principalmente cuando se implementa bien, puede proporcionar a las empresas una amplia gama de beneficios, así como varios posibles problemas, que se pueden presentar como son apagones, falta de equipos tecnológicos, etc. Por lo tanto, se debe considerar al teletrabajo como una opción incluso después de que se termine el estado de emergencia, siempre y cuando se cuente con la instrumentaría necesaria o que lo brinde la propia empresa para poder ejercer las actividades laborales sin ninguna complicación. (p. 23)

La citada conclusión tiene relevancia para la investigación, en base a que el teletrabajo si bien es cierto brinda varias ventajas, también brinda varias desventajas, por lo que la empresa necesita estar preparada y preparar a sus trabajadores para poder solucionar estos problemas y poder adaptarse bien a esta nueva modalidad.

Con respecto al tema el autor Núñez (2020) en su tesis titulada “Teletrabajo en Vida Security Previsión S.A”, tesis para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, en a Universidad de Chile. Ha indicado lo siguiente:

Las condiciones de teletrabajo varían entre una persona y otra, dependiendo de los espacios de su casa, inversión en las herramientas de trabajo y las entregadas por la empresa. Pero a nivel estructural es donde debe existir una oportunidad para mejorar, por el tema de la desconfianza por cómo se llevó a cabo la instauración del teletrabajo en el país. Además, de aumentar las metas de producción, sin tener en cuenta que algunos trabajadores han tenido problemas con el cumplimiento de dichas metas por factores de conexión a

internet por ser muy lenta y no existe un soporte técnico ideal para que lo arregle en el plazo para entregar la labor. (p.35)

La citada conclusión tiene relevancia para la investigación, porque hace alusión al incorrecto uso de la comunicación virtual, generando problemas tanto para los trabajadores como para su empleador y por tanto genera problemas a la empresa y pérdidas que ocasionan despido, todo por el tema del mal uso de la comunicación virtual.

Y como último autor internacional tenemos a Rojas (2016) en su tesis titulada “Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito”, para optar el título de abogado, en la Universidad Andina Simón Bolívar, del país de Ecuador. Ha señalado en su sexta conclusión:

Uno de los requisitos que debe ser considerado por las empresas al momento de implementar la nueva modalidad de contrato de trabajo, es que los teletrabajadores tengan una formación básica para que puedan realizar sus funciones de manera autónoma y sin complicaciones, así como comprometerse a realizar una capacitación continua para que conozcan cualquier cambio en su modalidad de trabajo y puedan aprovechar continuamente los avances de la tecnología informativa y de la comunicación electrónica. (p.83)

La citada conclusión tiene relevancia para la investigación, porque permite conocer los criterios que se deben seguir para utilizar la modalidad de teletrabajo en las empresas, debiendo cumplir estas modalidades para que puedan trabajar de manera más eficiente, sin presentar complicaciones y sin impedimentos.

Con lo referente a los trabajos previos a nivel nacional se presentaron los siguientes:

Menciona la autora Correa (2015) en su tesis titulada “El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo”; para optar el título de abogado, en la Universidad de Piura. Ha señalado en su octava conclusión lo siguiente:

La regulación actual del teletrabajo carece de validez para regular todo lo que implica esta nueva modalidad de trabajo, siendo necesario aplicar las normas laborales vigentes del trabajo remoto en las materias de: jornadas, descansos, trabajo en sobretiempo, remuneración, derechos colectivos, seguridad y salud en el trabajo. Haciendo alusión a lo constatado en las disposiciones normativas que necesitan ser modificadas, utilizando el modelo de otros países para poder regular mejor esta modalidad. (p.152)

La citada conclusión resulta tener relevancia para la investigación, porque destaca que el teletrabajo en el Perú es deficiente en comparación a otros países, al ser una modalidad bastante novedosa y sin que exista doctrina o jurisprudencia respecto a los conflictos que puedan surgir frente a esta modalidad.

Con respecto al autor Vargas (2015) en su tesis titulada “La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo”; para optar el título de abogado; en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ha indicado en su primera conclusión lo siguiente:

La telecomunicación contiene diversas clasificaciones de teleservicios para que se puedan comunicar de manera virtual. En base, a lo dispuesto por el artículo 13º de la Ley de Telecomunicaciones, el cual considera dentro de estos servicios a aquellos que proporcionan una capacidad completa para la comunicación virtual entre usuarios, siendo los más destacados: los servicios telefónicos (fijo y móvil); el servicio télex y los servicios de radiocomunicación. (p.14)

La citada conclusión tiene relevancia para la investigación, porque nos da los diversos tipos de telecomunicaciones que pueden utilizar los teletrabajadores para poder comunicarse de manera virtual con su empleador, sin la necesidad de realizarlo de manera presencial.

Asimismo, tenemos a la autora Irigoyen (2021) en su tesis titulada “Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque”, para obtener el grado académico de maestra en gestión público, en la Universidad Cesar Vallejo. Ha determinado en su tercera conclusión:

En base a la investigación realizada, dio como resultado que poseen un desempeño medio en base a que sus competencias personal, social y metódica no las han desarrollan de manera competente, siendo los principales factores el manejo de relaciones interpersonales, poder adaptarse al teletrabajo y la comunicación entre trabajadores, siendo estas las principales causas por la que no han podido integrarse a laborar en el trabajo remoto o el teletrabajo. (p.39)

La citada conclusión tiene relevancia para la investigación, porque el autor nos explique cuales son las principales deficiencias que tienen las personas con discapacidad para poder adaptarse al trabajo remoto.

Refiere el autor Sime (2020) en su tesis titulada “Teletrabajo y gestión pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020”, para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, en la Universidad Cesar Vallejo. Ha mostrado en su primera conclusión:

Con respecto a la relación del teletrabajo con la gestión pública, se recomienda que el Ministerio de Relaciones Exteriores tenga como objetivo poder fortalecer el teletrabajo como parte de la modernización del país y sobre todo por el tema de la pandemia que estamos pasando para asegurar el bienestar de la sociedad. (p. 52)

La citada conclusión tiene relevancia para la investigación, porque hace alusión a que el ministerio de relaciones exteriores mejore el teletrabajo en base al tema de la comunicación virtual entre teletrabajadores que trabajen en empresas extranjeras por medio del teletrabajo y no tenga dificultades al momento de realizar sus labores.

Y como último autor nacional tenemos a Cerna (2017) en su tesis titulada “Consecuencias jurídicas de la ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo”, para optar por el título de abogado, en la Universidad Nacional de Cajamarca. Ha indicado en su tercera conclusión lo siguiente:

En el teletrabajo se debe considerar la disminución de poder ejercer de manera eficiente los derechos colectivos; ya que tendrán mayor dificultad de poder afiliarse a un sindicato existente en la empresa de manera virtual, y al

no poder encontrarse físicamente en la empresa, o poder formar un propio sindicato; da como resultado el no poder participar de una negociación colectiva o poder hacer uso del derecho de huelga de manera eficiente por ser de vía virtual; generando un menoscabo en los derechos laborales. (p.170)

La citada conclusión resulta tener relevancia para la investigación, porque al no hacer un uso correcto de esta nueva modalidad en las empresas, daría como resultado vulneraciones en los derechos colectivos de los trabajadores.

Con respecto a los trabajos previos a nivel local, se presentaron los siguientes:

Citando a Peñafiel (2019) en su tesis titulada “El teletrabajo en el sector público como alternativa de desplazamiento”, para obtener el grado académico de maestría en gestión pública, en la Universidad Cesar Vallejo. Señalo en su segunda conclusión:

El trabajo normal causa una mayor inseguridad y estrés al momento de desplazarte al centro laboral, formando parte del día a día del trabajador. Observándose que con el teletrabajo esta inseguridad ha disminuido notablemente. Otro factor relevante con el teletrabajo es que se redujo el uso de vehículos particulares, permitiéndonos suponer que esta nueva modalidad sí contribuye con la disminución de desplazamiento y un aumento en la salud de los trabajadores. (p. 49)

La citada conclusión resulta tener relevancia para la investigación, porque explica que con el teletrabajo no existe ningún desplazamiento al centro de trabajo por lo cual permite a los trabajadores ahorrar tiempo y dinero, además de su seguridad por el tema del estado de emergencia quedándose y trabajando en su hogar.

Con respecto al autor Edquen (2020) en su tesis titulada “Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-covid 19”, para optar el título de licenciada en administración, de la Universidad Señor de Sipán. Indicó en su tercera conclusión:

Se apreció que el trabajo remoto no ayuda con el desempeño laboral de los colaboradores de la Fiscalía Provincial de Cutervo por la pandemia actual, debido a las restricciones que se han propuesto para todos los trabajadores,

tanto para las personas que están en un proceso laboral pendiente, así como los propios profesionales que trabajan en esta institución, ocasionando que el trabajo remoto se complique por las carencias de equipos tecnológicos y los servicios de internet que no es de buena calidad para desarrollar las actividades de manera correcta. (p. 61)

La citada conclusión resulta tener relevancia para la investigación, porque explica que el trabajo remoto necesita de buenos equipos tecnológicos o al menos en un buen estado para poder realizar sus actividades de manera adecuada sin complicaciones que perjudiquen su trabajo o a la propia empresa.

Asimismo, el autor Reque (2020) en su tesis titulada “El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020”, para obtener el título de abogado, en la Universidad Cesar Vallejo. Mostro en su cuarta conclusión:

El derecho comparado con respecto al teletrabajo señala que los empleadores y trabajadores deben conocer el procedimiento digital y de telecomunicación para el desarrollo continuo de sus labores y puedan coordinar mejor con la entidad gubernamental, además de indicarse que esta nueva modalidad laboral nos muestra una nueva perspectiva que tienen los legisladores de otros países similares al nuestro, adecuándose a la tipicidad organizativa y social de las nuevas actividades laborales trayendo como consecuencia algunos vacíos legales que afectan a los derechos de los teletrabajadores. (p. 37)

La citada conclusión resulta tener relevancia para la investigación, porque permite expandir el uso del teletrabajo en los países donde se ha aplicado o donde no se tenga conocimiento del tema, y permitiendo crear nueva normativa con respecto a los vacíos legales que se presenten a esta nueva modalidad de trabajo.

Con respecto al autor Fernández (2020) en su tesis titulada “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2”, para obtener el título de maestría en gestión del talento humano, en la Universidad Cesar Vallejo. Señaló en su quinta conclusión:

Se concluye, que el empleador debe estar en constante uso de las herramientas de telecomunicación (Zoom y Google Meet) para poder realizar sus actividades laborales de manera virtual y mantener la relación laboral con sus trabajadores, además de capacitar a sus trabajadores para el uso de estas herramientas, y que puedan seguir realizando sus actividades previas o sus nuevas actividades. Demostrando que el teletrabajador busca cumplir con sus obligaciones a pesar de la difícil situación del estado de emergencia, pues debe cumplir con sus actividades laborales en la empresa y su empleador debe realizar el seguimiento a sus trabajadores. (p. 35)

La citada conclusión resulta tener relevancia para la investigación, porque los teletrabajadores no le prestan mucha atención a la formalidad al momento de realizar sus actividades, sin prestar atención a todas las facilidades que le brinda la propia empresa con la modalidad de teletrabajo.

Y como ultimo autor local tenemos a Vásquez (2019) en su tesis titulada " El teletrabajo en el sector público peruano, 2019", para obtener el titulo de maestría en gestión pública, en la Universidad Cesar Vallejo. Mostró en su primera conclusión:

Actualmente el teletrabajo en el sector público peruano es de escaso avance, pocas entidades públicas han aplicado programas piloto del teletrabajo, en base a que no lo consideran como parte de sus metas institucionales regular el puesto de teletrabajador o identificar puestos ya existentes que puedan ser aplicables al tema, y tampoco se ha determinado que sectores podrían ser futuros potenciales para promover esta modalidad. (p. 50)

La citada conclusión resulta tener relevancia para la investigación, porque muestra la realidad en como se encuentra la modalidad de teletrabajo, siendo que muchas empresas no hacen uso de ella prefiriendo mas al trabajo remoto sin poder mejorar una modalidad que ya existía desde antes y sin ser una modalidad temporal.

Ahora con respecto a las teorías relacionadas al tema de la investigación, se ha encontrado diversos puntos que serán detallados a continuación:

Se define al teletrabajo, como una modalidad de trabajo que se caracteriza por ser realizado por un trabajador desde su casa a través de una computadora o celular, siguiendo las órdenes de su empleador recibidas de manera virtual, que luego lo enviará por esta misma vía a su empleador para su revisión y evaluación, recibiendo una remuneración acorde al trabajo realizado; en este tipo de trabajo no hay desplazamiento del trabajador hacia la oficina o empresa y no se relaciona directamente con sus compañeros de trabajo o su empleador. Según el autor Valera (2020) indico lo siguiente:

El teletrabajo es una modalidad de trabajo más flexible en comparación con otras modalidades de trabajo, consistiendo en el desempeño de la actividad laboral sin tener que estar físicamente presente el trabajador en su oficina o empresa. Pudiendo realizarse a tiempo completo o parcial, implicando el uso permanente de las nuevas tecnologías de telecomunicación para mantener la relación laboral entre el teletrabajador y su empleador, mantenido viva la relación laboral preexistente en el contrato de trabajo, es decir la subordinación. (parr. 3)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe al teletrabajo como “Cualquier trabajo que se realiza en un lugar fuera de las oficinas o las empresas, donde el trabajador no tiene un contacto personal con sus compañeros de trabajo, pero puede comunicarse con ellos a través del uso de las nuevas tecnologías” (pág. 5), resaltando la importancia de las nuevas tecnologías de comunicación para la realización de sus actividades laborales, desde su computadora, Tablet, celular, etc.

Enfatizando, que la importancia del teletrabajo radica en poder realizar las actividades laborales desde el hogar sin tener que ir a la oficina, permitiendo a varios trabajadores estar en un lugar más cómodo y tranquilo donde laborar. Detalla el autor Ravas (2013) lo siguiente:

El teletrabajo es un fenómeno muy complejo de comprender, al no realizar las actividades laborales de manera tradicional, es decir manuales, pero permite

la protección y promoción del trabajo a personas discapacitadas, a partir de la nueva tecnología de comunicación para un trabajo más flexible de realizar en el hogar, por lo cual el teletrabajo ha ido creciendo cada año a medida que avanza la tecnología y también que muchos países empiezan a incluir esta modalidad para sus trabajadores. (p.18)

En donde, el teletrabajo ha mostrado una serie de características que deben estar presentes al momento de su aplicación; señalando el autor Suarez (2010) los siguientes:

El teletrabajo es competente tanto para hombres como para mujeres sin existir impedimentos según el género para esta modalidad de trabajo. Cada trabajador está interconectado con el resto de la empresa estando en condiciones para cumplir su relación laboral con su empleador, permitiendo priorizar y focalizar la atención en lo nuevo. Además, esta modalidad permite la libre elección para las partes intervinientes, conciliando el trabajo con las necesidades personales de los trabajadores como es la familia, amigos, deportes, ocio, etc. Concluyendo que el teletrabajo frente a la pandemia es la mejor modalidad de trabajo viable si se aplica de manera correcta y eficiente. (p.11)

En base a estos conceptos, el teletrabajo se ha aplicado de diversas formas en todo el mundo, pero utilizando la misma modalidad e instrumentos que son las nuevas tecnologías de comunicación. Señalan los autores Temblay; Paquet & Najem (2006) lo siguiente:

Uno de los principales problemas del teletrabajo, a manera internacional, es que no existe una definición determinada de este trabajo, por lo que diferentes países lo aplican de diferente manera, en donde han incluido dentro de esta modalidad diferentes formas de teletrabajo; como son el trabajo asalariado realizado en casa, autoempleo en el hogar, entre otras. En base a las diferentes formas de gobiernos de cada país el teletrabajo se termina adaptando para su aplicación en las empresas. (p.3)

Asimismo, se ha encontrado diversas dificultades que existen en esta modalidad, como es el caso de los derechos colectivos; que, al ser de manera virtual, existen

algunos teletrabajadores que terminan teniendo complicaciones al momento de negociar con su empleador o pertenecer a un sindicato.

Asimismo, el autor Colombiano Vélez (2013), ha considerado en su país al teletrabajo como una ayuda a las personas con discapacidad dándoles la oportunidad de trabajar desde su hogar, aumentando el número de personas con discapacidad trabajando en una empresa. Señalando lo siguiente:

Se considera al teletrabajo como una medida de inclusión para todas las personas que se encuentren en una situación de discapacidad y que puedan aplicar a un empleo sin poner en riesgo su salud; igual se aplica para las personas que por un accidente o por enfermedad termine generando una discapacidad al momento de trabajar, en donde el empleador por orden judicial o administrativa pueda reintegrar a aquella persona que sufrió esa discapacidad. Por lo tanto, esta figura ayuda al discapacitado para poder tener una vida más normal. (p.15)

Recalcando los autores Giedré; Rapuano & Stachová (2020), que la aplicación del teletrabajo no beneficia a todo el sector de trabajadores por el método de trabajo que se va a realizar. Señalando lo siguiente:

Para los teletrabajadores más satisfechos con esta nueva modalidad están las más jóvenes y de mediana edad, los cuales, permiten combinar el teletrabajo con su vida personal. Mientras que para las generaciones mayores que trabajan de manera más tradicional están menos satisfechos con la modalidad de teletrabajo, especialmente para aquellos que su trabajo fue cambiado a un entorno puramente virtual utilizando las nuevas tecnologías de comunicación, teniendo dificultades para adaptarse a este nuevo entorno de trabajo. (p.19)

Pero no en todos los casos se da esta situación, existiendo varias empresas que han ayudado con la implementación de la nueva modalidad para sus trabajadores; resaltando el autor Argentino Osio (2012) lo siguiente:

El teletrabajo se puede aplicar de diferentes maneras; tanto como una forma de trabajar o una forma de poder organizar el trabajo, en base al uso de las nuevas tecnologías, así como la realización del trabajo desde su hogar. En

este sentido, se ha dado una iniciativa en el año 2010 por la empresa Telecom, sede en Buenos Aires, que desarrolló un manual especial para la regulación del teletrabajo. Permitiendo a varias empresas poder desarrollar sus propios manuales para regular esta nueva modalidad de prestación de servicios en todo el país. (p.4)

Por consiguiente, en Argentina se ha realizado su propio reglamento de teletrabajo para establecer las pautas a tener en cuenta para su aplicación, siendo esta una idea que se aplicara para todas las empresas del país que desean adoptar esta modalidad y no solo para las empresas privadas. Teniendo una forma de solucionar este problema, adaptando esta idea en el Perú.

Ahora, este no es el único factor a tener en cuenta por el Teletrabajo, manifestando otros problemas como es la conexión a internet, ocasionando la salida de una reunión de trabajo sin que el trabajador lo halla deseado, generando problemas con su empleador, además de los problemas de comunicación para los que tienen mala señal, o la generación de errores siendo complicado mantener una comunicación adecuada con su empleador. Recalcando el autor Suarlan (2017) lo siguiente:

La conexión lenta significa que los trabajadores necesitan más tiempo, para poder conectarse a la reunión, debiendo tener empatía los empleadores con sus trabajadores. Además, de tener una mala red haría que una reunión de videoconferencia sea muy difícil de hacer para algunos teletrabajadores, ocasionando problemas con su empleador o con el resto de teletrabajadores, debiendo solucionar este problema la empresa con su trabajador. (p.3)

Por lo cual, se pide a los empleadores tener paciencia y empatía por los problemas que se generan con sus teletrabajadores e incluso con ellos mismos, entendiendo que no es un problema de su trabajador en sí, ya que no todos cuentan con una alta velocidad de internet. Sin embargo, la modalidad de teletrabajo no puede ser aplicada a todo tipo de empresas (por ejemplo, las que son solamente para trabajo personal, como el transporte, las construcciones de edificios, etc.) generando que no todas las empresas puedan regirse a esta nueva modalidad de trabajo. Señala el autor Toshihiro (2020) lo siguiente:

Se encontró que las empresas de industria y ocupaciones son las que tienen mayor dificultad para adaptarse al teletrabajo, dando a entender que estas empresas fueron las que experimentaron la mayor pérdida de sus ingresos. Siendo imposible promover el teletrabajo o sustituir las funciones que se habían realizado hasta ahora, por lo que existen muchos obstáculos para avanzar en esta modalidad, incluida la organización de empresas, los sistemas de empleo y las prácticas sociales. (p.1)

Como resultado, varias empresas han tenido que cerrar lastimosamente por no poder adaptarse al teletrabajo, teniendo que despedir a sus trabajadores o suspendiendo sus contratos de trabajo hasta el término del estado de emergencia. Sin embargo, para las empresas que han podido adaptarse a esta modalidad, han obtenido una serie de beneficios no solo a nivel internacional, sino también a nivel nacional por su aplicación. Señalando las autoras Culqui y Gonzáles (2016) lo siguiente:

Esta forma de trabajo trae consigo diversos beneficios, destinados a conciliar la vida personal del trabajador con la realización de sus actividades laborales. Permitiendo al teletrabajo combinar el uso de las tecnologías de la comunicación, con la flexibilidad de poder organizar el trabajo en relación al lugar y el horario laboral, permitiendo mantener relajado y eficiente al teletrabajador por estar laborando en un lugar cómodo y tranquilo, libre de estrés. (p.2)

Concordando con lo establecido por el autor Charlotte (2014) en lo siguiente:

El teletrabajo en EE.UU, ha obtenido una serie de beneficios: primero menos tiempo en los desplazamientos, menor estrés laboral, mayor tiempo con la familia y un estado mental mejorado comparado con el trabajo personal. Además, de que las empresas pueden reclutar en un área mucho mayor por el tema de trabajo virtual, aumentando las vacantes de trabajo. También las empresas se benefician, reduciendo espacios de trabajo en las oficinas, reduciendo los costos de servicios públicos y mantienen la continuidad de trabajo durante desastres naturales, estados de emergencias, y sobre todo durante pandemias. (p.2)

Recalcando, que se necesita del compromiso de los trabajadores con su empleador, priorizando las capacitaciones virtuales para sus trabajadores al momento de utilizar las nuevas aplicaciones virtuales en donde se van a telecomunicar (como Zoom, Google Meet, etc.). En donde los autores Day & Burbach (2012) indican lo siguiente:

El teletrabajo ha obtenido una serie de beneficios reconocidos por las empresas, pero algunas empresas utilizan de manera errónea el teletrabajo ocasionando que sus trabajadores no sepan realizar sus actividades o no estén bien capacitados para realizarlas. Los empleadores necesitan de habilidades técnicas para liderar con éxito a sus trabajadores a distancia de manera eficaz. Además, de poder ayudarlos en la utilización de las nuevas tecnologías para conectarse e influir en los miembros del equipo con el objetivo de que sean más eficientes, y se obtengan mayores beneficios para todos los miembros de la empresa. (p.2)

Ahora, con respecto a los derechos colectivos de los teletrabajadores, los cuales tienen los mismos derechos y obligaciones que un trabajador de servicio normal, es decir tienen el derecho de negociación colectiva, derecho a pertenecer a un sindicato y el derecho a la huelga.

Con respecto al sindicato, la OIT reconoce lo siguiente “Los trabajadores y empleadores, poseen el derecho de componer las organizaciones que crean convenientes, sin ninguna distinción o autorización previa, además de poder afiliarse a estas organizaciones con la sola obligación de observar los estatutos que poseen” (párr. 4). Esta doctrina es denominada como el doble aspecto de la libertad sindical, como primer aspecto hace alusión al derecho de toda persona para componer las organizaciones con el objetivo de poder defender sus intereses sindicales y como segundo aspecto se tiene la facultad de poder afiliarse a estas organizaciones.

Por consiguiente, los teletrabajadores poseen la titularidad del derecho para poder crear organizaciones sindicales o poder formar parte de estas. Sin embargo, el problema surge en su aplicación, teniendo dificultades cuando no se presentan las condiciones para su correcto uso. Por ejemplo, resultaría complicado que los

teletrabajadores puedan conocer quiénes están postulando a ocupar las plazas sindicales o poder participar de la postulación, existiendo problemas para comunicar su ingreso o salida de algún sindicato por temas de internet. De acuerdo con el autor Hunton (2010) ha planteado posibles soluciones a este problema:

Teniendo como posible solución el uso de medios informáticos por los sindicatos, ejemplo el correo electrónico, el cual ayudara a informar a los teletrabajadores de las actividades sindicales a realizar. Permitiendo hacer uso de la negociación colectiva los sindicatos con su empleador por medio del uso de las nuevas tecnologías de información para poder ejercer los derechos sindicales, siendo la manera más sencilla para un teletrabajador poder estar al tanto de los acuerdos tomados por el sindicato, así como sus elecciones, asambleas y demás actividades, permitiendo ejercer sus derechos colectivos de manera eficaz. (p.13)

Ahora, con respecto a la Negociación o Convenio Colectivo el autor Camps (2020) señala lo siguiente:

Los Convenios Colectivos son acuerdos celebrados entre el empleador, y sus trabajadores, con el objetivo de fijar normas que permitirán la regulación de las condiciones de trabajo en el ámbito laboral, los derechos y las obligaciones que deberán realizar ambas partes intervinientes en la relación laboral. (p.15)

Precisando que los trabajadores pueden optar por negociar en varios niveles, con lo llamado “negociación articulada”, combinando varios niveles de negociación para poder realizarlo de manera más específica. En donde, el autor Rosas (2018) señalo lo siguiente:

Con el teletrabajo permite a cada nivel de rama de actividad, poder negociar el lugar de la prestación de servicios, la facilidad del uso de los instrumentos laborales, los gastos de conexión, seguros sobre equipos de los trabajadores, entre otros. Y a nivel inferior, en los casos en que la planilla se compone en su totalidad de teletrabajadores, se puedan tratar temas como la flexibilidad del teletrabajo, la remuneración y el horario laboral. Versando solamente sobre los derechos, condiciones y obligaciones de los teletrabajadores. (p.20)

Y con respecto al Derecho de Huelga, se encuentra regulado en el artículo 28 de la Constitución, se define como la manifestación de autotutela laboral que permite ejercer el medio de defensa de los trabajadores, manifestándose por la variación del normal desenvolvimiento de la prestación laboral. Con respecto al tema el autor De las Heras (2016) indicó lo siguiente:

Cabe agregar, que para la aplicación de la huelga es importante tener en cuenta la labor del monitoreo entre el personal que esté dispuesto a participar de esta, teniendo como garantía el control sindical que se realice, para poder evitar así abusos o formas parecidas de la misma. (p.24)

Ahora, con respecto al tema de la comunicación virtual, se define como cualquier comunicación que se realice de manera no personal, es decir, que se produce mediante el uso de algún equipo electrónico. En donde, se presenta un fenómeno relacionado con la conformación de comunidades virtuales, como son los grupos de teletrabajadores, donde se comunican a través de las nuevas tecnologías de comunicación como son: Zoom, Google Meet, entre otros. Indicando el autor Álvarez (2020), indico lo siguiente:

La comunicación virtual involucra una serie de exigencias para sus usuarios, en base al incremento del uso del internet y la disponibilidad de varios aplicativos para los teléfonos móviles y computadoras, disminuyendo la velocidad de respuesta ante una emergencia laboral, surgiendo problemas con la eficiencia de respuesta de mensajes en nuestro buzón de correo electrónico hacia la empresa, ocasionando problemas en la comunicación virtual empleador – trabajador. (p.11)

En donde, el teletrabajo y la teleeducación se han convertido para millones de personas la solución para seguir desarrollando sus actividades diarias, conllevando a tener que atender una cantidad abundante de mensajes, los mismos que llegan ya sea por: WhatsApp, Telegram, Facebook, Skype y el correo electrónico. Por ende, la forma de comunicación virtual más formal en muchos casos solo se da por correos electrónicos, por la seguridad que ofrece para ambos usuarios. Señalando el autor Rodríguez (2019) lo siguiente:

Para la aplicación del teletrabajo se debe dar en una buena relación virtual entre trabajadores y empleadores, basándose en que los teletrabajadores son el capital de la empresa, por lo cual, el empleador debe estar en constante comunicación virtual para poder manejar las dificultades que se puedan producir realizando esta nueva modalidad afectando la productividad de la empresa. (p.10)

Por lo cual, esta modalidad aumenta la productividad y disminuye el estrés de los trabajadores, siempre y cuando, el empleador sepa capacitar a sus trabajadores y tenga una buena comunicación virtual para que la jornada no se extienda fuera del horario laboral pactado ocasionando problemas en la empresa.

Permitiendo realizar la actividad laboral de mejor manera en una situación de aislamiento, como el estado de emergencia, permitiendo configurar mejor las relaciones laborales de las empresas con sus trabajadores. En donde los autores Peiró y Soler (2020) destacan la importancia de la comunicación virtual en lo siguiente:

La comunicación virtual permite realizar un trabajo más eficaz en la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, por lo que se requiere la reorganización y adaptación de nuevos sistemas y procesos de trabajo con respecto a estas modalidades, además del aprendizaje de los trabajadores no familiarizados con esa práctica, permitiendo solucionar las dificultades que se puedan presentar al momento de empezar a laborar en estas nuevas modalidades de trabajo. (p.5)

Agregando, que la comunicación virtual resulta tener mayor relevancia en las empresas y sus trabajadores, con respecto al tema del estado de emergencia, siendo importante aumentar las capacitaciones de los trabajadores con respecto a las nuevas modalidades de trabajo, resaltando los autores Muñoz y Pinto (2020) lo siguiente:

Las empresas deben capacitar a sus trabajadores para que se familiaricen con las políticas y procedimientos de la nueva modalidad, además de ser más flexibles al momento de comunicar el cambio de contrato de trabajo, manteniendo la relación laboral preexistente. En donde, se podría incluir una

revisión del sistema de evaluación de desempeño con un foco centrado en los resultados y dar a los supervisores métricas para evaluar el progreso de los trabajadores. (p.7)

Ahora, en el Perú el 24 de Marzo del 2020 se ha publicado el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el cual regula el trabajo remoto, precisando las labores, horarios de trabajo, entre otros ámbitos de la relación laboral; resaltando la comunicación virtual que se aplica en el trabajo remoto, el cual establece en su artículo 5 en el inciso 1 lo siguiente: “Con el objetivo de implementar el trabajo remoto, el trabajador puede modificar el lugar donde realiza sus actividades a través de los siguientes mecanismos: i) soporte físico, es decir documento escrito; y ii) soporte digital como son: los correos electrónicos institucional o corporativo, intranet, extranet, aplicaciones de mensajería, redes sociales, entre otros análogos que permitan dejar constancia de la comunicación virtual” (pág. 2).

Resaltando, lo dispuesto en el artículo 5 inciso 3 del mismo Decreto, que establece: “La sola comunicación del empleador a través de alguno de los medios electrónicos mencionados en el numeral 5.1, permite dejar constancia para el trabajador el poder modificar su lugar de trabajo”. Permitiendo la flexibilidad al momento del cambio del contrato de trabajo, siendo la principal razón la pandemia actual, con la finalidad de facilitar el cambio de contrato de trabajo adaptándose a las nuevas tecnologías. En base a esto muchas empresas se acogieron a esta nueva modalidad obteniendo diferentes resultados. Señala el autor Ramírez y Chuquillanqui (2016) lo siguiente:

Con respecto a la regulación del trabajo remoto en el Perú se ha obtenido varios aspectos positivos, resaltando el de consignar indicios de subordinación específicos, y validando la relación laboral entre trabajador y empleador preexistente. Sin embargo, también han presentado algunos vacíos legales como es el tema de la inspección laboral, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos, pidiendo la mejora de estos por el estado en un futuro proyecto de Ley. (p.10)

Y referente a lo establecido en el artículo 5 inciso 4 del mismo Decreto; el cual permite establecer la protección de los trabajadores con descanso médico que no hayan sido informados del cambio de contrato de trabajo y puedan integrarse a la

nueva modalidad sin tener que salir de sus hogares. Y sin poder alegar al empleador el incumplimiento de las obligaciones si estos no han dejado constancia de sus labores asignadas o sin haber sido supervisados por los medios de comunicación virtual que establece la presente ley.

Definiendo al trabajo remoto como la prestación de servicios que realiza el trabajador en su domicilio o en cualquier lugar que cumpla los requisitos para poder realizar sus labores, utilizando las nuevas tecnologías de comunicación que permita realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Agregando el autor Chuquillanqui (2017), lo siguiente:

Técnicamente, la creación del trabajo remoto no era necesaria porque ya se contaba con la institución del teletrabajo, la cual se debió mejorar su regulación, actualizándolo por el caso del estado de emergencia actual. Sin embargo, la idea de crear el trabajo remoto como una nueva institución, ocasiono que los empleadores no asociaran esta nueva modalidad con las obligaciones que originaba el teletrabajo, pese a ser parecidos ambas modalidades, por lo cual el trabajo remoto no es más que una nueva modalidad de teletrabajo, en vez de haber constituido una modalidad especial de teletrabajo momentáneo. (párr. 4)

Diferenciándose con el teletrabajo en el ámbito de la proporción de equipos para realizar las labores o en la utilización de servicios de internet, ello debe ser compensado obligatoriamente por la empresa. En cambio, en el trabajo remoto ya no es necesario, dado a que es un cambio momentáneo del contrato de trabajo decidido por el estado de emergencia por la pandemia del Covid 19, teniendo que ponerse de acuerdo ambas partes para considerar la compensación de gastos por el uso de equipos informáticos y tecnológicos, según lo establece la norma. En donde, el autor Delgado (2020), indicando lo siguiente:

El trabajo remoto tiene características singulares frente al teletrabajo, dado que desde hace varios años atrás se encuentra legislado en el Perú; sin embargo, no se ha mostrado mayor importancia en cuanto a su utilización en el sector público o privado, a pesar del avance tecnológico e informático en el

mundo; dificultando la adaptación de los trabajadores ante los nuevos desafíos y cambios que generan las relaciones de trabajo a distancia, siendo necesario una reforma integral de la legislación laboral adaptándose a las nuevas tecnológicas digitales. (p.8)

Teniendo en cuenta, que el empleador debe informar al trabajador sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, y establecer los mecanismos de supervisión y reportes durante la jornada laboral y brindar la capacitación previa para el uso de los nuevos aplicativos informáticos. Agregando el autor Toribio (2020), lo siguiente:

En base al estado de emergencia que se está atravesando y pese al cumplimiento del trabajo remoto siendo fiscalizado por la Sunafil, aún existen vacíos legales como son: la regulación del derecho de desconexión digital, los accidentes de trabajo en el hogar (por tema de desconexión de luz), horas extras, entre otras; por lo cual, se debería establecer nuevas políticas que busquen el uso estratégico de recursos para facilitar el uso del trabajo remoto. (par. 5)

Ahora, con respecto a lo establecido por la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo, y el Decreto Supremo N° 009-2015-TR que aprueba su reglamento, solo tiene regulado como modificación del contrato de trabajo, realizarlo por escrito sujetándose a las condiciones y requisitos previstos como lo estipula en su artículo 5 de la presente Ley; en donde, los teletrabajadores al momento de entregar sus seguimientos labores o análogos, deberán constar por escrito, detallándose los bienes entregados; siendo igual para la jornada laboral, la inspección laboral, entre otros ámbitos de aplicación, sin poder realizar de manera virtual a través de los correos electrónicos o algún otro medio de comunicación. Manifestando el autor Sánchez (2019) lo siguiente:

La Ley 30036 (Ley que regula el Teletrabajo) y el Decreto Supremo N° 009-2015-TR que aprueba su reglamento, establecen los derechos y obligaciones para los trabajadores vinculados a esta modalidad, siendo similar a lo pactado en las relaciones laborales ordinarias. Pero, la doctrina nacional ha observado que, si bien no habrá diferencias en las prestaciones o beneficios laborales,

se dificulta la comunicación virtual entre empleador y trabajador por el cambio de contrato de trabajo al ser solamente por escrito. (p.2)

En el ámbito internacional, con respecto a la jurisprudencia según el Informe Temático N° 39/2010-2011 sobre los Avances Legislativos sobre el Teletrabajo en América Latina de los autores Bravo, C.; Cerna, J y Durand, P. (2011), han citado a dos sentencias internacionales que hablan sobre el teletrabajo y han permitido crear nueva doctrina sobre esta modalidad de trabajo, en este caso se nombra a la jurisprudencia internacional de España:

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 25/2003 acerca de la obligatoriedad de un trabajador presencial a convertirse en teletrabajador como consecuencia de cambios organizativos en la empresa.

En donde señala el Congreso de los Diputados de España, algunas iniciativas legislativas para la regulación jurídica laboral del teletrabajo, como son:

La proposición de Ley de modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de regular el teletrabajo. Permitiendo esta propuesta legislativa modificar el artículo 13 de la citada norma, incorporando los aspectos concernientes al contrato de teletrabajo, estableciendo para los teletrabajadores los mismos derechos que posee todo trabajador que presta sus servicios de manera presencial en una empresa y realiza un trabajo idéntico o similar, regulando la jornada de trabajo, los beneficios laborales, entre otros aspectos del contrato de trabajo

Y la proposición sobre la necesidad de facilitar el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo a través del diálogo virtual, utilizando las nuevas tecnologías (para un futuro debate en el Pleno), destinada a promover en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales, la iniciativa que correspondan a la comunicación virtual de los teletrabajadores para realizar el cambio de contrato de trabajo presencial a teletrabajo de manera virtual.

Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril del 2005, que determina que la implantación de un sistema de trabajo en el hogar como es el caso del teletrabajo, pasando el trabajador a desarrollar su actividad en casa, en lugar de las oficinas de la empresa, se necesita de la aceptación voluntaria del trabajador, sin que sea obligado por su empleador, y sin establecerse por acuerdo o convenio colectivo.

Del cual permitió la proposición de una Ley sobre la flexibilización de los horarios de teletrabajo como medida de conciliación personal, familiar y laboral, permitiendo impulsar aquellas medidas que faciliten la conciliación de los aspectos anteriormente nombrados; además, de la flexibilización de los horarios, y la jornada de trabajo a tiempo parcial.

De las teorías antes mencionadas se deduce la existencia de un problema en la sociedad actual, en lo referente a la comunicación virtual para el cambio de contrato de trabajo de servicio a teletrabajo; y la forma como comunicar virtualmente los cambios que esto generaría sin tener que realizar todo de manera escrita.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación: El tipo de Investigación fue Descriptivo, porque se utilizarán libros y fuentes documentales para sustentar la investigación; así como también es experimental porque se necesitará de un trabajo de campo previo para poder aplicar los métodos que serán utilizados en la recolección de datos.

Diseño de la Investigación: El Diseño de la Investigación fue Cuantitativo, porque se va recolectar información para luego interpretarla y para ello se ha generado una hipótesis que será comprobada durante el desarrollo de la investigación.

3.2. Variables y Operacionalización de las Variables

Variable Independiente: La Comunicación Virtual

Definición Conceptual: La telecomunicación permite comunicarse de manera virtual utilizando diversas clasificaciones de teleservicios. En base, a lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley de Telecomunicaciones, como son los servicios telefónicos (fijo y móvil); el servicio télex; el servicio telegráfico (telegramas) y los servicios de radiocomunicación, como son los radioaficionados, fijo, móvil y busca de personas. Permitiendo un mayor radio de comunicación sin tener que reunirse con la persona de manera presencial. (Vargas, 2015, p.14)

Definición Operacional: La comunicación virtual nos permite entrar a nuevos horizontes para la comunicación utilizando las nuevas tecnologías informáticas para poder constatar una acción o acto sin tener que estar necesariamente de manera presencial con la otra persona.

Dimensiones: Servicios Telefónicos, Nuevas Tecnologías de Comunicación

Indicadores: Celular, Correo Electrónico o Institucional, Google Meet, Zoom

Escala de Medición: Nominal

Primera Variable Dependiente: La ley 30036 – Ley que regula el Teletrabajo

Definición Conceptual: La Ley 30036, establece los derechos y obligaciones para los teletrabajadores vinculados a la modalidad de teletrabajo, siendo similar a lo pactado en las relaciones laborales ordinarias, pero con la diferencia de trabajar desde el hogar y utilizando las nuevas tecnologías de comunicación. (Sánchez, 2019, p.2)

Definición Operacional: Actualmente, en el Perú se ha publicado la ley 30036, la cual ha surgido por la creciente demanda del teletrabajo como consecuencia de la intromisión de las nuevas tecnologías para la realización de las actividades laborales. Además, de su notable valoración y esfuerzo para poder conciliar la vida familiar y laboral.

Dimensiones: Normas Legales, Operadores Jurídicos,

Indicadores: Constitución, Ley 30036, Ley Procesal del Trabajo, Jueces Laborales, Abogados, Teletrabajadores

Escala de Medición: Nominal

Segunda Variable Dependiente: Contratos de Trabajo de Servicio

Definición Conceptual: Es el contrato mediante el cual una persona, ya sea natural o jurídica, contrata a otra para realizar una serie de servicios a cambio de un salario. Caracterizándose porque el contratado se compromete a cumplir una labor en específico, mientras que su empleador tiene la obligación de pagar por dicho servicio realizado. (Rangles, 2015, p.100)

Definición Operacional: El contrato de servicio es un acuerdo entre dos partes, siendo una de ellas persona natural o jurídica, con el objetivo de comprometerse a desarrollar un trabajo, por tantas horas laborales y siguiendo las pautas dadas por el contratista, para obtener una remuneración estipulada en el contrato de trabajo.

Dimensión: Contrato de Trabajo

Indicadores: Jurisprudencia, Leyes, Decretos

Escala de Medición: Nominal

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: La población estuvo conformada por:

8 jueces especializados en materia laboral de Chiclayo.

9136 abogados, inscritos en el Ilustre Colegio Abogados de Lambayeque.

2 trabajadores de la actividad privada que se encuentran realizando teletrabajo actualmente.

- **Criterios de inclusión:** Como criterio de Inclusión se tomó en cuenta a los operadores jurídicos especialistas en laboral.
- **Criterios de Exclusión:** Para esta investigación no se tomaron en cuenta los operadores jurídicos que no son especialistas en materia laboral.

Muestra: Fue sustraída del conjunto total de la población de quienes conformaron a los beneficiados en el desarrollo de la justificación en el proyecto de investigación.

50 abogados especialista en Laboral.

6 jueces especializados en materia laboral de Chiclayo.

2 trabajadores de la actividad privada

Muestreo: En esta investigación se utilizó la muestra no probabilística selectiva por conveniencia, debido a que se seleccionó a quienes formaron parte de la muestra, de acuerdo a los criterios de inclusión y de exclusión.

Unidad de Análisis: Las unidades de análisis fueron los juzgados laborales de Chiclayo y las empresas de la actividad privada.

3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos: Las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos en la investigación, fueron la encuesta y la entrevista; que se aplicaron mediante su instrumento, el cuestionario y la guía de entrevista, los cuales se dirigieron a los jueces y abogados especialistas en materia laboral pertenecientes a la jurisdicción de la provincia de Chiclayo, lo que permitió determinar el grado de conocimiento que tienen las muestras sobre el tema a estudiar, siendo debidamente validado por el asesor temático ambos instrumentos, y teniendo como grado de confiabilidad el porcentaje obtenido al momento de ser procesado por el estadista.

3.5. Procedimiento: Después de recopilar los datos obtenidos a través del cuestionario, se organizó la información debidamente, para lo cual se tomaron en cuenta diferentes técnicas de procesamiento de datos como: SPSS, Word y Excel; adicional a ello se creó una encuesta virtual en el programa Google drive y se envió la encuesta mediante un link, a los integrantes de la muestra, para una mejor aplicación del cuestionario y su consecuente análisis estadístico, obteniendo una correcta elaboración de las tablas y figuras que mostraron objetivamente los resultados obtenidos en la presente investigación.

3.6. Metodos de Análisis de Datos: El método de análisis de datos utilizado en la investigación fue el método deductivo, por cuanto parte de un problema en general para llegar a obtener datos en específico, como es la implementación de la comunicación virtual para el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo, en base de la cual se emitió la propuesta correspondiente para llegar al resultado en cuanto a lo planteado, comparando los datos obtenidos con la aplicación de las técnicas de recolección de datos.

3.7. Aspectos Éticos: En la investigación realizada se cumple con todos los parámetros dados por la Universidad César Vallejo, cumpliendo con lo establecido por la guía APA y pasando por el programa Turnitin por debajo del porcentaje de 25%. Siendo esta investigación autónoma por ser el propio investigador quien lo realiza e investiga y cubre con los gastos, parafraseando las citas bibliográficas, siendo autónoma y siguiendo la guía de normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Tabla 1

Condición de los encuestados

Profesional	Jueces	Abogados	Total
Cantidad	6	50	56
Porcentaje (%)	11	89	100.00

Fuente: Investigación propia

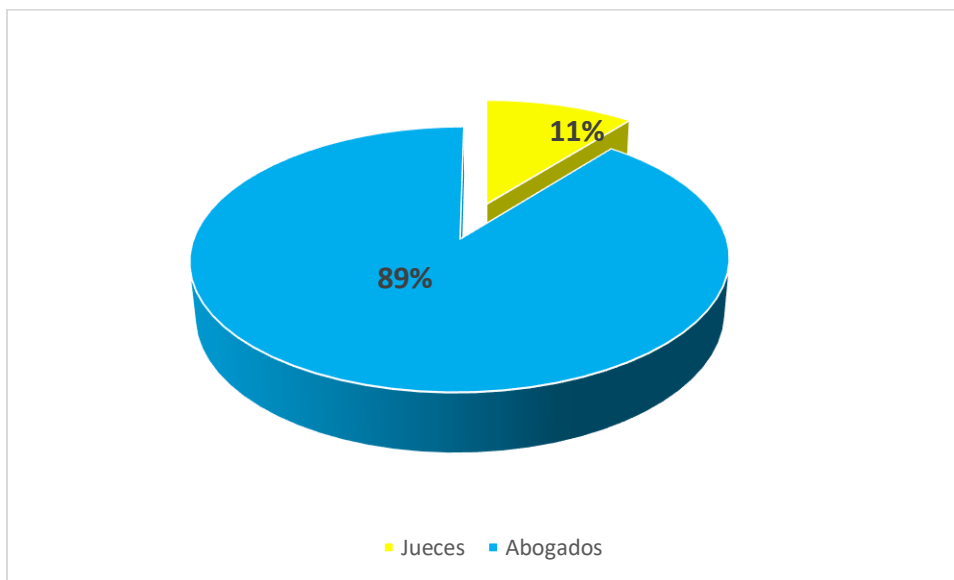


Figura 1: Investigación propia

En la tabla 1 y figura 1, se apreció la condición de los encuestados donde se muestra que el 11% son jueces, 89 % son abogados.

4.2 Tabla 2

P1: ¿Cree usted que la forma en que se utiliza la comunicación virtual actualmente es adecuada?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	N	%	n	%	%	
Si	6	100	38	76	44	78.57
No	0	0	12	24	12	21.43
Total	6	100	50	100	56	100

Fuente: Elaboración propia

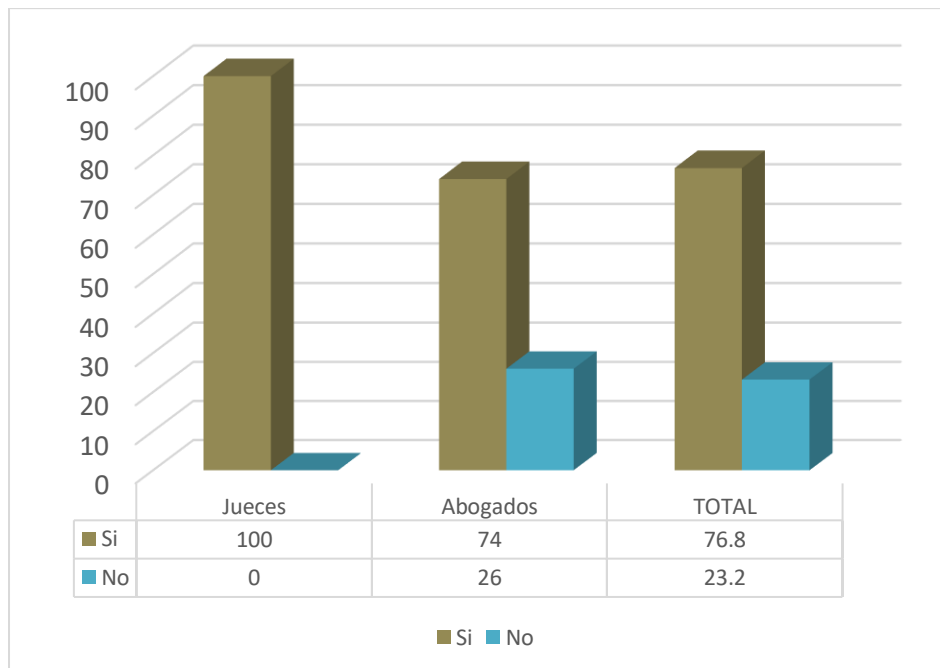


Figura 2: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y figura 2, se observó que el 100% de los jueces consideraron que la forma en que se utiliza la comunicación virtual actualmente es adecuada; así mismo el 74% de abogados argumentaron lo mismo; mientras que el 26% señalaron lo contrario.

4.3 Tabla 3

P2: ¿Considera usted necesaria la realización del cambio de contrato de trabajo a teletrabajo de manera virtual?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	%	
Si	6	100	37	74	43	76.79
No	0	0	13	26	13	23.21
Total	6	100	50	100	56	100

Fuente: Elaboración propia.

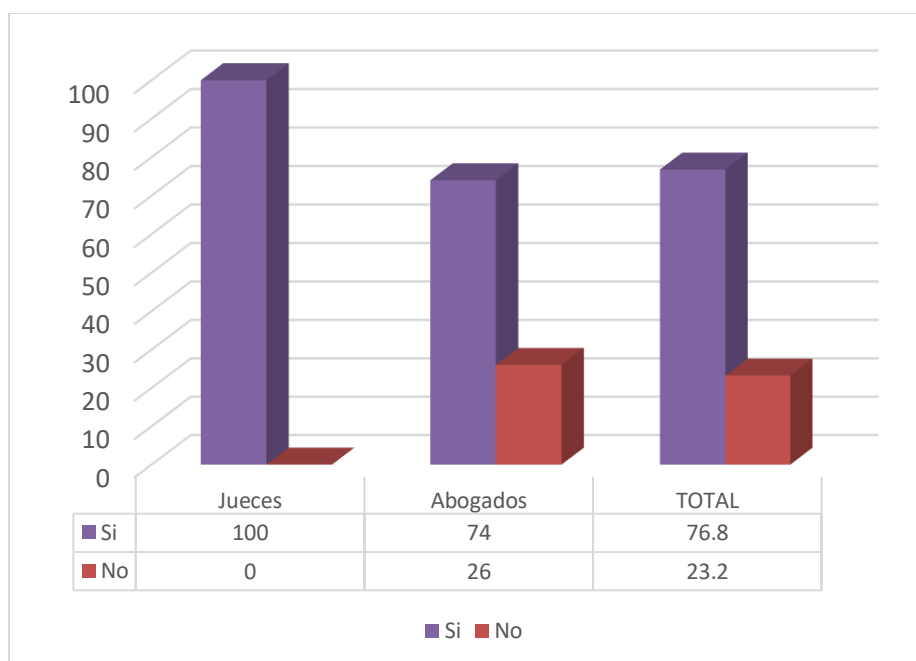


Figura 3: Elaboración propia

En la tabla y figura 3, se mostró que el 100% de jueces refirieron que es necesaria la realización del cambio de contrato de trabajo de servicio a teletrabajo de manera virtual; de la misma manera el 74% de abogados coincidieron con los magistrados, entretanto el 26% expresaron lo opuesto.

4.4 Tabla 4

P3: ¿Cree usted que es más factible comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo en lugar de realizarse en forma presencial?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	%	
Si	6	100	43	86	49	87.50
No	0	0	7	14	7	12.50
Total	6	100	40	100	66	100

Fuente: Elaboración propia.

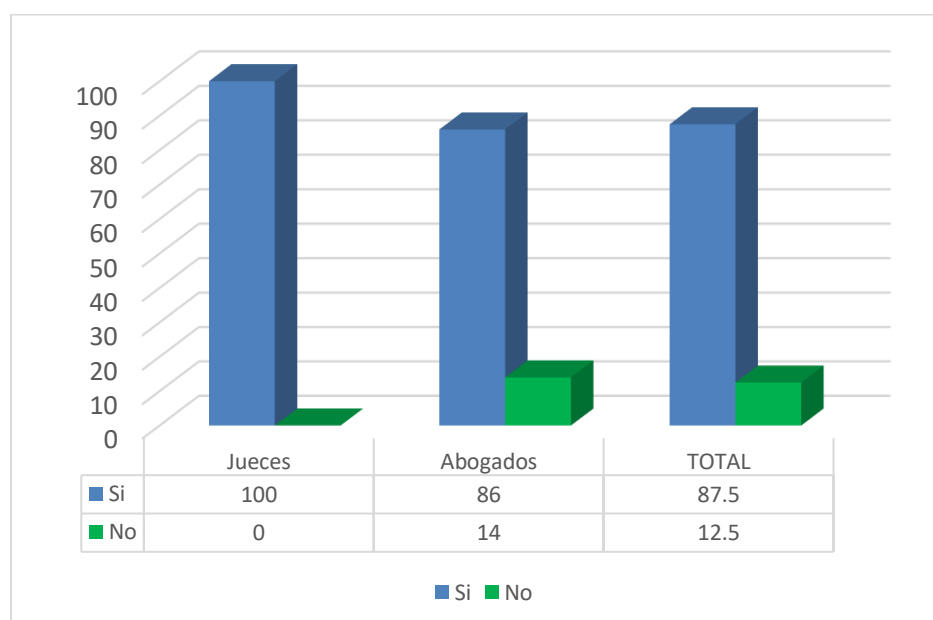


Figura 4: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 4, se observó que los jueces por unanimidad refirieron que es factible comunicar de manera virtual el cambio de contrato de trabajo; de la misma manera el 86% de abogados coincidieron con los magistrados, entretanto el 14% expresaron lo opuesto.

4.5 Tabla 5

P4: ¿Considera usted importante el uso de la comunicación virtual, entre el empleador y el teletrabajador actualmente?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	6	100	47	94	53	94.6
No	0	0	3	6	3	5.36
Total	6	100	50	100	56	100

Fuente: Elaboración propia.

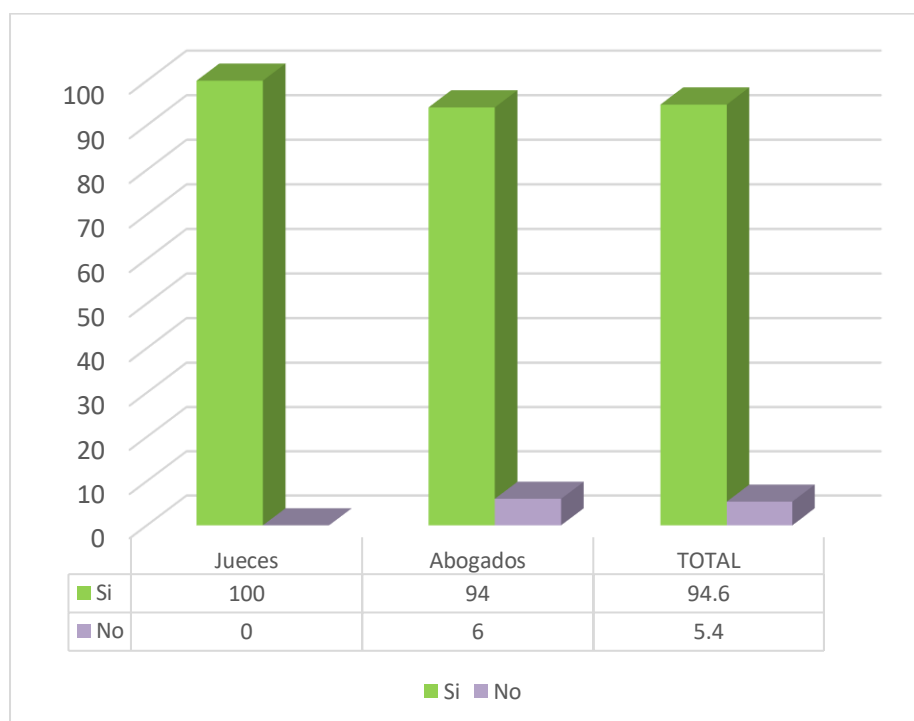


Figura 5: Elaboración propia.

En la tabla y figura 5, se apreció que el 100% de los jueces consideraron importante el uso de la comunicación virtual, entre el empleador y el teletrabajador actual; por otra parte, los abogados en un 94% concordaron con los magistrados.

4.6 Tabla 6

P5: ¿Opina usted que es importante el uso de la comunicación virtual para regular algún aspecto del contrato de trabajo en vez de hacerlo de forma presencial?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	%	
Si	5	83	41	82	46	81.82
No	1	17	9	18	10	18.18
Total	6	100	50	100	56	100

Fuente: Elaboración propia.

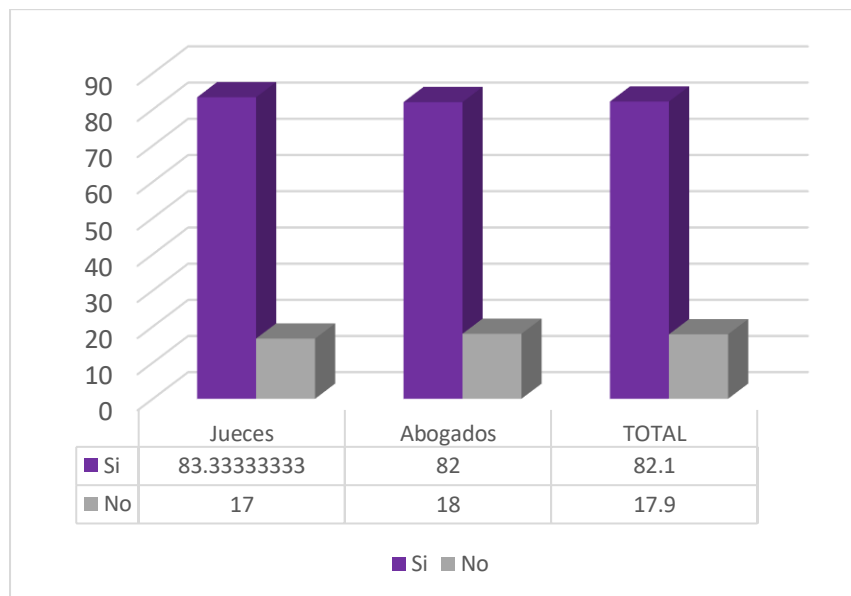


Figura 6: Elaboración propia.

En la tabla y figura 6, se apreció que el 83% de los jueces consideraron que es importante el uso de la comunicación virtual para regular algún aspecto del contrato de trabajo en vez de hacerlo de forma presencial; por otra parte, los abogados en un 82% coincidieron con los magistrados, entretanto que 18% refirieron lo contrario.

4.7 Tabla 7

P6: ¿Considera usted importante el uso de las nuevas tecnologías de comunicación como son Zoom o Google Meet en la realización de sus labores?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	%	
Si	6	100	45	90	51	91.07
No	0	0	5	10	5	8.93
Total	6	100	50	100	56	100

Fuente: Elaboración propia.

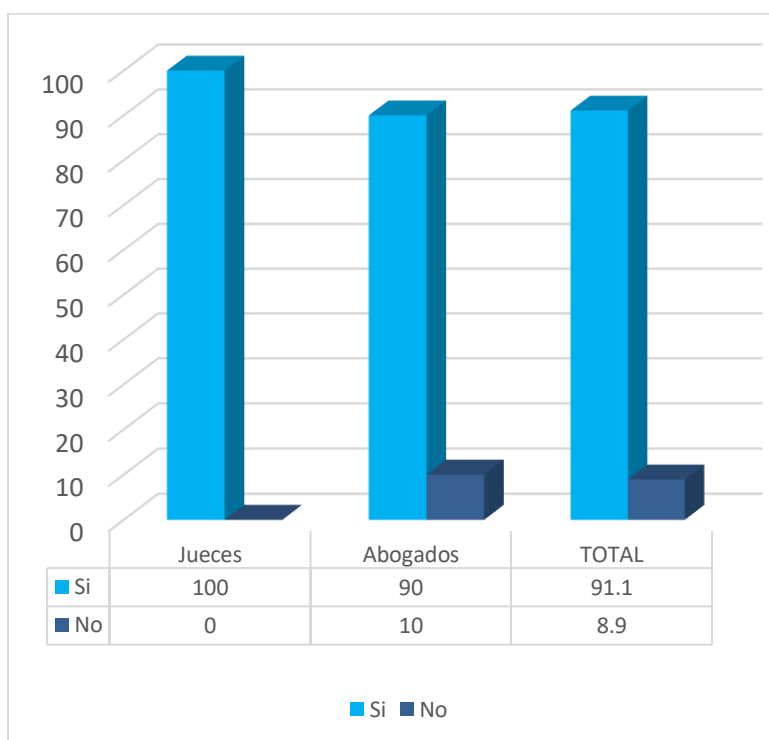


Figura 7: Elaboración propia.

En la tabla y figura 7, se apreció que los magistrados por unanimidad argumentaron la importancia del uso de las nuevas tecnologías de comunicación como son Zoom o Google Meet en la realización de sus labores; por otra parte, los abogados en un 90% consideraron lo mismo, entretanto que 10% refirieron lo contrario.

4.8 Tabla 8

P7: ¿Considera usted importante la regulación de una nueva norma para comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	6	100	46	92	52	92.86
No	0	0	4	8	4	7.14
Total	6	100	50	100	56	100

Fuente: Elaboración propia.



Figura 8: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 8, se observó que los magistrados por unanimidad refirieron que es necesaria la comunicación virtual para la suscripción o emisión de contratos en tiempos de pandemia o estado de emergencia; por otra parte, los abogados en un 92.9% señalaron lo mismo, entretanto que 7.1% refirieron lo contrario.

4.9 Tabla 9

P8: ¿Cree usted que es necesaria la comunicación virtual para la suscripción o emisión de contratos en tiempos de pandemia o estado de emergencia?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	4	67	41	82	45	80.36
No	2	33	9	18	11	19.64
Total	6	100	50	100	56	100

Fuente: Elaboración propia.

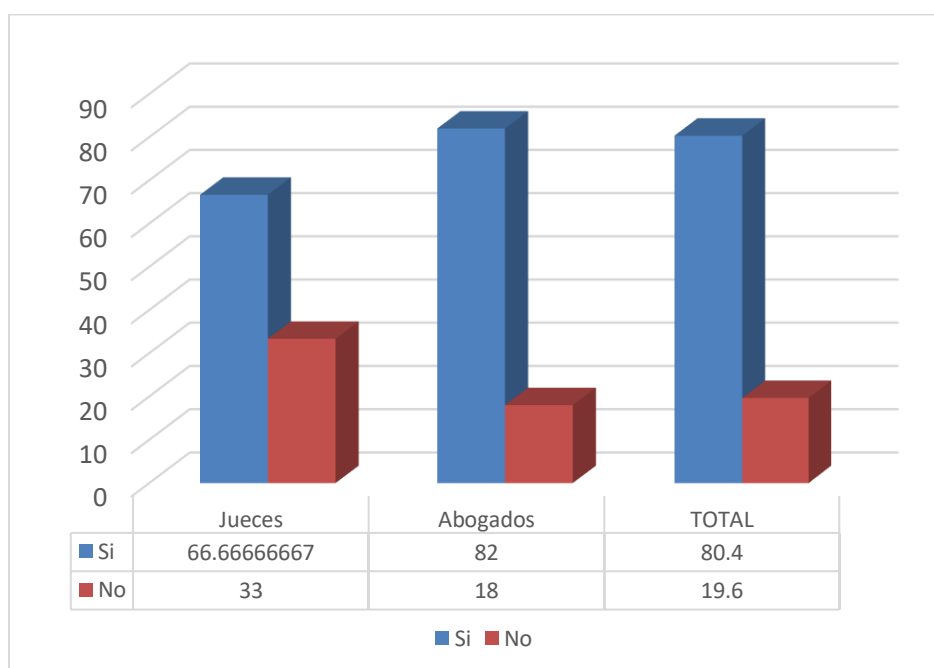


Figura 9: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 9, se observó que los magistrados en un 67% refirieron que es necesaria la comunicación virtual para la suscripción o emisión de contratos en tiempos de pandemia o estado de emergencia, mientras tanto el 33% argumentaron lo opuesto; por otra parte, los abogados en un 82% señalaron lo mismo, entretanto que 18% refirieron lo contrario.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación se ha desarrollado en base a la problemática surgida por la nueva modalidad de trabajo que se viene impulsando, denominado trabajo remoto; en vista a que muchas empresas no pueden realizar sus labores de manera normal por el Estado de emergencia, ordenado por el Estado, ocasionado por la pandemia mundial por la que se está atravesando; por tal motivo este tipo de trabajo viene ganando mayor relevancia cada día dejando de lado al teletrabajo, el cual comparte varias similitudes con el trabajo remoto en ámbito de aplicación, pero con la diferencia que el trabajo remoto al momento de cambiar el contrato de trabajo; se puede realizar a través de soporte físico, y en soporte digital, como son los correos electrónicos institucionales, cuestión que no está regulado en el teletrabajo.

Por ende, se puede apreciar de la tabla y figura número 1, así como la tabla y figura número 2 de la pregunta primera y segunda pregunta, referido a la necesidad del cambio de contrato de trabajo a teletrabajo de manera virtual, el 76.8% respondieron positivamente y un 23.2% respondieron negativamente; esto se contrasta con lo opinado por el autor Valera (2020), citado en el marco teórico; quien indica que el teletrabajo es una modalidad de trabajo más flexible en comparación con otras modalidades de trabajo, manteniendo viva la relación laboral preexistente en el contrato de trabajo, siendo esto lo más destacable para implementar esta nueva modalidad de contrato.

Asimismo, teniendo en cuenta que la pregunta descrita anteriormente es de carácter mixta, se obtuvieron las siguientes respuestas: porque es más beneficioso para el trabajador; debido a que un contrato de trabajo actual plasma el lugar donde se van a realizar las labores, por lo que, si estamos ante una situación de emergencia que ha cambiado nuestra realidad, el contrato debe evolucionar e indicar de qué manera y dónde vamos a realizar nuestras funciones; por la pandemia del Covid; porque no está señalado la forma como se debe realizar el teletrabajo; más rápida y eficiente; más beneficiosa para empleado y empleador; entre otras.

Por otro lado, se puede también contrastar con lo señalado por el autor Kilpi (2020), citado en los trabajos previos a nivel internacional, quien manifiesta que cuando se

implementa de manera correcta el teletrabajo, puede proporcionar a las empresas una amplia gama de beneficios como son: el aumento de productividad, disminución del estrés, conciliación del trabajador con su familia, entre otras, por lo que se debe considerar al teletrabajo como una opción incluso después de que se termine el estado de emergencia, siempre y cuando se cuente con la instrumentaría necesaria brindada por la propia empresa para poder ejercer las actividades laborales sin ninguna complicación.

Por consiguiente, el teletrabajo es una modalidad que se le debe dar mayor importancia, siendo esta modalidad la que se va a utilizar una vez termine el trabajo remoto, el cual es de manera temporal, siendo necesario darle un mejor enfoque e importancia a esta modalidad, además de ser la manera más segura de trabajar en tiempos de pandemia.

Asimismo, se pudo apreciar en la tabla y figura número 3, así como en la tabla y figura número 4, referida a la importancia del cambio de contrato de trabajo a teletrabajo comunicándolo de manera virtual; de los encuestados un 76.8% respondieron positivamente y un 23.2% respondieron negativamente. Esto se contrasta con lo mostrado por el autor Rodríguez (2019); citado en el marco teórico, quien indica que la adopción del teletrabajo se debe basar en una relación virtual adecuada con los trabajadores y, por ende, el empleador debe estar en continua comunicación virtual para poder manejar la ansiedad que puede producir el cambio de trabajo de oficina a teletrabajo para algunos trabajadores.

Tal como, se contrasta con lo señalado por el autor Álvarez (2020); citado en el marco teórico, quien señala que la comunicación virtual involucra una disminución en la velocidad de respuesta ante una emergencia laboral, por la eficiencia de respuesta de mensajes en nuestro buzón de correo electrónico hacia la empresa.

Resaltando la importancia que se le da a la comunicación virtual para el cambio de contrato de trabajo, en base a que permite un cambio más rápido y seguro del contrato de trabajo sin tener que exponernos por la pandemia que estamos pasando.

Por otra parte, se pudo apreciar en la tabla y figura número 5, así como en la tabla y figura número 6, referida a la importancia del uso de la comunicación virtual para

la regulación del contrato de trabajo, que el 83% de los jueces consideraron que es importante, y un 17% no lo consideran necesario; por otra parte, los abogados en un 82% coincidieron con los magistrados, entretanto que 18% refirieron lo contrario.

Esto se relaciona con lo indicado por los autores Muñoz y Pinto (2020), citado en el marco teórico, quienes indicaron que las empresas deben capacitar a sus trabajadores en el uso de la comunicación virtual con su empleador, además de ser más flexibles al momento de comunicar el cambio de contrato de trabajo, manteniendo la relación laboral preexistente. En donde, se podría incluir una revisión del sistema de evaluación de desempeño con un foco centrado en los resultados y dar a los supervisores métricas para evaluar el progreso de los trabajadores.

Tenemos así, que la comunicación virtual es fundamental para cualquier trabajo que se realice de manera virtual, resaltando el cambio de contrato de trabajo, la regulación de las características del contrato de trabajo, como es el horario de trabajo, remuneración, etc.; por lo que la empresa debe aplicarlo de manera correcta si desea tener un buen rendimiento con sus trabajadores.

Empleando las palabras del autor Vargas (2015), citado en los trabajos previos a nivel nacional, quien señala que se pueden utilizar diversas clasificaciones de teleservicios para que se puedan comunicar de manera virtual. En base, a lo dispuesto por el artículo 13º de la Ley de Telecomunicaciones, siendo los más destacados: los servicios telefónicos (fijo y móvil); el servicio télex y los servicios de radiocomunicación.

De la misma forma, se pudo apreciar en la tabla y figura número 7, referida a la importancia de las nuevas tecnologías de comunicación (Google Meet y Zoom), los encuestados manifestaron en un 91.1% respondieron en forma positiva y un 8.9% negativamente.

Esto se contrasta con lo señalado por el autor Fernández (2020), citado en los trabajos previos a nivel local, refiere que el empleador debe estar en constante uso de las herramientas de telecomunicación (Zoom y Google Meet) para poder realizar sus actividades laborales de manera virtual y mantener la relación laboral con sus trabajadores, además de capacitar a sus trabajadores para el uso de estas

herramientas, resaltando su importancia de estas herramientas para el teletrabajo, sobre todo en este tiempo de estado de emergencia.

De otro lado, teniendo en cuenta que la pregunta formulada es de carácter mixta, los encuestados afirmando su respuesta, en algunos casos señalaron: que permite mayor fluidez en la comunicación, por lo que no es necesario que la persona que quiere expresar una opinión se encuentre en la misma ciudad; asimismo, que es una manera de prevenir al contagio del Covid; nos permite comunicarnos con zonas lejanas; para estar a la vanguardia de los avances tecnológicos; entre otros, es decir pues que efectivamente los encuestados se encuentran de acuerdo con el propósito de esta investigación, lo cual va a traer como consecuencia una mayor factibilidad y eficiencia en la contratación.

Esto nos resalta la importancia de las nuevas herramientas tecnológicas, y el correcto uso que le deben dar las empresas, teniendo que estar capacitados tanto los trabajadores y como los empleadores para poder realizar sus labores de manera correcta sin complicaciones e inconvenientes.

Asimismo, se pudo apreciar en la tabla y figura número 8, referida a la importancia de la regulación de una nueva norma para comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo, un 92.9% respondieron positivamente y un 7.1% respondieron negativamente.

Esto se contrasta con lo señalado por el autor Peiró y Soler (2020), citado en el marco teórico, quien señala que la comunicación virtual permite realizar un trabajo más eficaz en la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, por lo que se requiere la reorganización y adaptación de nuevos sistemas y procesos de trabajo con respecto a estas modalidades, además del aprendizaje de los trabajadores no familiarizados con esta práctica, permitiendo solucionar las dificultades que se puedan presentar en esta nueva modalidad de trabajo.

Resaltando la importancia del cambio de contrato de trabajo a través del dialogo virtual, teniendo en cuenta la pandemia actual, brinda una mayor facilidad y seguridad sin tener que reunirnos de manera presencial por el tema del Covid.

Concluyendo, en la tabla y figura número 9, referida a la necesidad de la comunicación virtual para la suscripción de contratos en tiempos de pandemia, se observó que los jueces en un 67% refirieron positivamente, mientras tanto el 33% argumentaron lo opuesto; por otra parte, los abogados en un 82% señalaron lo mismo, entretanto que 18% refirieron lo contrario.

El resultado obtenido en el párrafo anterior, se condice con lo indicado por los autores Bravo, C.; Cerna, J y Durand, P. (2011), respecto a la obligatoriedad de un trabajador presencial a convertirse en teletrabajador (tras comunicación verbal) como consecuencia de cambios organizativos en la empresa, señalando la necesidad de facilitar el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo a través del diálogo virtual, utilizando las nuevas tecnologías, destinada a promover en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales.

Asimismo, advirtiéndose que esta ultima pregunta fue de carácter mixta, los encuestados, entre otros, manifestaron: que es necesario para saber en primer lugar los parámetros que existen en el contrato y el plazo de duración; a fin de tener una mayor celeridad y protección por el actual contexto vivido; por la pandemia que enfrenta el mundo actualmente; es lo más moderno y que garantiza poca exposición exterior; para brindar mayor seguridad al suscriptor; entre otros. De lo que se colige, que efectivamente, es necesaria que se implemente la comunicación virtual en el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en la Ley 30036.

De otro lado, también se aplicó como instrumento dos entrevistas a los teletrabajadores Carlos Sosa Caballero y Marcos Siesquen Sandoval; de las empresas Petroperú y GIE GROUP SA; a fin de obtener una mayor y mejor contrastación de los datos que se han obtenido de esta investigación; es así que dentro de las preguntas que han respondido, una de ellas referida a la necesidad del uso de los medios electrónicos para el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en vez de presencial, ambos respondieron afirmativamente, debido a que de manera presencial el uso de muchas de estas herramientas nos ayudan a poder desarrollar nuestras actividades diarias, facilitando continuar estas actividades en el teletrabajo a través de estos medios electrónicos.

Asimismo, a la pregunta referida de cuáles son los medios tecnológicos que utiliza para poder comunicarse con su empleador, en estado de emergencia, señalaron, que utilizan: Google Meet, Cisco WebEx, Zoom, Microsoft Teams de manera frecuente; indicando que es necesario la regulación de una nueva norma con el fin de poder comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo para darle un estilo jurídico; agregando a ello que con la implementación de la comunicación virtual traerá beneficios a la empresa donde labora actualmente y que debe de implementarse en todas las áreas.

Es importante también indicar; que, como dificultades para el logro de la presente investigación, mayormente a incidido en la restricción o acceso a la información de las tesis a nivel nacional y local; así como también que en algunos casos los encuestados han demorado en responder el cuestionario y no todos han cumplido con responder las preguntas mixtas.

Finalmente, de todo lo antes descrito e interpretado, se tiene que la hipótesis afirmativa que fuera emitida en este trabajo de investigación, ha sido debidamente contrastada o corroborada, tanto con los resultados de la aplicación de los instrumentos; así como con los antecedentes y marco teórico ubicados en esta investigación; es decir, que efectivamente es necesaria la implementación de la comunicación virtual en el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en la Ley 30036; a fin de obtener mejores y mayores ventajas laborales en la comunicación virtual entre los sujetos que intervienen en el vínculo laboral, más aun en un estado de emergencia como en la pandemia que se encuentra actual sufriendo nuestro país así como a nivel mundial.

VI. CONCLUSIONES

1. Se considera al teletrabajo como una excelente opción de cambio de variante contractual, no solo durante el estado de emergencia, sino en estos tiempos de avances y cambios tecnológicos mundiales; contando con la instrumentaría necesaria para poder ejercer las actividades sin complicaciones. Ello debido a que, el teletrabajo es una modalidad más flexible en comparación con otras; por lo que, es necesaria la implementación de la comunicación virtual en la ley 30036 para facilitar el cambio de contrato de trabajo a los trabajadores.
2. La adopción del teletrabajo se debe basar en una relación virtual y real adecuada con los trabajadores y, por ende, el empleador debe estar en continua comunicación con los mismos; además la comunicación virtual involucra una disminución en la velocidad de respuesta ante una emergencia laboral, por la eficiencia de los mensajes en el buzón de correo electrónico de la empresa, indicando la importancia de la comunicación virtual para el cambio de contrato de trabajo.
3. Se pueden utilizar diversas clasificaciones de teleservicios para la comunicación de manera virtual de los teletrabajadores. En base, a lo dispuesto por el artículo 13º de la Ley de Telecomunicaciones; siendo los más destacados: los servicios telefónicos (fijo y móvil); el servicio télex y los servicios de radiocomunicación. Además de poder incluir una revisión del sistema de evaluación de desempeño con un foco centrado en los resultados y dar a los supervisores métricas para evaluar el progreso de los trabajadores.
4. Es importante mencionar la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 25/2003, que resaltó la obligatoriedad de un trabajador presencial a convertirse en teletrabajador (tras comunicación verbal) como consecuencia de cambios organizativos en la empresa, señalando la necesidad de facilitar el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo a través del diálogo virtual, utilizando las nuevas tecnologías, destinada a promover en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y

empresariales, esta jurisprudencia se acoplaría al estado peruano en la nueva forma de comunicar el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo de manera virtual, adaptándose a las nuevas tecnologías y protegiendo a los trabajadores de la pandemia actual estando en sus hogares.

5. Se concluye que el teletrabajo junto con la comunicación virtual permite realizar un trabajo más eficaz en la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, por lo que se requiere la reorganización y adaptación de nuevos sistemas y procesos de trabajo con respecto a estas modalidades, además del aprendizaje de los trabajadores no familiarizados con esta práctica, sin embargo se ha encontrado una falencia en la ley 30036 al momento del cambio de contrato de trabajo a teletrabajo, siendo la única manera realizarlo por escrito y no poder realizarlo de manera virtual, siendo este el tema de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los señores legisladores que tengan mayor cuidado y estudio con respecto a las normas correspondientes de la nueva modalidad de teletrabajo.
2. Se recomienda a los empleadores de las empresas públicas y privadas para que en lo sucesivo no exijan celebrar un nuevo contrato de trabajo de manera presencial y lo puedan realizar de manera virtual, por medio de la comunicación remota; para lo cual, deberán modernizar sus equipos tecnológicos para que puedan hacer un uso correcto del teletrabajo y así comunicarse de manera efectiva sin complicaciones con sus trabajadores.
3. Se recomienda a los trabajadores de las empresas públicas y privadas poner en conocimiento a sus jefes o empleadores que puedan celebrar un nuevo contrato de trabajo, por el estado de emergencia que se está dando, comunicándolo de manera virtual, vía correo electrónico, sin tener que exponerse.
4. Se recomienda a los señores congresistas que agreguen un artículo en la ley 30036 para la inclusión de la comunicación virtual, en el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo sin ser necesario realizarlo por escrito.

PROPUESTA

PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 5 EN LA LEY N° 30036 SOBRE EL CAMBIO DE CONTRATO DE TRABAJO A TELETRABAJO A TRAVES DE LA COMUNICACIÓN VIRTUAL

El estudiante Brandon Fabian Santacruz Rondoy

Propone lo siguiente:

LEY QUE REGULA LA INCLUSIÓN EN EL ARTICULO 5 EN LA LEY N° 30036 SOBRE EL CAMBIO DE CONTRATO DE TRABAJO A TELETRABAJO A TRAVES DE LA COMUNICACIÓN VIRTUAL

FÓRMULA LEGAL

Modificación vía adición en el artículo 5 de la Ley N° 30036 “Ley del Teletrabajo”;
el cual quedara redactado de la siguiente forma:

Artículo 5: Derechos y obligaciones laborales

El teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. **En donde, el contrato de trabajo se puede modificar por escrito o de manera virtual, esto es a través del correo electrónico de la empresa.**

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la actualidad se viene impulsando una nueva modalidad de trabajo, denominado trabajo remoto; en vista a que muchas empresas no pueden realizar sus labores de manera normal por el estado de emergencia, ordenado por el Estado, debido a la pandemia mundial por la que se está atravesando; por tal motivo este tipo de trabajo viene ganando cierta relevancia, el cual consiste en trabajar desde nuestros hogares sin tener que ir a la oficina o empresa a realizar las labores en forma presencial, teniendo los mismos derechos y obligaciones que genera un contrato de locación de servicios en situaciones de normalidad.

Se debe resaltar que, con anterioridad a la aplicación de esta nueva modalidad, ha existido el teletrabajo, el cual se encuentra regulado en la Ley N° 30036, y su Decreto Supremo N° 009-2015-TR. Compartiendo muchas similitudes con el trabajo remoto, en el ámbito de aplicación de sus obligaciones del empleador y los trabajadores, pero con la diferencia que al momento de comunicar el cambio de contrato de trabajo, se puede realizar a través de soporte físico; es decir, un documento escrito y en soporte digital, como son los correos electrónicos institucionales o corporativos, intranet, extranet, entre otros, que permitan dejar constancia de la modificación del lugar de prestación, cuestión que no está regulado en el teletrabajo.

En donde, ya sea por la aplicación del teletrabajo o trabajo remoto, se aprecia varias ventajas para la propia empresa como son: la reducción del ausentismo de los trabajadores, el crecimiento de producción y ventas de los productos, y sobre todo la remuneración de los trabajadores la cual ha obtenido un incremento a lo que originalmente ganaban, dando a entender que estas modalidades son un éxito como nueva modalidad de trabajo, tanto para la empresa como para sus trabajadores. (Del Alcázar, 2017, p.15)

Por lo que la modalidad de teletrabajo, resulta de difícil ejecución por las formalidades que se necesitan para su aplicación; por ejemplo: el carácter escrito que se requiere para la adopción o variación del vínculo laboral, sin poner en peligro la vida de todos en la empresa, por algún trabajador que sea asintomático o por la propia salida de éste.

Así mismo, de no disponer que los teletrabajadores cuenten con descanso médico, los cuales deben comunicar a su empleador el cambio de su contrato de trabajo, pero siendo necesario reunirse presencialmente y no poder realizarlo de manera virtual, para poder recibir las indicaciones necesarias para el desarrollo de esta nueva modalidad, siempre que éste mantenga su vigencia

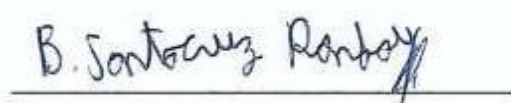
En base a lo expuesto anteriormente, es que se considera necesaria la modificación vía adición de un artículo en la Ley N° 30036 para el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo de manera virtual, a fin de que permita a los trabajadores celebrar un nuevo contrato laboral, sin salir de casa, y sin tener que exponerse a la pandemia actual; y con ello proteja su salud y bienestar así como la de sus familias, beneficiando en la práctica tanto a los empleadores como para los trabajadores por igual.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Con la presente iniciativa que se propone, se persigue proteger la salud y bienestar de los trabajadores y empleadores de las empresas públicas y privadas del Perú; puesto que, al celebrar un contrato de trabajo de manera presencial, pueden exponerse a la nueva enfermedad o poner en riesgo a sus familias, en vez de poder realizarlo a través de un correo electrónico de la empresa o comunicarlo a través de llamada telefónica.

III. ANÁLISIS DE COSTO BENEFICIO

La promulgación de la presente norma no irroga presupuesto al Estado, puesto que no se genera obligación de efectuar gasto u otros conceptos del Estado, en base a que los gastos para la compra de equipos tecnológicos son proporcionados por el empleador o trabajador según lo estipulado en el artículo 3 de la ley 30036.



Brandon Fabian Santacruz Rondoy

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Gestión del Correo Electrónico en Teletrabajo: Bandeja cero. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10830/Nota%20Acad%20a9mica%207%20%2818.04.2021%29%20-%20Gesti%20del%20Correo%20Electr%20en%20Teletrabajo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bravo, C.; Cerna, J y Durand, P. (mayo, 2011). Informe Temático N° 39/2010-2011 Avances Legislativos sobre el Teletrabajo en América Latina. *Revista DIDP*. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/282DA69FA1E8A90A0525812A006210B9/\\$FILE/347_Informe_39_Teletrabajo_avances_legislativo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/282DA69FA1E8A90A0525812A006210B9/$FILE/347_Informe_39_Teletrabajo_avances_legislativo.pdf)
- Burbach, A. & Day, F. (octubre, 2012). Telework Considerations for Public Managers with Strategies for Increasing Utilization. *Communications of the IBIMA*. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.451.930&rep=rep1&type=pdf>
- Camps, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Social & Business Research Laboratory. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662/pdf>
- Casalin, A (2015). Implicaciones jurídicas del teletrabajo en Colombia, como oportunidad de empleo (Tesis de Maestría). <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/643/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerna, C. (2015). Consecuencias jurídicas de la Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo (Tesis de Maestría). http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1086/T016_04546470_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charlotte, I. (Diciembre, 2014). All in a day's work: overcoming telework challenges. *Monthly Labor Review*. Recuperado de

<https://www.bls.gov/opub/mlr/2014/beyond-bls/pdf/all-in-a-days-work-overcoming-telework-challenges.pdf>

Chuquillanqui, R. (marzo, 2017). El trabajo remoto: ¿Una «nueva cepa» del teletrabajo para afrontar la crisis? *Revista IUS 360*. <https://ius360.com/el-teletrabajo-una-nueva-cepa-para-afrontar-la-crisis/>

Chuquillanqui, O. y Ramírez, E. (marzo, 2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. *Revista Derecho & Sociedad*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18824/19044>

Correa, F. (2015). El Teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo (Tesis de Maestría). https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Culqui, A. y Gonzáles, A. (Febrero, 2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043>

Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el cual aprueba el Trabajo Remoto. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf>

De las Heras, A. (2016). El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas prácticas. Udi Mundus. https://udimundus.udima.es/bitstream/handle/20.500.12226/375/indice_teletrab.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Alcázar, J. (marzo, 2017). Trabajo Remoto vs Teletrabajo, las ventajas y desventajas de trabajar fuera de oficina. *Revista Vida Digital*. <https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>

- Delgado, A. (octubre, 2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
file:///C:/Users/Brandon/Downloads/34-Texto%20del%20art%C3%ADculo-42-1-10-20201006.pdf
- Edquen, J. (2020). El trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-covid 19 (Tesis para obtener título).
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, J. (2020). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2 (Tesis de Maestría).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56524/Fernandez_BJCCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Giedré, A.; Rapuano, V. & Stachová, K. (junio, 2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Magazine Sustainability* 2020.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/13/5332/pdf>
- Hunton, J. (2010). The Impact of Alternative Telework Arrangements on Organizational Commitment: Insights from a Longitudinal Field Experiment. *The American Accounting Association*.
https://meridian.allenpress.com/jis/article-pdf/24/1/67/1742958/jis_2010_24_1_67.pdf
- Informe del MTPE en donde se establece las disposiciones para la aplicación del trabajo remoto. (Marzo, 2020). *Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/110023-mtpe-establece-disposiciones-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>
- Irigoyen, J. (2021). Estrategias de trabajo remoto para el desempeño del servidor público con discapacidad física en el Gobierno Regional de Lambayeque

- (Tesis de Maestría).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53237/Irigoyen_MJSDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kilpi, A. (2020). Practical Factors of Successful Telecommuting (Bachelor's Thesis).
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347327/Kilpi_Aki.pdf?sequence=2
- Ley 30036, "Ley que regula el Teletrabajo".
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- Messenger, J. (2020). OIT: El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. *Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Muñoz, G y Pinto, A. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
- Najum, E.; Paquet, R. & Tremblay, D. (2006). Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work-Family Conflict? *Canadian Journal of Communication*. <https://cjc-online.ca/index.php/journal/article/download/1721/1841.pdf>
- Núñez, B. (2020). Teletrabajo en Vida Security Previsión S.A (Tesis de Maestría).
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178991/Tesis%20-%20Bernardita%20Nunez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osio, L. (Julio, 2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Revista Visión General*. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545899009.pdf>
- Peiró, J. y Soler, A. (Mayo, 2020). El Impulso al Teletrabajo Durante el covid-19 y los Retos que Plantea. *Revista Ivielab*. <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

- Peñañiel, E. (2019). El Teletrabajo en el Sector Público como Alternativa de Desplazamiento (Tesis de Maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36428/Pe%203%b1a%20Pe%203%b1a%20MEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peralta, A. (2020). El Impacto del Teletrabajo y la Administración de Empresas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y Conocimiento*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7402204.pdf>
- Rangles, F (2015). El Teletrabajo como un Contrato Protegido por el Derecho Laboral (Tesis de Maestría). <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5572/1/122791.pdf>
- Ravas, C. (Febrero, 2013). Homeworking contract and teleworking - importance and role in the economy. *Annals of the University of PetroSani, Economics*. https://www.upet.ro/annals/economics/pdf/2013/part2/Ravas_O.-1.pdf?fbclid=IwAR2gQ_qqQL24bQI-ExM3Ikuv6KgATZXJOxYDt6wjLqBFgQczt9lyd_iAbmU
- Reque, A. (2020). El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020 (Tesis para obtener el título de abogado). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55604/Reque_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, C. (mayo, 2020). El teletrabajo en tiempos de covid-19. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24640/1/ENSAYO%20El%20teletrabajo%20en%20tiempos%20de%20COVID-19.pdf>
- Rojas, R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito (Tesis de Maestría). <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analysis.pdf>
- Rosas, C. (Abril, 2018). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *Revista Ius et*

Veritas. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472018000100203&script=sci_arttext.pdf

Sánchez, I. (Agosto, 2019). ¿Por qué el teletrabajo no funciona en el mercado laboral peruano? *Revista de la Cámara de Comercio de Lima*. http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/10/sanchez_castro_noticias_cielo_n9_2019.pdf

Sime, S. (2020). Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020 (Tesis de Maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46552/Sime_VSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suarez, E. (2010). Análisis de las características del Teletrabajo y su aplicación en el aula de la Práctica Profesional. *XXXII Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional*. http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA_SIMPOSIOS_T_2010_01_PATERN_O_SUAREZ_VIOLA.pdf

Suarlan, C. (Mayo, 2017). Teleworking for Indonesian Civil Servants: Problems and Actors. *International Journal of Administrative Science & Organization*. <http://www.ijil.ui.ac.id/index.php/jbb/article/view/9495/67546004>

Toribio, K. (27 de Agosto de 2020). El trabajo remoto en tiempo de COVID-19 (Mensaje en un blog). <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>

Toshihiro, O. (Julio, 2020). Research on Telework and the Actual Conditions of Workers Under the Spread of COVID-19. *Keio University*. <https://www.keio.ac.jp/en/press-releases/files/2020/7/29/200729-1.pdf>

Valera, C. (7 de mayo de 2020). El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana. *Revista La Ley*. <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>

Vargas, T. (2015). La Respuesta del Ordenamiento Laboral Peruano Frente al Teletrabajo (Tesis de Maestría). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1614.pdf>

Vélez, J. (abril, 2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES DERECHO* ISSN 2145-7719. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4863661.pdf>

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable 1

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
La comunicación virtual	La telecomunicación permite comunicarse de manera virtual utilizando diversas clasificaciones de teleservicios. En base, a lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley de Telecomunicaciones, como son los servicios telefónicos (fijo y móvil); el servicio télex; el servicio telegráfico (telegramas) y los servicios de radiocomunicación, como son los radioaficionados, fijo, móvil y busca de personas. Permitiendo un mayor radio de comunicación sin tener que reunirse con la persona de manera presencial. (Vargas, 2015)	La comunicación virtual nos permite entrar a nuevos horizontes para la comunicación utilizando las nuevas tecnologías informáticas para poder constatar una acción o acto sin tener que estar necesariamente de manera presencial con la otra persona.	Servicios Telefónicos Nuevas Tecnologías de Comunicación	Celular Correo Electrónico o Institucional Google Meet Zoom	Escala Nominal

Operacionalización de la variable 2

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Primera Variable Dependiente:</p> <p>La ley 30036 – Ley que regula el Teletrabajo</p>	<p>La Ley 30036, establecen los derechos y obligaciones para los trabajadores vinculados a la modalidad de teletrabajo, siendo similar a lo pactado en las relaciones laborales ordinarias, pero con la diferencia de trabajar desde el hogar y utilizando las nuevas tecnologías de comunicación. (Sánchez, 2019)</p>	<p>Actualmente, en el Perú se ha publicado la ley 30036, la cual ha surgido por la creciente demanda del teletrabajo como consecuencia de la intromisión de las nuevas tecnologías para la realización de las actividades laborales. Además, de su notable valoración y esfuerzo para poder conciliar la vida familiar y laboral.</p>	<p>Normas Legales</p>	<p>Constitución</p>	<p>Escala Nominal</p>
				<p>Ley 30036</p>	
			<p>Operadores Jurídicos</p>	<p>Jueces Laborales</p>	
				<p>Abogados</p>	
<p>Teletrabajadores</p>					

<p>Segunda Variable Dependiente:</p> <p>Contrato de Trabajo de Servicio</p>	<p>Es el contrato mediante el cual una persona, ya sea natural o jurídica, contrata a otra para realizar una serie de servicios a cambio de un salario. Caracterizándose porque el contratado se compromete a cumplir una labor en específico, mientras que su empleador tiene la obligación de pagar por dicho servicio realizado. (Rangles, 2015)</p>	<p>El contrato de servicio es un acuerdo entre dos partes, siendo una de ellas persona natural o jurídica, con el objetivo de comprometerse a desarrollar un trabajo, por tantas horas laborales y siguiendo las pautas dadas por el contratista, para obtener una remuneración estipulada en el contrato de trabajo.</p>	<p>Contrato de Trabajo</p>	<p>Jurisprudencia</p> <hr/> <p>Leyes</p> <hr/> <p>Decretos</p>	<p>Escala Nominal</p>
--	---	---	----------------------------	--	-----------------------

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

“La Implementación de la Comunicación Virtual para el Cambio de Contrato de Trabajo de Servicio a Teletrabajo”

Estimado (a) Encuestado:

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar en qué medida la implementación de la comunicación virtual es necesaria para el cambio de contrato de servicio a teletrabajo, en este sentido se pide su valiosa colaboración respondiendo objetivamente cada una de las preguntas planteadas, marcando con una "X". Agradecemos anticipadamente su colaboración y garantizamos la confidencialidad de los datos.

Condición:

Juez

Abogado

1.- ¿Cree usted que la forma en que como se utiliza la comunicación virtual actualmente es adecuada?

- a) Si
- b) No

2.- ¿Considera usted necesaria la realización del cambio de contrato de trabajo de servicio a teletrabajo de manera virtual?

- a) Si
- b) No

Si su respuesta es afirmativa, indique porque:

.....
.....

3.- ¿Cree usted que es más factible comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo en lugar de realizarse en forma presencial?

- a) Si
- b) No

4.- ¿Considera usted importante el uso de la comunicación virtual, entre el empleador y el teletrabajador actualmente?

- a) Si
- b) No

5.- ¿Opina usted que es importante el uso de la comunicación virtual para regular algún aspecto del contrato de trabajo en vez de hacerlo de forma presencial?

- a) Si
- b) No

6.- ¿Considera usted importante el uso de las nuevas tecnologías de comunicación como son Zoom o Google Meet en la realización de sus labores?

- a) Si
- b) No

Si su respuesta es afirmativa, indique porque:

.....
.....

7.- ¿Considera usted importante la regulación de una nueva norma para comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo?

- a) Si
- b) No

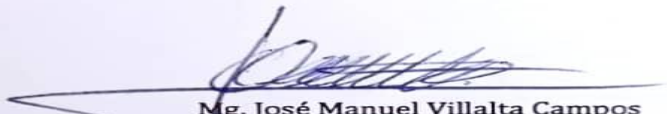
8.- ¿Cree usted que es necesaria la comunicación virtual para la suscripción o emisión de contratos en tiempos de pandemia o estado de emergencia?

- a) Si
- b) No

Si su respuesta es afirmativa, indique porque:

.....
.....

Muchas Gracias por su Colaboración.



Mg. José Manuel Villalta Campos
DTC. Sede Chiclayo
Asesor Temático – Desarrollo de Proyecto de Investigación

GUÍA DE ENTREVISTA N°1

TÍTULO:

La Implementación de la Comunicación Virtual para el Cambio de Contrato de Trabajo de Servicio a Teletrabajo

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con el cambio de la modalidad de trabajo de servicio a teletrabajo de manera virtual. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Carlos Sosa Caballero

Cargo: Supervisor

Institución: Petroperú

OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida se debe implementar la comunicación virtual para el cambio de contrato de servicio a Teletrabajo.

Preguntas:

1. ¿Cuál es la finalidad de poder comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo?

El de darle continuidad a ciertas actividades que se pueden desarrollar mediante esta modalidad.

2. ¿Considera necesario el uso de los medios electrónicos para el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en vez de presencial? ¿Sí o No y Por qué?

Si, ya que de manera presencial el uso de muchas de estas herramientas nos ayuda a poder desarrollar nuestras actividades diarias. La facilidad para continuar estas actividades en remoto es mediante el desarrollo de medios electrónicos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir doctrinalmente la importancia de la comunicación virtual para el cambio de los contratos de trabajo de servicio a teletrabajo.

- 3.- ¿Considera importante la comunicación virtual en la relación laboral de los empleadores con sus trabajadores? ¿Sí o No y Por qué?

Si, ya que se mantiene la comunicación y coordinación laboral

- 4.- ¿Cuáles son los medios tecnológicos que utiliza para poder comunicarse con su empleador, en este tiempo de estado de emergencia?

Tienes diferentes opciones, esto de acuerdo a las facilidades que tengan las empresas, por ejemplo:
Google meet, cisco webex, zoom, microsoft teams.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la relevancia de la comunicación virtual para los teletrabajadores.

5. ¿Considera usted que es importante en la actualidad, el uso de la comunicación virtual en las empresas? ¿Por qué?

Si, por la facilidad de las comunicaciones remotas en tiempo real y por la coyuntura actual.

6. ¿Cómo se están utilizando actualmente las nuevas tecnologías de comunicación en su empresa?

De manera más frecuente

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Proponer que se regule expresamente en la Ley 30036 el cambio de contrato de trabajo de servicio a teletrabajo de manera virtual


7. ¿Considera usted necesaria la regulación de una nueva norma con el fin de poder comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo? ¿Sí o No y Por qué?

Si debería ser regulada por que solo se debería trabajar 8 horas; sin embargo, hay veces que se trabaja más de lo debido.

8. ¿Cree usted que con la implementación de la comunicación virtual traerá beneficios a usted y a su empresa donde labora actualmente?

Si, debido a la coyuntura actual, en muchas áreas, sería buena su implementación.

FIRMA



Mg. José Manuel Villalta Campos
DTC. Sede Chiclayo
Asesor Temático – Desarrollo de Proyecto de
Investigación

GUÍA DE ENTREVISTA N°2

TÍTULO:

La Implementación de la Comunicación Virtual para el Cambio de Contrato de Trabajo de Servicio a Teletrabajo

INDICACIONES: *El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al tema relacionado con el cambio de la modalidad de trabajo de servicio a teletrabajo de manera virtual. Para lo cual, se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Marcos Siesquen Sandoval

Cargo: Supervisor Integridad Campo

Institución: GIE GROUP SA

OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida se debe implementar la comunicación virtual para el cambio de contrato de servicio a Teletrabajo.

Preguntas:

1. ¿Cuál es la finalidad de poder comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo?

Agilizar el proceso, y darle mayor flexibilidad al trabajo de cumplir con su labor.

2. ¿Considera necesario el uso de los medios electrónicos para el cambio de contrato de trabajo a teletrabajo en vez de presencial? ¿Sí o No y Por qué?

Si, muy necesario. Para mayor celeridad del proceso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir doctrinalmente la importancia de la comunicación virtual para el cambio de los contratos de trabajo de servicio a teletrabajo.

- 3.- ¿Considera importante la comunicación virtual en la relación laboral de los empleadores con sus trabajadores? ¿Sí o No y Por qué?

Si, debido a la naturaleza de algunos trabajos, es posible realizar teletrabajo.

- 4.- ¿Cuáles son los medios tecnológicos que utiliza para poder comunicarse con su empleador, en este tiempo de estado de emergencia?

Bueno uso el celular, whatsapp, y el microsoft teams.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Explicar la relevancia de la comunicación virtual para los teletrabajadores.

5. ¿Considera usted que es importante en la actualidad, el uso de la comunicación virtual en las empresas? ¿Por qué?

Si muy necesario, por la globalización de las comunicaciones, además de la necesidad en las empresas de una comunicación rápida y sencilla entre sus trabajadores

6. ¿Cómo se están utilizando actualmente las nuevas tecnologías de comunicación en su empresa?

Diría que, aún falta por explotarlas y poder utilizarlas de mejor manera en la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

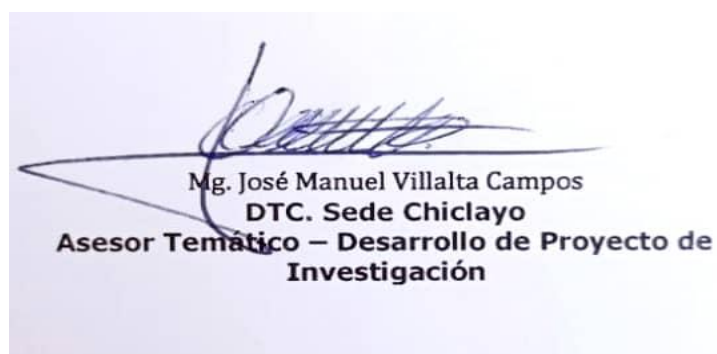
Proponer que se regule expresamente en la Ley 30036 el cambio de contrato de trabajo de servicio a teletrabajo de manera virtual

7. ¿Considera usted necesaria la regulación de una nueva norma con el fin de poder comunicar virtualmente el cambio de contrato de trabajo? ¿Sí o No y Por qué?

Si, para darle un estilo jurídico

8. ¿Cree usted que con la implementación de la comunicación virtual traerá beneficios a usted y a su empresa donde labora actualmente?

Si, ya los trae desde ahora.



ANEXO 03: CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD

CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

A través de este documento se constata la fiabilidad del instrumento de recolección de datos para medir la percepción del tema, el cual está contenido dentro de la tesis titulada "La Implementación de la Comunicación Virtual para el Cambio de Contrato de Trabajo de Servicio a Teletrabajo".

Ante ello, se ha utilizado el **Método de Kuder-Richardson (KR-20)**, el cual queda evidenciado con la documentación anexada en el presente. Es así que para la interpretación del coeficiente de KR-20, se está tomando las siguientes escalas:

0.81 a 1.00	Muy bueno
0.61 a 0.80	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Alta
0.01 a 0.20	Muy Alta

Dando fe que se utilizaron encuestas originales y que los resultados son fieles a la realidad a favor de la investigación, ya que el coeficiente de confiabilidad obtenido es igual a **0.742**, el mismo que refleja un coeficiente "**Alto**" dentro de la escala de fiabilidad, en conclusión el instrumento de recolección de datos es **confiable**.

Estampo mi sello, rubrica y número de registro para la conformidad del especialista y metodólogo de la investigación.



Handwritten signature: *H. Saavedra*
Stamp: LIC. HUGO LÓRIGO SAAVEDRA SAAVEDRA
COESPE 955
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL

ANEXOS:

$$KR-20 = \frac{(n-1)(1-\sigma^2 - \sum p^2 q^2)}{n-1}$$

En donde:

K = Numero de items del instrumento

k-1 = Numero de items del instrumento - 1

1 = Unidad

$\sum p^2 q^2$ = Sumatoria de los productos de $p^2 * q^2$

σ^2 = Varianza de las puntuaciones totales

Aplicando la fórmula:

$$KR-20 = \frac{(88-1)(1-1.233.23)}{88-1} = 0.742$$

Finalmente:

Tabla 1:

Resultado obtenido al aplicar el coeficiente de KR-20 al cuestionario de 8 preguntas aplicado a: 6 jueces y 50 abogados.

KUDER-RICHARDSON	Encuestados
0.742	56

Fuente: Investigación propia

Tabla 2:

Consolidado del cuestionario aplicado a: 6 jueces y 50 abogados.

ENCUESTA	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8
1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	1
3	0	0	0	0	1	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	1	1	1	1	0	1	0
9	0	1	1	1	1	0	1	0
10	0	1	0	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	1	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0	1
15	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	0	0	0	0	0
17	0	0	0	0	0	0	0	1
18	0	0	0	0	0	0	0	0
19	0	0	0	0	1	0	0	0
20	0	0	1	0	0	1	0	0
21	0	1	0	0	0	0	0	1
22	0	0	0	0	1	0	0	1
23	0	1	0	0	0	1	0	0
24	0	0	0	0	0	0	0	0
25	0	1	1	0	1	0	0	0
26	1	0	0	0	0	0	0	0
27	1	0	0	0	0	0	0	0
28	1	1	0	0	1	0	0	0
29	1	0	0	0	0	0	0	0
30	1	1	0	0	0	0	0	0
31	1	0	0	0	0	0	0	0
32	1	0	1	0	1	0	0	0
33	1	1	0	0	0	1	0	0
34	1	0	0	0	0	0	0	0
35	1	0	0	0	0	0	0	1
36	1	0	0	0	0	0	0	0
37	1	0	0	0	0	0	0	0
38	0	0	1	0	0	0	0	0

39	0	1	0	0	1	0	0	0
40	0	0	0	1	0	0	0	0
41	0	0	0	0	0	1	0	0
42	0	0	0	0	0	0	0	0
43	0	1	0	0	0	0	1	0
44	0	0	1	0	0	0	0	1
45	0	0	0	0	0	0	0	0
46	0	0	0	0	0	0	1	0
47	0	0	0	0	1	0	0	0
48	0	1	0	0	0	0	0	0
49	0	1	0	0	0	0	0	0
50	0	1	0	0	0	0	0	1
51	0	0	0	0	0	0	0	0
52	0	0	0	0	0	0	0	1
53	0	0	0	0	0	0	0	0
54	0	0	0	0	0	0	0	1
55	0	0	0	0	0	0	0	0
56	0	0	0	0	0	0	0	1