



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
TESIS

El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto
en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región
Ucayali 2024

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Lilianita Vasquez Upiachihua (orcid.org/0009-0001-6022-1994)

Alicia Thalia Silva Tuanama (orcid.org/009-0009-5891-7093)

ASESOR:

Dr. Gino Javier Pinedo Vargas (orcid.org/0000-0001-8135-5118)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Constitucional

Sub línea:

Derecho Laboral

UCAYALI – PERÚ

2024

JURADO EVALUADOR



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Presidente



Mg. Saul Tovar Yachachi
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:05 am horas del día viernes 22 de noviembre del 2024, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "CRITERIOS DEL CÓDIGO CIVIL APLICADOS PARA FIJAR EL MONTO DE LA PENSIÓN ALIMENTICIA EN LAS SENTENCIAS EXPEDIDAS POR EL JUZGADO DE PAZ LETRADO DE LA PROVINCIA DE UCAYALI – CONTAMANA 2023", elaborado por las bachilleres LILIANITA VASQUEZ UPIACHIHUA y ALICIA THALIA SILVA TUANAMA.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Mg. Olivia Rios Ordoñez, Secretario Mg. Saul Tovar Yachachi y Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con RESOLUCIÓN N° 270-2024-FDCP-UPP de fecha 07 de noviembre del 2024; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a las bachilleres LILIANITA VASQUEZ UPIACHIHUA y ALICIA THALIA SILVA TUANAMA, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

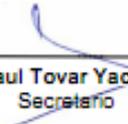
Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres LILIANITA VASQUEZ UPIACHIHUA y ALICIA THALIA SILVA TUANAMA, fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:50 am Horas del mismo día, de lo que se da fe.


Mg. Olivia Rios Ordoñez
Presidente


Mg. Saul Tovar Yachachi
Secretario


Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nosotras, Lilianita Vásquez Upiachihua, egresada de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, identificado (a) con DNI N° 75791040 y Alicia Thala Silva Tuanama, egresada de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, identificado (a) con DNI N° N° 47596883.

Declaro bajo juramento que:

1. Somos autores del trabajo titulado:
"El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024"
El mismo que presento bajo la modalidad de **Teelsa**¹ para optar el **Título Profesional**² de Abogado.
2. Bajo la asesoría del Dr. Gino Javier Pinedo Vargas.
3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 03/07/2024



Lilianita Vásquez Upiachihua
DNI: 75791040



Alicia Thala Silva Tuanama
DNI: 47596883



GINO JAVIER PINEDO VARGAS
Asesor

¹ Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

² Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°046-2024

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

**"El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024."**

Facultad : Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional : Derecho y Ciencias Políticas
Asesor(a) : Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Cuyos autores : Alicia Thalia Silva Tuanama
Liliana Vásquez Upiachihua

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **13.3%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 30/10/2024

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Primeramente, damos gracias a Dios y a toda nuestra familia por el apoyo incondicional para el logro de nuestros objetivos, muchas gracias.

Lilianita y Alicia Thalia

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias, por su comprensión estar siempre a nuestro lado apoyándonos en nuestros proyectos.

Lilianita y Alicia Thalia

Resumen

La investigación denominada “El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024; ha tenido por objetivo determinar la relación que existe entre el derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali el estudio fue de tipo correlacional descriptivo, con una muestra de 80 personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Se logró determinar la variable derecho laboral, se observa que el 31.25% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 27.50% siempre, 22.50% casi nunca, y el 18.75% nunca. La variable implementación del trabajo remoto; se observa que el 35% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 28.75% casi nunca, 20% siempre, y el 16.25% nunca. La conclusión general se llegó a que se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024, con un valor de $r = 0.899$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabra clave: Derecho laboral, implementación trabajo remoto.

Abstract

The research called "Labor law and the implementation of remote work in the Provincial Municipality of Coronel Portillo - Ucayali Region 2024; has aimed to determine the relationship that exists between labor law and the implementation of remote work in the Provincial Municipality of Coronel Portillo - Ucayali Region. The study is of a no experiment type, with a sample of 80 administrative personnel of the Provincial Municipality of Coronel Portillo. The labor law variable was determined, it is observed that 31.25% of respondents report almost always, followed by 27.50% always, 22.50% almost never, and 18.75% never. The variable implementation of remote work; it is observed that 35% of respondents report almost always; followed by 28.75% almost never, 20% always, and 16.25% never. The general conclusion was reached that the alternative hypothesis is accepted because $r < 0.05$ and the null hypothesis is rejected. There is a significant relationship between labor law and the implementation of remote work in the Provincial Municipality of Coronel Portillo – Ucayali Region 2024, with a value of $r = 0.899$ estimated by the Pearson correlation coefficient. There is a high significant positive relationship.

Keyword: Labor law, implementation of remote work.

Índice

Portada	i
Página de jurado	ii
Acta de sustentación	iii
Declaración Jurada de originalidad	iv
Constancia de originalidad de trabajo de investigación	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Indice	x
Indice de tablas y figuras	ix
Introducción	xivv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	66
1.1 Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1 Problema General	5
1.2.2 Problemas Específicos	6
1.3. Formulación de Objetivos	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1 Justificación Teórica	7
1.4.2 Justificación Práctica	7
1.4.3 Justificación Metodológica	7
1.4.4 Justificación Social	7
1.5. Delimitación del estudio	7
1.5.1 Delimitación Espacial	8
1.5.2 Delimitación Temporal	8
1.6. Viabilidad del estudio	8
Viabilidad Técnica	8
1.6.2 Viabilidad Financiera	8

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes del problema	9
2,1,1, A nivel internacional.....	9
2.1.2. A nivel nacional.....	11
2.2. Bases Teóricas	14
2.3. Definición de término básico.	26
2.4. Formulación de hipótesis	38
2.4.1. Hipótesis general.....	38
2.4.2. Hipótesis específicas.....	38
2.5. Variables.....	39
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	39
2.5.2. Definición operacional e la variable.....	40
2.5.3. Operacionalización de las variables.....	41
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	43
3.1. Diseño de la investigación.....	43
3.2. Población y muestra.....	44
3.2.1. Población.....	44
3.2.3. Muestra.....	44
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.3.1. Técnicas.....	45
3.3.2. Instrumento.....	45
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	45
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	46
3,5,1, Recolección de datos.....	46
CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	47
4.1. Presentación de resultados.....	47
4.1.1. Prueba de hipótesis.....	55
4.2. Discusión	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	69
Anexo 01: Matriz de consistencia	70
Anexo 02: Instrumento de aplicación	71
Anexo 03 Matriz de validación	72
Anexo 04 Confiabilidad del instrumento	74
Anexo 05 Base de datos	76
Anexo 06 Autorización de publicación de tesis	82
Anexo 07 Informe de conformidad del asesor	83
Anexo 08 Informe de conformidad del revisor	84
Anexo 09 Evidencias	85

Índice de Tablas

Tabla 1 Resultados de la dimensión prestación personal.....	50
Tabla 2 Resultados de la dimensión subordinación laboral.....	51
Tabla 3 Resultados de la dimensión remuneración laboral	52
Tabla 4 Resultados de la variable derecho laboral	53
Tabla 5 Resultados de la dimensión apoyo técnico.....	54
Tabla 6 Resultados de la dimensión carga laboral.....	55
Tabla 7 Resultados de la dimensión productividad laboral.....	56
Tabla 8 Resultados de la variable implementación del trabajo remoto.....	57
Tabla 9 Correlación Pearson hipótesis general.....	59
Tabla 10 Correlación Pearson prestación personal y la implementación del trabajo remoto.....	60
Tabla 11 Correlación Pearson subordinación laboral y la implementación del trabajo remoto	61
Tabla 12 Correlación Pearson remuneración laboral y la implementación del trabajo remoto.....	62

Índice de Figuras

Figura 1 Resultados de la dimensión prestación personal.....	51
Figura 2 Resultados de la dimensión subordinación laboral.....	52
Figura 3 Resultados de la dimensión remuneración laboral.....	53
Figura 4 Resultados de la variable derecho laboral	54
Figura 5 Resultados de la dimensión apoyo técnico	55
Figura 6 Resultados de la dimensión carga laboral.....	56
Figura 7 Resultados de la dimensión productividad laboral.....	57
Figura 8 Resultados de la variable implementación del trabajo remoto.....	58

Introducción

El Derecho Laboral, es de suma importancia en nuestro medio debido a que la mayoría de las personas prestan sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros a una persona a cambio de una retribución económica, con la cual pretende subsistir modestamente y si tiene familia debe cubrir lo necesario para esta.

El derecho laboral es considerado un derecho humano y se reconoce en varios instrumentos normativos a nivel internacional y nacional. Por lo tanto, debería estar claro que son invulnerables e irrenunciables, pero como veremos más adelante, no es así.

A lo largo de los años, los derechos laborales han representado una de las luchas sociales más integrales de la humanidad. Hoy en día ha ido ganando reconocimiento a través de grupos de trabajo, lo que significa la regulación y aplicación de diversas leyes laborales que se corresponden con la realidad. La más importante es la definición de la jornada máxima de trabajo, lo cual es una lucha social que sin duda tendrá un alto costo para los trabajadores y sus sindicatos. La Organización Mundial de la Salud reconoce este derecho y lo convierte en parte integral de nuestra actual legislación nacional sobre derechos fundamentales.

Con el tiempo se fueron reglamentando diversas normas, algunas protectoras, otras más flexibles, por ejemplo, podemos mencionar la creación de acuerdos modelo necesarios en el contexto de la globalización y los acuerdos de libre comercio, a los que luego siguió la modificación de la base mínima; remuneración acorde al incremento del valor de la llamada canasta básica familiar y la adopción de reglas procesales orales absolutas y adaptadas a las realidades naturales del desarrollo laboral.

La tecnología ha cambiado la realidad mundial y nacional, lo que ha llevado a la necesidad de regular formas de trabajo diferentes a las tradicionales, donde la presencialidad no era necesaria para llevar a cabo las labores, sin impedir la

creación de vínculos laborales. El teletrabajo es una norma que, a pesar de tener más de 7 años, no había sido muy considerada o no había sido implementada adecuadamente.

También es necesario ser conscientes de la realidad actual, ya que el estallido de la epidemia desde finales de 2019 ha obligado a varios países a buscar refugio y aislarse en sus hogares para evitar la propagación del virus. En Perú, durante más de 60 días, a partir del 16 de marzo de 2020, todos los peruanos debieron adaptarse a la nueva normalidad surgida tras la llegada de la pandemia y el inicio de restricciones y reglas de distanciamiento social obligatorio. Esta situación de emergencia en el ámbito de la salud de conformidad con el Decreto Supremo no. 010-2020-TR crea como herramienta el llamado trabajo a distancia, que en este caso permite la continuación de la relación laboral de tal manera que no sólo se evite la terminación o ruptura del vínculo, sino también; optimizar los recursos para realizar tareas que puedan encajar en el sistema.

Como resultado, estas nuevas formas de trabajar se utilizan y aplican cada vez más sin la debida previsión y en situaciones de emergencia, creando situaciones en las que sus deficiencias legales se hacen evidentes en el proceso o los derechos de los trabajadores pueden ser violados.

A pesar del reconocimiento de los principios de igualdad de oportunidades y progresividad laboral en nuestra legislación y jurisprudencia, estas disposiciones legales son ineficaces para abordar las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores, como se demuestra en este estudio.

Esta situación causa graves perjuicios a los funcionarios públicos que trabajan en un sistema de derechos limitados y reducidos, donde los derechos laborales se restringen arbitrariamente. Sin embargo, a pesar de las persistentes quejas y llamamientos para derogar esta disposición, estas propuestas no han revertido efectivamente los efectos nocivos de esta forma de contrato debido a la falta de poderes regulatorios, la motivación insuficiente para la resolución judicial y la débil aplicación de la ley. Documentos internacionales que garantizan la vigencia

o ejercicio de los derechos laborales.

Para alcanzar este propósito, se ha considerado en dividir en cinco capítulos:

Primer capítulo con respecto al problema, escribir realidades problemáticas formulando preguntas de investigación, objetivos, fundamentos, definiciones y viabilidad.

Segundo capítulo se presentan los antecedentes de la investigación a nivel internacional y nacional y se desarrolla el marco teórico, incluyendo fundamentos y argumentos teóricos, hipótesis, operacionalización de variables, indicadores y definiciones de conceptos.

Tercer capítulo la metodología se determina en función del tipo, nivel y diseño de la investigación, así como de la población y la muestra. Luego se describen las técnicas e instrumentos con pertinencia y validación de expertos.

Cuarto capítulo Los resultados se presentan después del procesamiento de los datos, al igual que la prueba de hipótesis, y se discuten los resultados.

Quinto capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones, finalmente las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

El siglo XX ha significado un desarrollo bastante importante para los derechos laborales en nuestro país y en general para toda la comunidad internacional. La Organización Internacional del Trabajo, las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Unidos han promulgado leyes significativas sobre los derechos laborales. Es importante destacar que el derecho de un trabajador a la estabilidad laboral siempre ha estado relacionado con su dignidad laboral, ya que esta relación existe entre ellos. En los últimos años, debido a la globalización económica y sus efectos, el gobierno peruano ha adoptado una política de flexibilización de las normas laborales, lo que ha llevado a la desregularización de varias instituciones laborales, como sucedió con la Estabilidad Laboral. Esto se hizo bajo la falsa creencia de que esto era la única forma de sanear nuestra economía y mejorar nuestro bienestar económico.

A nivel internacional Jensen, y otros (2020) Explican que el monitoreo remoto de los empleados presenta desafíos insuperables que reducen las ventajas de las empresas formales para su gestión. Por lo tanto, se considera necesario aumentar la importancia de la productividad del trabajo remoto sin alterar los contactos de estímulo o la tecnología de seguimiento que provoca cambios en la conformidad del trabajo remoto. Se ha demostrado que se debe aumentar el seguimiento de las acciones de los

colaboradores para mejorar el rendimiento de las tareas asignadas al personal.

Soroui (2020) El análisis demuestra que el uso del trabajo remoto logra reelaborar los vínculos económicos y sociales entre el colaborador, la empresa y la sociedad, debido a diversas modificaciones en las organizaciones y los avances en la infraestructura tecnológica. Estos hallazgos hacen referencia a la dinámica del trabajo remoto, lo que lleva a un proceso de cambio en diferentes contextos donde los empleados deben cumplir con sus responsabilidades.

García (2019) Según su investigación, un 53 % de los trabajadores en todo el mundo desea permanecer en su lugar de trabajo durante muchos años. Para las organizaciones, mantener a sus empleados fue un desafío de mayor relevancia por el que tendrán que pasar en el exigente mercado al que se enfrentan en 2019. Según la encuesta, el 81% de los empleados se sienten motivados y mantienen su desempeño laboral cuando su jefe inmediato les brinda un buen trato, el 38% lo pide y el 37% mejora su desempeño por miedo a perder su trabajo.

En el Perú, un antecedente de esta figura, es el trabajo a domicilio recogido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y que en el Título IV señala que El trabajo a domicilio se define como el trabajo que se realiza de forma regular o temporal, de manera continua o no en el hogar o lugar designado por el trabajador sin necesidad de supervisión del empleador. Además, este dispositivo indica que los trabajadores domésticos no están incluidos en esta modalidad de trabajo.

Respecto al Perú, Según la literatura, la figura del trabajo remoto, establecida como una medida excepcional y temporal mediante el Decreto de Emergencia N° 026-2020, no existía antes de la declaración del Estado de Emergencia Nacional dictado para hacer frente a la propagación de la COVID-19. Medida que algunos consideran innecesaria, ya que en nuestro país se tiene legislación expresa del teletrabajo, respecto de la cual señalan se debió flexibilizar o modificar su regulación; otros, consideran que su creación permitirá que los empleadores no la asocien con las obligaciones que les impone la figura del teletrabajo.

En nuestra opinión, si bien esta modalidad laboral ha sido creada para superar la pandemia, es cierto también que la celeridad en su implementación la hace más atractiva para los empleadores y podría quedarse en la Ley N° 30036 como una forma especial del teletrabajo; máxime, si el trabajo remoto puede incrementar la productividad entre un 15% y 40%, además de reducir el ausentismo laboral en un 40% y disminuir los costos de más del 20% en bienes inmuebles, según un estudio de la consultora *Boston Consulting Group* (BCG)⁴. Este estudio permitiría entender la decisión que han tomado algunas grandes empresas en el mundo, quienes han anunciado a sus empleados que pueden trabajar desde casa de manera indefinida.

No obstante, se ha optado por el trabajo a distancia tanto en instituciones públicas como privadas. El Decreto de Urgencia N° 026-2020 establece medidas excepcionales y temporales para detener la propagación del coronavirus (COVID-19) en todo el país. El Decreto Legislativo N° 1505 (2020) autoriza temporalmente el trabajo remoto en las instituciones públicas hasta el 31 de diciembre de este año, permitiendo que las personas presten sus servicios desde donde quieran.

Las nuevas formas de trabajo que implican el uso de la tecnología de la información para realizar trabajos a distancia han desnaturalizado el concepto de jornada y horario de trabajo, ya que es extremadamente fácil establecer contacto a través de mensajes, llamadas, correos electrónicos, etc.; a los cuales el trabajador se somete a diario, muchas veces sin establecer un horario definido para la realización de estas actividades; lo que sin duda no solo vulnera la ley.

Muchas personas creen que es responsabilidad del trabajador atender asuntos de trabajo fuera del horario establecido, lo que le da autonomía. Sin embargo, en un país en el que el trabajo es inestable, ha habido muchas violaciones a nivel nacional, como despidos injustificados, reducciones de categorías, actos de hostilización, entre otros. A menudo, desatender un llamado de la empresa fuera del horario genera temor en el empleado, lo que lo hace sujeto a la posibilidad de ser despedido.

No hay ley específica que castigue a los empleadores que realizan esta práctica, y no se considera una causa de hostilidad laboral. Muchos malos empleadores aprovechan esta falta de ley para hacer que sus empleados se sientan disponibles para atender sus asuntos laborales en cualquier momento.

En comparación con el trabajo presencial, es más sencillo demostrar o determinar cuándo se ha realizado sobretiempo y solicitar el pago correspondiente, en el trabajo remoto o teletrabajo es más difícil demostrar estas situaciones si el trabajador mismo no las reconoce. Esto se debe a que no hay una forma ideal de controlar la jornada laboral y a la facilidad de establecer contactos a través de medios digitales (que a menudo no son exclusivos del trabajo sino también personales).

Las tecnologías de la información han aportado significativos progresos y en tiempos como los que estamos viviendo hoy en día, han facilitado la instauración de métodos de trabajo no presenciales que, de alguna manera, han salvaguardado las relaciones laborales existentes. No obstante, es crucial destacar los desafíos que se han originado de manera colateral para intentar solucionarlos.

1.2. Formulación del problema de Investigación.

1.2.1. Problema general.

¿En qué medida el derecho laboral se relaciona con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿En qué medida la prestación personal se relaciona con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024?
2. ¿En qué medida la subordinación laboral se relaciona con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024?
3. ¿En qué medida la remuneración laboral se relaciona con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024?

1.3 Formulación de objetivos.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar en qué medida el derecho laboral se relaciona con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Determinar en qué medida la prestación laboral se relaciona con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024.

2. Determinar en qué medida la subordinación laboral se relaciona con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024.
3. Determinar en qué medida la remuneración laboral se relaciona con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024.

1.4. Justificación.

1.4.1. . Teórico

Esta investigación se llevó a cabo considerando la justificación teórica, ya que se utilizó la teoría del trabajo remoto y el rendimiento laboral para enmarcar la investigación. Esto implica aplicar dichas teorías y, posteriormente, generar resultados, permitiendo así obtener conocimiento y aportar a la literatura para otros estudiosos en estos campos. (Bernal,2016).

1.4.2. Práctico

La justificación práctica radica en que en situaciones actuales, se busca conocer la realidad de las personas que realizaron trabajo remoto y definir sugerencias o alternativas de solución al encontrar algunas deficiencias. Esto contribuye a la sociedad al describir los hechos relacionados con el derecho laboral y la implementación del trabajo remoto a través de esta alternativa de trabajo para los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo (Bernal,2016).

1.4.3. Metodológica

El método aplicado a la investigación, es de método hipotético deductivo, según Sánchez y Reyes (2015), surge de una hipótesis basada en sus deducciones de datos empíricos o de leyes y principios más generales. La hipótesis se puede llegar a través de dos métodos: inductivo y deductivo.

1.4.4. Social

La necesidad de mantener el distanciamiento social y los protocolos de salubridad obliga a las organizaciones a migrar muchos de sus puestos a modalidades de trabajo que utilicen las TICs como por ejemplo el trabajo remoto. Esta forma de trabajo, y su aplicación de manera improvisada, sin planeación e incluso de manera repentina, podrían implicar una serie de problemáticas organizacionales que probablemente pueden estar siendo enfrentadas por las empresas y sus empleados, el contexto actual ha obligado a ambas partes a ser flexibles pero mientras que no haya una mejor manera de contener la expansión de la enfermedad, es incierta la duración de esta modalidad y se vuelve necesario analizar los aspectos más importantes que impactan tanto al trabajador como a la empresa en ésta dinámica.

1.5. Delimitación del estudio.

a) Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali.

b) Delimitación temporal

Se ejecutó durante el periodo del primer semestre del año 2024, en los meses de enero a junio.

1.6. Viabilidad del estudio.

a) Evaluación técnica

En el desarrollo de este estudio se tomaron en cuenta todos los componentes requeridos para su procesamiento y realización, conforme a lo dictado por la comisión de grados y títulos de la Escuela de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa.

b) Evaluación financiera

Los investigadores financiaron la investigación actual.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes del problema.

Sobre la investigación citamos como antecedentes:

2.1.1. A nivel internacional, Acosta y Muñoz (2020), *“Lecciones Aprendidas del Trabajo remoto de Equipos Agilistas por la pandemia del COVID-19”*, su objetivo general definir y divulgar a la sociedad las lecciones aprendidas de equipos agilistas colombianos trabajando de manera virtual por la pandemia de la COVID-19. Su enfoque es mixto ya que se aplica análisis estadísticos para determinar variables o datos con el fin de comprobar las hipótesis planteadas, contiene partes de una investigación cualitativa porque aplica técnicas de entrevista semi estructurada y observación. En los resultados, se llegó a definir que a pesar que los involucrados expresaron molestias al momento de trabajar, como falta de espacio o elementos necesarios (sillas, herramientas tecnológicas, etc.). El desempeño sigue siendo excelente. Se concluye que uno de los principales retos que el equipo de trabajo enfrentó en está cuarentena fue el de mejorar sus habilidades para manejar plataformas virtuales de comunicación empresarial, otro punto fue la comunicación constante que tuvo el equipo con sus clientes, lo cual mantuvo satisfecho a los clientes.

Echeverri y Espitia (2020) "*Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia de la COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*". Se utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo, no experimental con un diseño transversal, el instrumento usado fue cuestionario, se analizó las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, la integración Al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre. Concluyendo que existe satisfacción por parte de los trabajadores con respecto al nuevo mecanismo de trabajo (trabajo remoto) y de bioseguridad (trabajadores que realizan trabajo presencial) que adoptó la empresa petrolera frente a los obstáculos por la pandemia de la COVID-19 y la buena percepción de bienestar logrado por medio de su trabajo, lo cual les permite gozar una estabilidad económica, familiar y social.

Mariscal (2013) "*La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*". Concluye: que, en el desarrollo de la historia desde el surgimiento de la relación obrero - patronal el hombre ha buscado mecanismos de defensa de sus derechos como trabajador. El objetivo principal del Derecho Laboral es "la protección al trabajador", un principio que desde sus comienzos históricos ha buscado resguardar a la parte más vulnerable de la relación laboral, el trabajador. En este contexto, la necesidad de incluir la Defensa Pública de Derechos Laborales para trabajadores con ingresos económicos bajos, es una propuesta que concuerda con la esencia del Derecho Laboral. El conocimiento de sus

derechos por parte del trabajador es de fundamental importancia, para hacerlos valer ante el empleador, sin embargo su conocimiento de nada sirve si el trabajador no tiene los medios para hacerlos valer.

2.1.2. A nivel nacional, Arriola y Neyra (2020) *“Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial”*. Concluye: Respecto a los aprendizajes durante la implementación del trabajo remoto durante la emergencia sanitaria, los operadores judiciales han tenido que innovar sus tareas en el trabajo en persona debido a la crisis presente. En consecuencia, se han implementado y evolucionado buenas prácticas de trabajo en el procedimiento judicial, como la expedición rápida de las consignaciones judiciales mediante tecnología y sin requerir la presencia física del receptor. También la interconexión entre entidades públicas. La creación del registro de casillas electrónicas institucionales que hacen más certera la notificación, rompiendo el paradigma de la exclusividad en la notificación al domicilio físico para el primer emplazamiento.

Edquen (2020) *“Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia – Covid 19”*. Concluye: Se detectó que durante el estado de emergencia-COVID 19, el rendimiento laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo no ha alcanzado los resultados previstos, debido a las limitaciones establecidas por el gobierno de Perú, Los expertos que pudieron asistir a llevar a cabo sus labores cotidianas en la Fiscalía de Cutervo, no pudieron llevar a cabo sus tareas habituales, debido a que los usuarios que buscaban agilizar, realizar seguimiento o algún trámite

documental no podían hacerlo. El personal responsable de las notificaciones tampoco podía llevar a cabo su labor, lo que resultó en la falta de cumplimiento del trabajo previsto. Se evaluó el trabajo a distancia en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, donde se constató que todos los miembros tomaron la responsabilidad. Sin embargo, en la fase inicial no se disponía de los equipos y herramientas necesarios, tampoco los conocimientos requeridos para el uso de medios digitales y la coordinación ha progresado gradualmente, pero no se logró.

Gonzáles (2020) *“La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada”*. Concluye: Las acciones implementadas por el gobierno durante la pandemia para salvaguardar el derecho laboral demostraron ser ineficientes ya que no están produciendo los resultados previstos, a menos que los índices de impacto en este derecho superen de manera significativa los límites excedidos. Además, si las medidas tomadas por el Estado no son efectivas, implica que el derecho al trabajo no se ha asegurado como se había propuesto inicialmente. En este contexto, el gobierno no está implementando lo que establece la Constitución Política de Perú en su primer artículo, así como lo estipulado en los artículos 23 “protección y fomento del empleo”; 22 “El Estado y el Trabajo” y 24 “Derechos del trabajador”.

Sánchez (2020) *“La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto”*. Concluye: Logro establecer la importancia de regular el derecho a la desconexión laboral, como mecanismo de salvaguarda del derecho a la jornada de

trabajo, al descanso efectivo y a la salud del empleado; regulados de manera independiente por nuestro sistema legal; además de la necesidad de fomentar la utilización correcta de herramientas tecnológicas en el entorno laboral. Esto se apoya en los hallazgos logrados mediante la realización de encuestas que indican que el 76% de los participantes considera imprescindible regular la desvinculación laboral y el 86% sostiene que esta infracción debería ser sancionada por el empleador. Elaboró el marco teórico del Derecho a la desconexión laboral; este consta de normas relacionadas con el derecho a la jornada de trabajo, al derecho al descanso efectivo y en el contexto del contenido del derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Chávez (2020) *“Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020”*. Concluye: Se ha establecido que la mayoría de las personas que optan por el trabajo remoto emplean un ordenador y una conexión a internet (73% cuentan con el equipo requerido), complementándolo con el uso de un teléfono inteligente (El 100% cuenta con un teléfono inteligente y lo utilizan para consultar su correo, señalando el 69% que es adecuado para sus actividades). Los principales impedimentos para implementar el trabajo remoto están vinculados con dificultades de conexión y rapidez de acceso a internet (únicamente el 50% evidencia tener una adecuada conectividad). En este contexto, Iquitos es una de las urbes con escasa conexión a Internet, pero esta circunstancia se intensifica con el uso del teléfono y el correo, siendo restringido el uso de herramientas como las teleconferencias debido al limitado ancho de banda. El teletrabajo implica una forma de trabajar y de organizar el

trabajo innovadora que plantea cambios en dos direcciones. En este sentido el 81% de los encuestados indica que las horas trabajadas por semana son suficientes, indican sentir una mayor carga laboral (73%) pero que pueden cumplir con las actividades asignadas (80%). Esta innovación se produce en dos sentidos, en uno el trabajador organiza y redefine sus tareas, su tiempo y la relación con sus compañeros. Al tener mayor flexibilidad y libertad de horarios, eligen los momentos más adecuados para realizar su trabajo. En un segundo sentido los directivos deben cambiar su acercamiento en la organización del trabajo, modificar su forma de gestión y cómo medir los resultados de los trabajadores (El 65% indica conocer con anticipación las actividades a realizar mientras un 62% indica que reciben retroalimentación y consejo limitado de sus superiores).

2.2. Bases Teóricas.

Variable 1: Derecho laboral

El trabajo es una de las actividades humanas que mayor importancia ha merecido en todos los tiempos, pues precisamente constituye un factor decisivo en el proceso de evolución del ser humano, así como en la transformación y desarrollo de todas las sociedades, pues la forma de relación de trabajo resulta determinante en el grado de contradicción de la lucha de clases, además es la actividad que ha dado lugar a la existencia y provisión de bienes y servicios, que han permitido el desarrollo y esplendor de las diferentes civilizaciones. En el plano individual, el trabajo constituye también la actividad primordial de la persona, pues a través de él, se logran los recursos necesarios para el sustento del trabajador y su familia, para la satisfacción de las necesidades primarias de alimentación, vivienda, vestuario, salud, educación, acceso a los servicios básicos, principalmente.

Es por esto, que desde los primeros tiempos de la existencia del Estado, este se preocupó de regular las relaciones de trabajo, aunque con ventajas que solamente se reflejaban para con los esclavistas, cuestión que sin embargo ha evolucionado sustancialmente hasta llegar a las modernas relaciones de trabajo que se observan en la actualidad, donde se busca lograr los máximos niveles de conciliación entre los intereses de trabajadores y patronos, a través de una normatividad jurídica, que aunque sea en la forma se declara protectora de los derechos de los trabajadores, aunque en el fondo, es eminentemente favorable a los intereses de los empleadores, que como es fácil suponer, son elementos de la clase dominante que ejerce tradicionalmente el poder político del Estado.

Entonces, se ha dado en llamar "Derecho laboral" a todo el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular la relación laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2006), con respecto al trabajo, anota lo siguiente: "sin discrepancias importantes el "*travail*" (francés e italiano) y el "*trabalho*" (portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de *trabs*, *trabis* = traba; por el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: *detripalium*, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de *tripalis*, algo de tres palos."

Según Cabanellas (2000), conceptúa al trabajo como: "El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, inconvenientes, obstáculo. Perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato,

utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras."

Las interpretaciones de mayor relevancia para el Derecho y áreas relacionadas, deben expandirse con la noción del trabajo en dos facetas de difícil distinción: la económica y la laboral. Cada individuo, de acuerdo con la ley natural, que solo de manera limitada y en comunidades insensibles, con necesidades básicas o de fertilidad natural, proporciona suficientes productos sin esfuerzo humano, tiene que esforzarse para conseguir la supervivencia; y a pesar de que la máquina es el resultado del trabajo intelectual de quien la interpreta y mejora y del material que produce, disminuye en cierta medida la carga de trabajo del trabajo antiguo, no será eliminada por completo; ya que, además de las tareas esenciales de operar las máquinas, se encuentra la de ponerlas en marcha, cuidarlas y repararlas; además de la eterna incertidumbre, de un saber inalcanzable, que se encuentra en el mundo.

En un concepto de Barcia citado por el tratadista Guillermo Cabanellas (2000) se establece: "El trabajo es la profesión universal del ser humano; ya que este representa el uso natural de nuestras habilidades y capacidades; por lo tanto, trabaja el inteligente, trabaja el inculto, trabaja el adinerado, trabaja el adinerado. Se percibe en esa perspectiva una identidad tal entre trabajo y vida, que permitiría concluir que hasta el indolente trabaja; puesto que respira, se alimenta y duerme...".

Robalino (1998) Sin embargo, en la línea de las actividades socialmente positivas, Garriguet expone cuatro acepciones de la voz trabajo, en el proceso de la producción: "a) El ejercicio de la actividad, cualquiera sea su esfera y forma; desde el momento en que el hombre despliega actividad, hay trabajo; b) Económicamente, el trabajo constituye el esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un

objeto útil, que satisface sus necesidades o las ajenas; c) Cual medio ordinario para procurarse las cosas necesarias a la vida; y, d) El objeto creado, la utilidad conseguida; el producto, la obra." En relación directa con el ámbito del derecho laboral, en su interpretación más rigurosa, el trabajo conlleva la entrega a otro, a través de un contrato de acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una compensación por tal concepto, y en un contexto de subordinación y dependencia.

Robalino (2000) Los puntos de vista desde los cuales se ha definido el Derecho del Trabajo son:

a) De acuerdo a los fines del Derecho del Trabajo, Trueba Urbina nos dice: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". Frente a este concepto, es preciso comentar, que para Trueba Urbina, el derecho del trabajo de acuerdo a sus fines, consiste en el conjunto sistematizado de principios y normas de orden jurídico que dan origen y regulan la acción de las instituciones destinadas a la protección de los ciudadanos que viven de la venta de su fuerza de trabajo.

b) Desde el punto de vista del sujeto, los profesores alemanes Hueck y Nipperdey expresan que el derecho del trabajo es el "derecho especial de los trabajadores dependientes", y en la misma línea, un manual reciente, publicado por el Ministerio del Trabajo de la República Federal Alemana, "el derecho del trabajo comprende las normas estatales y autónomas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores", como también el marco legal de las condiciones dentro de las cuales se ha de realizar el trabajo".

c) Según el objeto, Rafael Caldera nos habla de "conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en

general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales". d) Otros se refieren a la relación en sí misma. Y así el profesor español Pérez Botija define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela al trabajo."

Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral

Machicado (2013) Los principios son proposiciones claras y evidentes no susceptibles de demostración sobre la cual se funda determinada valoración de justicia de una sociedad y se construyen las instituciones del derecho y que en un momento histórico determinado informa el contenido de las normas jurídicas de un Estado. Entonces, podemos decir que los principios son líneas directrices, verdades anteriores y superiores a la norma legal⁸. Respecto a ello, Carnelutti⁹ señala que "los principios se encuentran dentro del derecho escrito como el alcohol está dentro del vino y que representan el espíritu y la esencia de la ley".

Espinoza (2014) nos dice que "el término principio proviene de la expresión latina "principium", que se traduce en fundamento o comienzo; en otras palabras, representa el punto de partida, el comienzo, de una idea fundamental esencial".

La importancia de los principios del derecho al trabajo reside en la función fundamental que ellos juegan¹¹, así lo señala Manuel Alonso García¹², "son postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a distintos criterios que pueden darse en otras ramas del Derecho".

Siguiendo este criterio, Américo Plá Rodríguez (2010) define los principios generales del derecho al trabajo como "líneas directrices que

informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones que puedan servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos previstos”.

Carrillo (2013) Aunque el derecho laboral está en constante evolución, los principios constituyen el “armazón fundamental de la disciplina, que se mantienen firme y sólida, pese a la variación, fugacidad y profusión de normas”.

Sin embargo, es necesario destacar que los principios del derecho laboral cumplen una función triple:

1) **Función informadora.** Los principios representan la base verdadera de las expresiones positivas y contingentes del Derecho. Esta función informadora representa la dimensión axiológica de los principios, donde estos son interpretados como axiomas o principios éticos que deben guiar el sistema legal positivo. Por lo tanto, el contenido de las normas debería ser la especificación de estas, siendo los principios la fuente material del Derecho¹⁵. Actúan como motivación para los legisladores en la elaboración de nuevas regulaciones laborales.

2) **Función interpretativa.** Los principios son pautas que guían la formación del derecho positivo hacia metas valoradas. Por lo tanto, también pueden ser interpretadas como "ratio legis" o "mens legis" de las normas, es decir, como los propósitos o metas buscadas por el legislador y que, por consiguiente, deben guiar su interpretación evolutiva y teleológica. Los principios son "cognoscendi", ya que facilitan la determinación de la norma que corresponde al caso específico, determinar su sentido o significado adecuado y lograr de esta forma la resolución equitativa del conflicto al que se debe aplicar.¹⁶ En otras palabras, actúan como pautas de interpretación para los jueces que interpreten las regulaciones laborales.

3) **Función normativa o integradora.** Además, los principios constituyen un componente del sistema legal en su papel de fuentes de regulación.

Por lo tanto, los principios funcionan como una fuente supletoria de la ley en ausencia de esta o cuando la ley presenta una oscuridad insalvable a través de la interpretación, como sucedería, por ejemplo, cuando su implementación lleva a una situación absurda o inaceptable.

Entre los principios del derecho laboral tenemos los siguientes:

a) La Irrenunciabilidad.- Se puede definir el principio de irrenunciabilidad como la incapacidad del empleado para renunciar de manera unilateral e irrevocable a un derecho establecido en la norma imperativa¹⁸. Este principio está contemplado en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú de 1993.

b) Principio de No Discriminación. - Ningún empleador puede manejar de manera distinta a los empleados equivalentes. Este principio prohíbe cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, basada en el sexo, raza, procedencia, religión, punto de vista, lengua, estado civil, obligaciones familiares, edad, discapacidad, ser portador del VIH/SIDA, situación económica u otras razones.

c) In Dubio pro operario.- Este principio implica la implementación de la norma más beneficiosa, es decir, cuando una norma puede ser interpretada de múltiples maneras, es aplicable la que resulte más beneficiosa para el empleado.

d) La norma más favorable. - Ocurre cuando hay diversas regulaciones que se aplican a una misma circunstancia laboral, en estas situaciones, se deberá aplicar la que otorgue más beneficios o derechos al empleado. No obstante, es importante aclarar que pueden ser normas del mismo nivel y ámbito; normas del mismo nivel, pero de áreas diferentes; y normas de diferente rango, pero de diferente ámbito. En cualquiera de los casos propuestos, lo que se debe realizar es implementar la normativa que brinde mayores ventajas para el empleado.

e) La condición más favorable.- Este principio está fuertemente vinculado con el de la norma más beneficiosa, pero se diferencia específicamente de esta, dado que en esta se establece la presencia de una norma previa específica y reconocida, que ya se ha implementado y

que debe ser observada, ya que puede ser la más ventajosa para el empleado.

f) Primacía de la Realidad. - Este es el fundamento esencial en el derecho laboral, se aplica cuando se presenta una divergencia entre los sucesos y lo que se ha expresado en documentos. Según Toyama²³, “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, deberían otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

g) Principio de Continuidad o permanencia.- Como señala Zavala²⁵ en el derecho laboral, se aplica "un modelo diferente donde el empleador y el empleado finalizan la relación de trabajo solo cuando se presenten situaciones que hagan inviables o incompatibles las relaciones entre las partes. Desde este punto de vista, la relación de trabajo persiste hasta que el empleado no exprese de manera legalmente estipulada su intención de rescindir el contrato laboral. Por lo tanto, el empleador no podrá declarar finalizada la relación laboral si no es por un motivo estipulado en la ley.

h) Principio de Razonabilidad. - Este principio se basa en la cautela judicial, prescindiendo de la discrecionalidad interpretativa, que establecerá la resolución adecuada en función de las circunstancias del caso. Este es un tipo de límite o freno, tanto formal como elástico, que se aplica en aquellas áreas del comportamiento donde la normativa no puede establecer límites extremadamente estrictos ni en un sentido ni en otro y, principalmente, donde la norma no puede anticipar la multitud de situaciones posibles. Se trata de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

i) Principio de buena fe. - Se refiere al comportamiento que las partes deben tener en el cumplimiento de sus responsabilidades; ya sea durante la formalización, implementación o finalización del contrato laboral.

Incluye el deber de actuar y obrar con fidelidad, es decir, desde un punto de vista legal, cumplir con las responsabilidades con honestidad, cautela y fidelidad, eliminando todo engaño, daño y maltrato.

j) Principio de Inmediatez. - En el ámbito laboral, siempre se refiere a la autoridad sancionadora o disciplinaria del empleador, motivándolo a proceder de manera rápida e inmediata ante la comisión de una infracción o falta por parte del empleado.

k) Principio de Tipicidad. - Se refiere a la descripción precisa, minuciosa y transparente del comportamiento infractor y la señal de la penalización específica para tal infracción; no a realizar interpretaciones amplias o analógicas de los comportamientos y las penalizaciones establecidas en la normativa³¹. Esto implica que las infracciones en el trabajo deben ser sancionadas de manera explícita.

Los principios procesales que surgen de la Constitución Política y de las leyes, son esenciales en los procedimientos judiciales, asegurando así un debido proceso. Por lo tanto, estos constituyen las bases, respaldos y protecciones fundamentales que respaldan a nuestros legisladores en la creación e implementación de normas legales, ya que simplifican la interpretación y aplicación de las leyes para los administradores de justicia.

Nuestro cuerpo normativo reconoce como principios procesales del derecho laboral, los siguientes:

i. Principio de Inmediación. - Este principio se define como el deber de los jueces de aproximarse a las partes, participando en la mayoría de las acciones judiciales, en las que su presencia actúa como mediadores entre las partes, desempeñando su función de guías del proceso. De acuerdo con Palacio, el principio de intermediación es "el que requiere la interacción directa y personal del juez o tribunal con las partes implicadas y con todo el contenido del procedimiento, descartando cualquier vía indirecta de conocimiento judicial".

ii. Principio de Concentración. - Este postulado expresa la necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias, de esta manera garantizar la continuidad y unidad de los actos que componen la Litis.

iii. Principio de Celeridad. - Es el derecho de todo ciudadano a un proceso sin dilaciones indebidas y que su causa sea oída dentro de un plazo razonable, sin retrasos. Este principio está dirigido a los órganos judiciales, con el objetivo de crear en ellos la obligación de actuar en un plazo razonable, de aplicar el “ius puniendi”, de resolver la controversia entre particulares y el Estado, o de restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida dentro de los plazos establecidos por la norma.

iv. Principio de Veracidad.- Este principio, conocido también como “búsqueda de la verdad real”, implica que “en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, con el fin de lograr la “materialidad de la verdad”, esto es, que el proceso laboral sea un proceso-verdad”.

v. Principio de Oralidad. - Este principio se complementa con los de inmediación y concentración. El principio de oralidad consiste en que los actos procesales son realizados a viva voz, normalmente en audiencia y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable. Roberto Acevedo Mena define el Principio de Oralidad como “aquél que propicia el juez en las diligencias del proceso participando directamente con intervención de las partes donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra”.

vi. Principio de Economía Procesal. - De acuerdo con este principio, el proceso debe llevarse a cabo con la mayor eficiencia en términos de tiempo, energía y costo⁴². La eficiencia en términos de tiempo y energía se vincula con los principios de inmediación y celeridad procesal previamente mencionados. Por otro lado, la economía de costo está relacionada con lo que se denomina gratuidad procesal y con el ahorro de recursos por parte del Estado.

Definición de la dimensión 1: La prestación personal

Montero (1997) Por prestación personal se entiende que la labor o actividad debe ser realizada por el contratado sin delegación alguna, así la norma señala que: *“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. (...)”*. La prestación del servicio es indelegable, por lo que el trabajador debe laborar de manera directa, estableciendo así una relación laboral con el empleador. Por su parte la doctrina señala que la prestación personal es *“uno de los elementos básicos del contrato de trabajo”*, entendiéndose como tal, aquella actividad que debe ser realizada por el propio trabajador sin opción a que pueda delegarlo; sin embargo, esto no determina que siempre se tratará de un contrato laboral, puesto que también en contratos como la locación de servicios se encuentra presente la prestación personal.

Indicadores de la dimensión la prestación personal

1. Relación laboral
2. Actividades encomendadas
3. Contrato laboral

Definición de la dimensión 2: La subordinación laboral

Neves (2009) La subordinación es un elemento *“propio del contrato de trabajo”*, en ese sentido, el contratado se encuentra en una relación de subordinación toda vez que el trabajador se encuentra bajo la supervisión de su o sus jefes directos o del empleador.

Decreto Supremo N° 003-97 La norma señala que por el elemento subordinación se entiende que: *“(...) El empleado realiza sus tareas bajo la dirección de su empleador, quien posee las facultades para regular reglamentariamente las tareas, emitir las instrucciones requeridas para su realización, y penalizar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier violación o incumplimiento de las responsabilidades asignadas al empleado.*

Indicadores de la dimensión la subordinación laboral

1. Supervisión de los jefes
2. Servicios bajo dirección
3. Sanciones disciplinarias

Definición de la dimensión 3: La remuneración laboral

Constitución Política del Perú (1993) Además de constituir un elemento esencial en la relación de trabajo, es un derecho fundamental que se encuentra reconocida en la Constitución y en las normas que regulan el derecho laboral, toda vez que señala que: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...)”*. En ese sentido, la remuneración es una retribución, compensación que por derecho le corresponde por la realización de una actividad subordinada y personal.

Indicadores de la dimensión la remuneración laboral

1. Compensación por sus servicios
2. Beneficios sociales
3. Retribución por incentivos

Teoría de derecho laboral

Teoría garantista de los derechos

Molina (2017) Esta teoría es imprescindible para materializar los derechos que el mismo Estado reconoce como constitucionales en un país, aquellos que se fusionan pero mantienen su independencia; derechos como el resguardo de la vida privada o la salvaguarda de la información personal, que incorporan este, pero presentan un contenido independiente.

Teoría del efecto horizontal de los derechos fundamentales

Abarca (2002) implica las relaciones que surgen en el entorno laboral, entre el empleado y el empleador. En relación con la disponibilidad de los derechos fundamentales del trabajador, no se puede imponer ninguna restricción a estos derechos más allá de las que la propia legislación dicta o autoriza. Entonces, propone que, aunque el empleador tiene la capacidad de establecer parámetros para el rendimiento del trabajador, esta libertad de gestión debe ser restringida por el cumplimiento y la vigencia total de los derechos fundamentales inespecíficos de este.

Teoría de la Drittwirkung der Grundrechte

Gutiérrez (2008) Se basa en la formación y aparición de ámbitos de poder privado, que poseen un poder considerable, influyendo en el crecimiento personal de la libertad personal. El poder en sí mismo se dispersa y no se centraliza en el Estado; por lo tanto, parte de las entidades privadas establecidas por ley tienen esta esfera de poder que también puede influir en la práctica de estos derechos o facultades. Resulta que a menudo, este poder que proviene del sector privado se manifiesta incluso de forma más amenazante o dañina que el mismo Estado.

Teoría de los Derechos Fundamentales

En el contexto de las relaciones laborales, parece haberse conseguido que ciertos elementos personales se hayan trasladado "al entorno laboral", los progresos tecnológicos y las nuevas formas de organización de este han permitido que ciertos elementos laborales se hayan trasladado al ámbito de la vida privada, reduciendo esa famosa frontera que separaba la "casa" del "trabajo", creando un "nuevo" paradigma y, como Borge mencionaba, una nueva forma de conflictividad.

Teoría de las cargas dinámicas

Esta teoría hace referencia al proceso mismo, o sea, a la capacidad que posee dentro de este para flexibilizar de manera extraordinaria la distribución de las cargas de prueba, conforme al artículo 196 del CPC.

(Campos, W.) Se basa en que sería la compañía la que está en mejores condiciones que el empleado para acreditar el número de horas extra, ya que cuenta con los recursos documentales exactos para acreditarlo, como por ejemplo, un listado de marcas de asistencia en tiempo real, incluso registradas magnéticamente en bases de datos.

Definición de la variable 2: Implementación del trabajo remoto

Vargas (2010) La figura del trabajo a distancia es una invención reciente. Surge de la necesidad de ofrecer la opción de realizar labores a distancia durante el periodo de aislamiento social obligatorio causado por la pandemia del Covid 19, con el fin de mantener la relación laboral; como estrategia de salvaguarda de los empleos de miles de peruanos.

Este tipo de labor está regulada por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual dicta varias medidas extraordinarias y temporales para evitar la difusión del coronavirus covid19 en todo el país.

El artículo 16° del título II de este decreto especifica que el trabajo remoto se define como la prestación de servicios vinculada a la presencia física del empleado en su hogar o lugar de aislamiento domiciliario, empleando cualquier medio o dispositivo que permita llevar a cabo las tareas fuera del lugar de trabajo, siempre que la naturaleza de las tareas lo requiera.

El 23 de marzo de 2020, se publica el Decreto Supremo N° 010-2020-TR – Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el sector privado, sobre el trabajo remoto.

Este decreto detalló más a fondo las características específicas del trabajo a distancia, incorporando normativas relacionadas con la seguridad y salud laboral, sin imponer responsabilidad directa al empleador, tenemos también a la Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, de fecha 25 de marzo de 2020; que aprueba el documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”

Además, se deduce que el trabajo a distancia se basa en la necesidad de presentarse a la entidad en determinadas ocasiones durante la semana, cada vez que estas sean coordinadas en un primer momento junto a ella, y frente a las necesidades de aspecto físico acorde a las exigencias de la compañía (Vargas, 2010).

(...) Los empleados requerirán de un aparato que permita realizar las funciones, que puede ser desde una computadora, portátil, teléfono móvil o incluso una tablet. Además, requerirá de una conexión a internet que le permita mantenerse en contacto con la compañía y las personas que trabajan en ella. Finalmente, pero no por ello menos importante, se debe tener acceso a distancia a todos los datos y las aplicaciones necesarias para llevar a cabo las operaciones (MinTIC, 2013, p. 39).

De acuerdo a Caman (2020) En la implementación del trabajo a distancia en Perú, la importancia de las TICs es primordial, sin embargo, el mal uso de las mismas podría llevar a efectos adversos en cada empleado. Por lo tanto, al validar lo que respecta al derecho a desconectarse virtualmente fuera del entorno laboral, se elabora una normativa para prevenir peligros psicosociales, como pueden ser el agotamiento cibernético, la depresión, el estrés tecnológico, la ansiedad y más.

La jornada laboral en las nuevas formas de trabajo

El horario de trabajo, como derecho esencial, continúa siendo el mismo para cualquier tipo de labor, a excepción de aquellos que están exentos de su cumplimiento, como los empleados de confianza, entre otros.

En el trabajo remoto, se establece la jornada laboral a través del artículo 3° del Decreto Supremo N° 009-2015-TR, especificando que se mantiene la jornada de trabajo máxima.

El trabajo a distancia, de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, establece que se mantendrá la jornada establecida previamente en el trabajo presencial, a menos que exista un acuerdo diferente entre las partes.

Artículo 9.- Jornada laboral del trabajo remoto

9.1. La jornada laboral habitual para el trabajo a distancia es la que se estableció con el/la empleador/a antes de comenzar la modalidad de trabajo a distancia o la que hubieran acordado en relación a la misma. En ninguna circunstancia, la jornada laboral habitual puede superar las ocho (8) horas diarias o las cuarenta y ocho (48) horas semanales.

9.2. La jornada laboral máxima no incluye a los trabajadores/as de dirección, aquellos que no están bajo la supervisión inmediata durante el día y aquellos que ofrecen servicios de manera intermitente.

9.3. Las partes pueden acordar que el trabajador/a reparta su horario laboral de manera autónoma en los horarios que mejor se ajusten a sus requerimientos, manteniendo siempre el horario máximo estipulado en el párrafo 9.1. Solo se puede repartir el horario laboral hasta un máximo de seis (6) días a la semana.

9.4. El/la empleado/a distancia debe mantenerse accesible durante el horario laboral para las coordinaciones laborales que se requieran, razón por la cual deberá tomar las medidas necesarias para mantener operativos los medios de comunicación con el empleador/a durante el tiempo laboral.

Medidas temporales aplicables a las entidades públicas

Según el Decreto Legislativo N° 1505 (2020) en su versión original y hasta el 31 de diciembre del 2020, se concede a las instituciones públicas la autorización para poner en marcha las medidas excepcionales estacionales que se estimen pertinentes para prevenir el contagio de COVID-19 y garantizar la seguridad de los trabajadores a cargo.

Estas medidas pueden establecerse, sin la necesidad de restringirse a las propias ni violar el objetivo del decreto legislativo, en:

a) Implementar trabajo a distancia, en los temas que se consideren factibles. Asimismo, es posible que las compañías establezcan métodos variados de asistencia a los servicios, alternando los días de las prestaciones de servicios asistentes con los días de actividades a distancia.

b) Brindar a cada uno de los trabajadores civiles equipos informáticos para que sean adquiridos en calidad de anticipo para la realización del trabajo a distancia, cuando sea necesario.

c) Disminuir las horas de trabajo.

d) Cambiar las horas de actividades laborales.

e) definir horarios de presencia en el lugar de trabajo, en conjunto con la actividad a distancia, en los asuntos que se estimen indispensables.

f) proporcionar métodos de transporte para el traslado de los funcionarios civiles desde su lugar de trabajo hasta su lugar de residencia, así como para asistir en el desempeño de sus responsabilidades cuando estas requieran ser trasladadas por la ciudad, respaldando la implementación de las medidas preventivas y los controles de COVID-19 aprobados por el MINSA.

g) Brindar a cada funcionario civil los equipos de seguridad necesarios, en función de su nivel de riesgo de exposición y conforme a las regulaciones o leyes específicas emitidas por el MINSA.

h) Dirigir a los funcionarios civiles conforme a las regulaciones u ordenamientos establecidos por el MINSA.

Liderar equipos de forma de remota

Según Halpern & Castro (2020) Es imprescindible tener en cuenta la evolución de lo que implica el trabajo a distancia, establecer restricciones temporales. Ley de Parkinson: “el trabajo generalmente se extiende hasta saturar el tiempo disponible para conseguir su finalización”. Esto implica que, si una actividad completa requeriría un tiempo concreto para su finalización, sin embargo, se le establece una caducidad de 4

horas, lo que implica que tomará 04 horas específicas para su conclusión. En otras palabras, si una actividad no tiene una fecha límite asociada, nunca se llevará a cabo. Ese es el motivo principal por el cual es necesario establecer tiempos con sus equipos. Los tiempos provocan un sentimiento de urgencia, involucrando a los miembros de lo que implica el equipo, proporcionando un sentido de alivio, y ayudando a establecer las anterioridades proporcionan un sentido de beneficio (si se cumple dentro de los plazos establecidos)

Asignar responsabilidades a los responsables: Siempre se debe otorgar la responsabilidad de las tareas a las personas determinadas. Algunos líderes suelen eludir realizar tal tarea, porque creen que alguien específico en el equipo asumirá la responsabilidad. Se considera importante asignar más y suponer menos. ¿La manera en que se realizará? Recomendándose las siguientes formas:

Utilizando lenguaje directo para individuos. Es imprescindible que se identifique y se les transmita a las personas puntualmente, quienes se perciben como encargados de llevar a cabo las tareas. De esta manera se evita cualquier tipo de confusión (Halpern & Castro, 2020).

Solicitando voluntarios: describen que una tarea puede ser llevada a cabo por varios miembros de un equipo específico, lo que implica dos beneficios significativos: uno se produce cuando un empleado trabaja de manera voluntaria, y las oportunidades de llevar a cabo las actividades planificadas se incrementan, debido al impacto del compromiso que el personal asume, lo que genera una imagen interna, propiciando que otros individuos honren su compromiso con la empresa y realicen las tareas asignadas. Y como segundo elemento de ser voluntarios, brinda a las personas la oportunidad de desempeñarse en lo que quieren, creando equipos contentos y miembros dedicados, lo que resulta en un aumento de la productividad en la compañía. Instrumentos de comunicación para el trabajo a distancia.

Según Halpern & Castro (2020) afirman que los instrumentos que se pueden emplear en relación al desarrollo del trabajo a distancia son los que se enumeran a continuación:

Meett: esta herramienta forma parte de la plataforma de productividad de la oficina de G Suite, proporcionando la posibilidad de utilizar datos de otras aplicaciones. No requieren tampoco de costos iniciales elevados, por lo que se ven como una opción de solución asequible para organizaciones de diversas dimensiones. se puede utilizar de manera fácil tanto en versiones móviles como en ordenadores, estableciendo una relación voluntaria que generalmente se comparte con otros, quienes requieren tener G Suite. Entre las funciones más destacadas se incluyen la capacidad de compartir tanto archivos como pantallas, los chats para llevar a cabo conversaciones de forma similar a las videollamadas e incluso la opción de grabar las conversaciones.

Jisti Mett: Se considera una de las soluciones de códigos abiertos que no requieren la instalación de ningún software ni tampoco su reconocimiento. Tiene una opción de aplicación para lo que los smartphones hacen referencia. No tienen ningún tipo de restricciones de miembros ni intervalos temporales para lo que implican las videollamadas. Hace posible la apertura de diversas salas, ya sean privadas o públicas, solicitando el turno de palabra a través de un icono virtual, silenciar, conversar o no con los asistentes, e incluso la oportunidad de saber el tiempo que cada uno ha dedicado a las sesiones laborales. Además, se simplifica el intercambio de presentaciones y escritorio, almacenaje y grabación de cada videoconferencia en la aplicación Dropbox.

Bluejeans: Esta herramienta no cuenta con una versión gratuita, lo que se considera una desventaja. Sin embargo, ofrece una opción de prueba con un periodo de un mes. Se distingue entre sus competidores por su alta calidad de video y audio en círculos de alrededor de 150 miembros congregados en una única sala, lo que constituye su punto fuerte. No requiere que se descargue o se instale.

Zoom: Se ha calculado como una de las estrategias más empleadas con el propósito de la pandemia provocada por el COVID-19. Donde la utilidad de esta se ha reducido debido a posibles fallos en cuanto a la fiabilidad de la información. No obstante, para ciertos individuos suele ser una de las mejores alternativas para realizar videoconferencias con el equipo laboral, permitiendo en la versión premium hasta 1.000 participantes de video y 10.000 espectadores. Dentro de las otras funciones que generalmente proporcionan, se incluyen el uso de un programa de teléfono, grabaciones de sesiones, mensajes de texto inmediatos y el almacenamiento de documentos.

GoToMeeting: esta herramienta permite la creación de juntas inmediatas, la asistencia en la transcripción de juntas, el envío de mensajes y las actividades de colaboración entre los participantes correspondientes. Esta herramienta tecnológica cuenta con varios planes, el más básico permite la conexión de un promedio de diez individuos; sin embargo, hay otros planes que pueden acoger a más personas, dependiendo de la necesidad del interesado que puede conectarse a través de diferentes dispositivos como ordenadores, portátiles y teléfonos móviles.

Cisco WebEx: se emplea principalmente en lo que se refiere a la colaboración en equipo, formación, seminarios en línea, así como también, la asistencia a los clientes. La utilización de esta herramienta facilita el intercambio de pantallas, además de posibilitar la grabación en la nube, la creación y organización de diversas salas de reuniones personalizadas, entre otras cosas. El número de miembros variará según el plan establecido, pero ofrece una versión gratuita.

Definición de la dimensión 1: Apoyo técnico

Abarca (2002) Acceso a equipo informático y servicio de comunicaciones acordes con las actividades asignadas.

Indicadores de la dimensión apoyo técnico

1. Recursos necesarios
2. Conexión a internet
3. Correo electrónico y teléfono

Definición de la dimensión 2: Carga Laboral

Neme (2015) Nivel de dificultad y tiempo necesario para realizar las tareas.

Indicadores de la dimensión carga laboral

1. Horas trabajadas
2. Actividades a realizar con anticipación
3. Carga laboral aumenta

Definición de la dimensión 3: Productividad

Molina (2017) Grado en que se culminan las tareas a tiempo y con calidad.

Indicadores de control de ambiente

1. Metas según los plazos
2. Organización el trabajo
3. Trabajar en casa

Teoría sobre la implementación del trabajo remoto

La teoría Z de Ouchi

Serralda (2012) El trabajo es visto como un medio de desarrollo del ser humano, que aspira alcanzar sus objetivos mediante la realización de los objetivos de la empresa u organización a la que pertenece. Por lo tanto, existe credibilidad en la capacidad de las personas para actuar y actuar de manera correcta en lo que les corresponde.

Esta teoría propone la integración de la vida personal y laboral en sus dos aspectos, con el objetivo de fomentar la humanización de las condiciones laborales, promoviendo el incremento de la autoestima de los empleados. Esta es una cultura corporativa innovadora, donde los

empleados, gracias a su total integración con la institución, tienen la habilidad de superarse a diario, consiguiendo simultáneamente el crecimiento de la empresa y su propio crecimiento.

Teoría de las X e Y de McGregor.

Neme (2015) Sugiere que las percepciones y emociones de los empresarios acerca de cómo se comportan las personas en general, determinan las medidas que tomarán o llevarán a cabo en su administración con los empleados a su cargo. Estos presupuestos, tanto explícitos como implícitos, definen las acciones de los empresarios hacia sus empleados.

Teoría del ajuste en el trabajo.

Davis & Newstrom (2000) Esta teoría sostiene que las competencias y capacidades que deben tener los empleados, deben corresponder o ajustarse a las exigencias o características de la labor que desempeñan; este estado previo es lo que mejora las condiciones para un rendimiento laboral óptimo y que el empleador lo perciba de manera gratificante. Para llevar a cabo sus tareas, el personal debe estar listo para ello.

Teoría de los actos propios.

Esta teoría acaba por desvirtuar la naturaleza consensuada del contrato laboral, la suposición de validez del Artículo 8° inciso 1° del CT, el principio de preeminencia de la realidad, y, sobre todo y especialmente, desconoce la Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

2.3. Definición de término básico.

Herramientas de Teletrabajo: Conjunto de instrumentos tecnológicos que forman parte de las tecnologías de información y comunicaciones, empleados para simplificar las tareas y la interacción entre los empleados, evitando la necesidad de ubicarse en un lugar físico específico para desempeñar sus responsabilidades. (Fundación Más Familia, 2019)

Perfil del trabajador: un conjunto de habilidades del empleado y las condiciones laborales que le facilitan la realización de sus tareas como teletrabajador. (Gobierno de la República de Colombia, 2017).

Puesto: Conjunto de tareas y obligaciones vinculadas a una posición en una entidad pública, junto con los requerimientos para su correcto desempeño. (Congreso del Perú, 2015).

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC): grupo de recursos, herramientas, aparatos, software, aplicaciones, redes y medios, que facilitan la compilación, procesamiento, almacenamiento y difusión de datos tales como: voz, información, texto, vídeo e imágenes. (Congreso del Perú, 2015).

Teletrabajador: empleado o funcionario civil que ofrece servicios en el formato de trabajo remoto. (Congreso del Perú, 2015).

Teletrabajo: Se refiere a la provisión de servicios subordinados, sin la necesidad de estar presencialmente en el lugar de trabajo o entidad pública, mediante medios de comunicación, telecomunicaciones y similares, a través de los cuales, a su vez, se lleva a cabo el control y la supervisión de las tareas. (Congreso del Perú, 2015).

Ambiente Laboral: visión del empleado acerca de sus condiciones laborales, reconocimiento de éxitos y vínculos con sus colegas y superiores. (Fundación Más Familia, 2019)

Calidad de vida: grupo de circunstancias que ayudan a hacer la vida placentera, digna y de valor. (Diccionario de la lengua, RAE).

Tecnologías de Información y comunicaciones: Se conoce como tecnologías de la información y la comunicación al grupo de tecnologías que facilitan la obtención, fabricación, almacenaje, tratamiento,

comunicación, registro y exposición de datos en forma de voz, imágenes y datos que se encuentran en señales de carácter acústico, óptico o electromagnético. (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Irrenunciabilidad de derechos laborales: Derechos intransferibles únicamente por el empleado, es decir, derechos propios e intransferibles de todo empleado que, en su calidad de tal, no puede ejercer a favor de terceros en detrimento propio. (Thorner, 2020)

Políticas de Estado: Instrucciones a medio y largo plazo que cada Estado establece para lograr su crecimiento nacional, respaldadas en un Acuerdo Nacional de toda la sociedad civil y la clase política con el fin de alcanzar su propio progreso. (Caman, 2020)

Globalización: Proceso de incorporación de la economía global en un proceso de interconexión de todos los países de la comunidad global, que se manifiesta principalmente en la formación de mercados regionales con el objetivo de captar capitales. (Bernal, 2016)

Reforma laboral: Proceso de modificaciones y metamorfosis de las instituciones fundamentales del Derecho Laboral realizadas en nuestro país, especialmente en los años noventa del siglo pasado, en el conocido proceso de desregularización de las instituciones laborales más relevantes. (Cabanellas, 2000)

Estabilidad laboral: Derecho laboral que asegura la continuidad del empleado en su lugar de trabajo y persigue asegurar su permanencia ante un despido injustificado. (Machicado, 2013)

2.4. Formulación de la Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general.

El derecho laboral se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La prestación personal se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.
2. La subordinación laboral se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.
3. La remuneración laboral se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.

2.5. Variables

Derecho laboral (V1)

Dimensiones:

- Prestación laboral
- Subordinación laboral
- Remuneración laboral

Implementación del trabajo remoto (V2)

Dimensiones:

- Apoyo técnico
- Carga laboral
- Productividad

2.5.1. Definición conceptual de las variables.

Derecho laboral

Según la Constitución Política del Perú (2012), en su artículo 22 establece que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Implementación del trabajo remoto

De acuerdo al Decreto Supremo N° 008-2020-SA (2020) Se determina que tiene como opción la actividad a distancia, permitiendo así seguir trabajando desde cualquier sitio de la casa o de aislamiento domiciliario, siempre que las operaciones lo permitan. Incluso se puede pactar con los empleadores las horas laborales, considerándose responsabilidad estar apto en relación al horario acordado.

2.5.2. Definición operacional de las variables.

Derecho laboral

Vargas (2010) señala que el Derecho del Trabajo: *“Es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones principalmente inmediata o mediatamente relacionados con el trabajo remunerado, libre, privado y subordinado, y también aspectos relativos a la existencia de los que la ejecutan”*. Para medir el Instrumentos de derecho laboral en donde se consideran lo siguiente: 3 Dimensiones, 09 Indicadores, y 09 Ítems

Implementación del trabajo remoto

Thorner (2020) Para que todos los empleados puedan llevar a cabo sus labores desde sus hogares, es necesario que posean un liderazgo claro y definido, con el objetivo de que se reconozca como una de las alternativas sostenibles y factibles para la compañía, en el sector en el que se desempeñan. Para medir el Instrumentos de la implementación del trabajo remoto en donde se consideran lo siguiente: 3 Dimensiones, 09 Indicadores, y 09 Ítems.

2.5.3. Operacionalización de variables.

Variable 1: Derecho laboral

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Prestación personal	Relación laboral	1	¿Considera usted que la relación laboral se da mediante la convivencia en el área de trabajo de la institución?	Ordinal Likert 1. .Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Actividades encomendadas	2	¿Considera usted que las actividades encomendadas son acordes a su responsabilidad?	
	Contrato laboral	3	¿Considera usted que el contrato laboral es una manera de tener estabilidad laboral?	
D2. Subordinación laboral	Supervisión de los jefes	4	¿Considera usted que la supervisión de los jefes puede causar incomodidad al trabajador?	
	Servicios bajo dirección	5	Considera usted que los servicios bajo dirección causa inconvenientes al momento de realizar las labores?	
	Sanciones disciplinarios	6	¿Considera usted que las sanciones disciplinarias son de aplicación a los trabajadores que cometen falta en la institución?	
D3. Remuneración laboral	Compensación por sus servicios	7	¿Considera usted que la compensación por los servicios es un beneficio que debe tener todos los colaboradores de cualquier institución?	
	Beneficios sociales	8	¿Considera usted que los beneficios sociales se deben dar de manera constante a los trabajadores?	
	Retribución por incentivos	9	¿Considera usted que la retribución por incentivos es un derecho ganado por los trabajadores por los trabajos que realiza en cualquier organización?	

Variable 2: Implementación del trabajo remoto

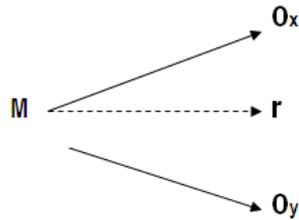
Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Apoyo técnico	Recursos necesarios	1	¿ Considera usted que durante el trabajo remoto ha contado con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?	Ordinal Likart 1. .Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Conexión a internet	2	¿ Considera usted que la conexión a internet ha sido satisfactoria para el desarrollo de sus actividades?	
	Correo electrónico y teléfono	3	¿ Considera usted que con el correo electrónico y el teléfono ha sido suficiente para realizar correctamente el trabajo encomendado?	
D2. Carga laboral	Horas de trabajo	4	¿ Considera usted que el número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral?	
	Actividades a realizar con anticipación	5	¿ Considera usted que le dan a conocer las actividades a realizar con anticipación?	
	Carga laboral aumenta	6	¿ Cree usted que siente que la carga laboral aumente por el trabajo remoto que realiza?	
D3. Productividad	Metas según los plazos	7	¿ Considera usted que se logran las metas según los plazos estimados sin dificultad para realizar los trabajos?	
	Organización del trabajo	8	¿ Cree usted que la organización del trabajo contribuye a la productividad?	
	Trabajar en casa	9	¿ Cree usted que el trabajar en casa mejora la calidad del trabajo?	

CAPITULO III: METODOLOGÍA.

3.1. Diseño de la investigación.

La investigación se orientó a través de un diseño descriptivo-correlacional de tipo transversal, también denominado diseño no experimental. Es descriptiva ya que detalla las dos variables de estudio (el derecho laboral y la implementación del trabajo a distancia), además de sus dimensiones, evidenciando los niveles de cada una de ellas. Será correlacional ya que determinará la relación o correlación entre las dos variables y el cruce de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable en estudio; esto se verificará a través del coeficiente de correlación de Pearson. Además, será de tipo transversal ya que la recolección de datos se llevó a cabo desde la unidad de análisis en un solo instante.

Hernández et al. (2014), manifiestan que en una *“Investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en ambiente natural para analizarlos”* (p. 152). Igualmente, expresamos que una investigación no experimental puede categorizarse en transeccional y longitudinal; mientras que el transeccional puede ser segmentado en exploratorios, descriptivos y correlativos. El esquema empleado para representar este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

O₁: Variable 1 Derecho laboral

O₂: Variable 2 Implementación del trabajo remoto

r: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

Según Hernández (2010) Cada estudio necesita de datos para poder examinar y examinar el problema en cuestión, por lo que se necesita una población a consultar. La población se refiere al conjunto de individuos a los que se generalizan los hallazgos del estudio, que están definidos por rasgos compartidos y que se ubican en un espacio y tiempo específicos, esta puede ser limitada o infinita.

La población estuvo conformada por 80 trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

3.2.2. Muestra.

Hernández (2010), La muestra se compone de un subgrupo de la población, una muestra es apropiada cuando se compone de un número suficiente de elementos para asegurar la presencia de las mismas propiedades del Universo. Siendo la muestra será de 80 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincia de Coronel Portillo.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La Técnica que se utilizó es la encuesta, según Hernández et al. (2014): “Es una técnica basada en preguntas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que, mediante preguntas, efectuadas en forma personal telefónica o correo permiten indagar, características, hábitos, costumbres, gustos, conocimientos calidad de vida situacional etc. Dentro de una comunidad determinada”. (p. 116)

Los instrumentos que se utilizaron en la medición de las variables son:

3.3.1. La técnica.

3.3.1.1 La encuesta.

Se estableció preguntas escritas a los participantes según la muestra requerida, con el propósito de generar datos cuantitativos. (Hernández et al., 2008).

3.3.2. El instrumento

3.3.2.1 El cuestionario.

El instrumento utilizado es el cuestionario, que se ha organizado en preguntas cerradas para recolectar la información que nos facilitó el procesamiento de los datos. Se crearon dos encuestas para recolectar los datos. Hernández (2010 p.244).

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez

Los instrumentos se sometieron a un examen de especialistas en metodología, teniendo en cuenta las variables en estudio, los indicadores y los índices. (se adjuntan en los anexos).

N°	Grado Académico	Apellidos y Nombre del Experto	DNI
1	Doctora	Catherine Ferreyros De Olivari	00106525
2	Magister	Aida Daavila Orellana	00043491
3	Magister	Grecia M. Montalvan Fasabi	00086635

Confiabilidad

La fiabilidad de Alfa de Cronbach es un coeficiente de equivalencia, por lo que no considera ciertos factores de error como el error temporal, por lo que no puede ser considerada como sustituto de un coeficiente de estabilidad.

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Derecho laboral	09	0,902
Implementación del trabajo remoto	09	0,900

“Derecho laboral” de $a=0,902$ (altamente confiable) y para el instrumento: “Implementación del trabajo remoto $a=0,900$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.

3.5.1. Recolección de datos

La información obtenida en el estudio se examinó utilizando la estadística descriptiva. Para la tabulación de los datos se utilizará el programa Excel Científico y para el manejo de los datos se utilizará el software SPSS (Programa de estadística para ciencias sociales).

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1 Presentación de resultados.

A continuación, se examinan los hallazgos logrados en el estudio, manteniendo los objetivos establecidos y verificando las hipótesis propuestas.

Tabla 1

Resultados de la dimensión prestación personal

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	22	27.50
CASI NUNCA	21	26.25
CASI SIEMPRE	14	17.50
SIEMPRE	23	28.75
(%)	80	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la MPCP.

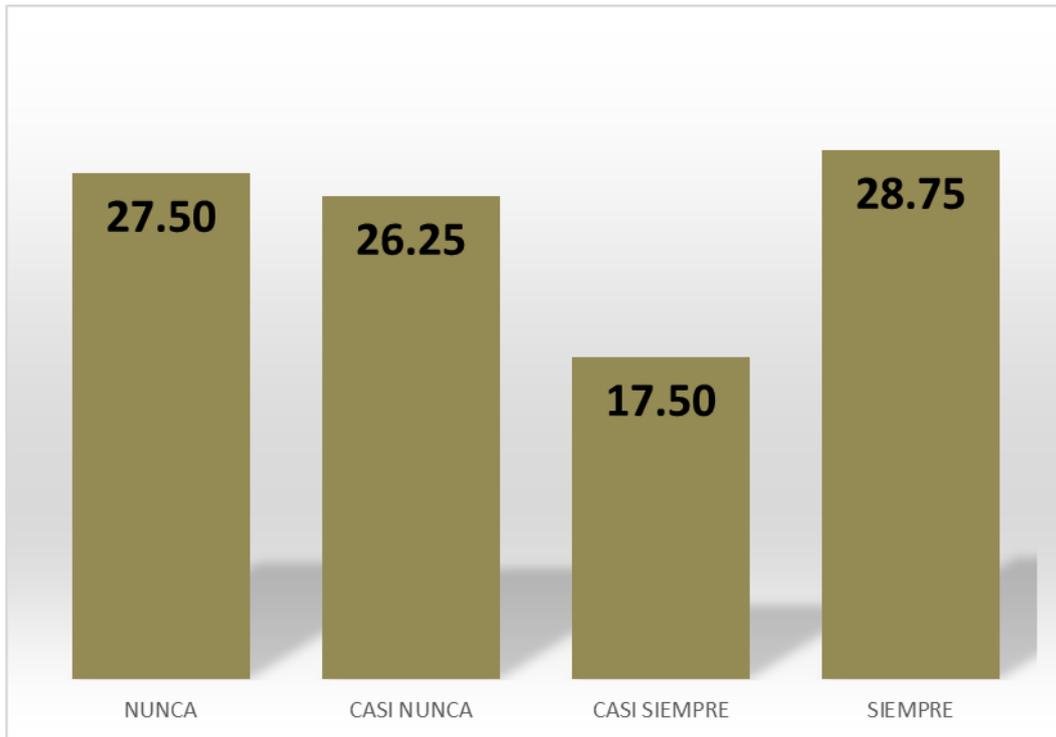


Figura 1

Porcentajes obtenidos de la dimensión prestación laboral

Interpretación: de la tabla 1 y figura 1 la dimensión prestación laboral; se observa que el 28.75% de encuestados refieren siempre, seguido del 27.50% nunca, 26.25% casi nunca, y el 17.50% casi siempre.

Tabla 2

Resultados de la dimensión subordinación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	16	20.00
CASI NUNCA	15	18.75
CASI SIEMPRE	31	38.75
SIEMPRE	18	22.50
(%)	80	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la MPCP

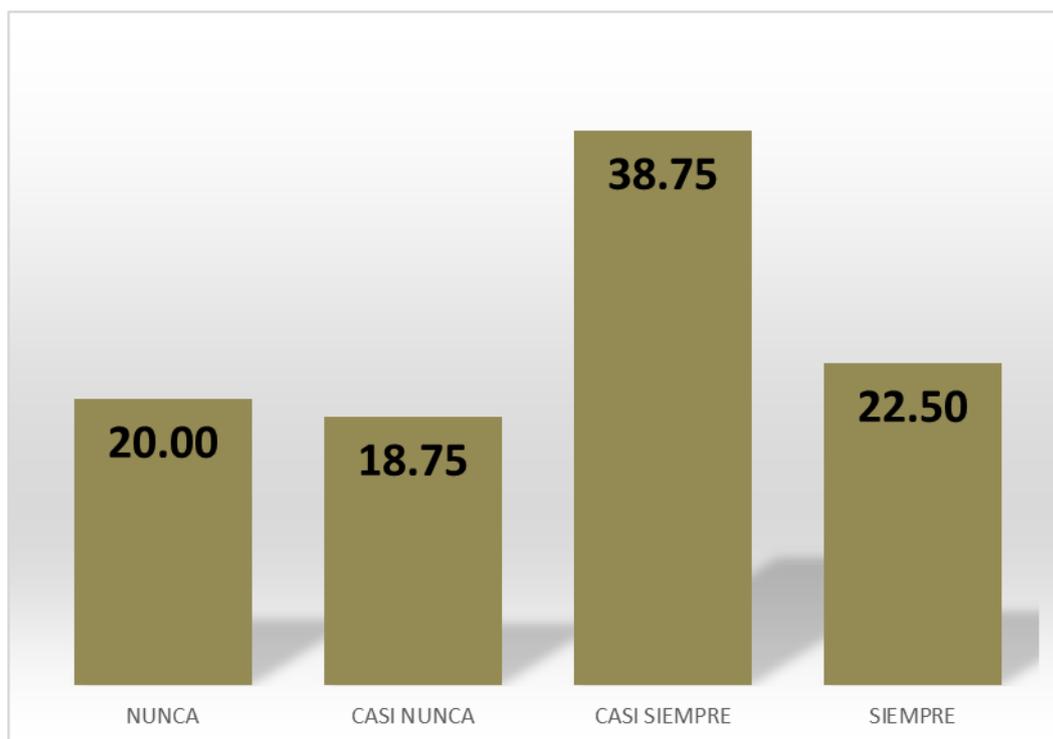


Figura 2

Porcentajes obtenidos de la dimensión subordinación laboral

Interpretación: de la tabla 2 y figura 2 la dimensión subordinación laboral; se observa que el 38.75% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 22.50% siempre, 20% nunca, y el 18.75% casi nunca.

Tabla 3

Resultados de la dimensión remuneración laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	19	23.75
CASI NUNCA	15	18.75
CASI SIEMPRE	29	36.25
SIEMPRE	17	21.25
(%)	80	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la MPCP.

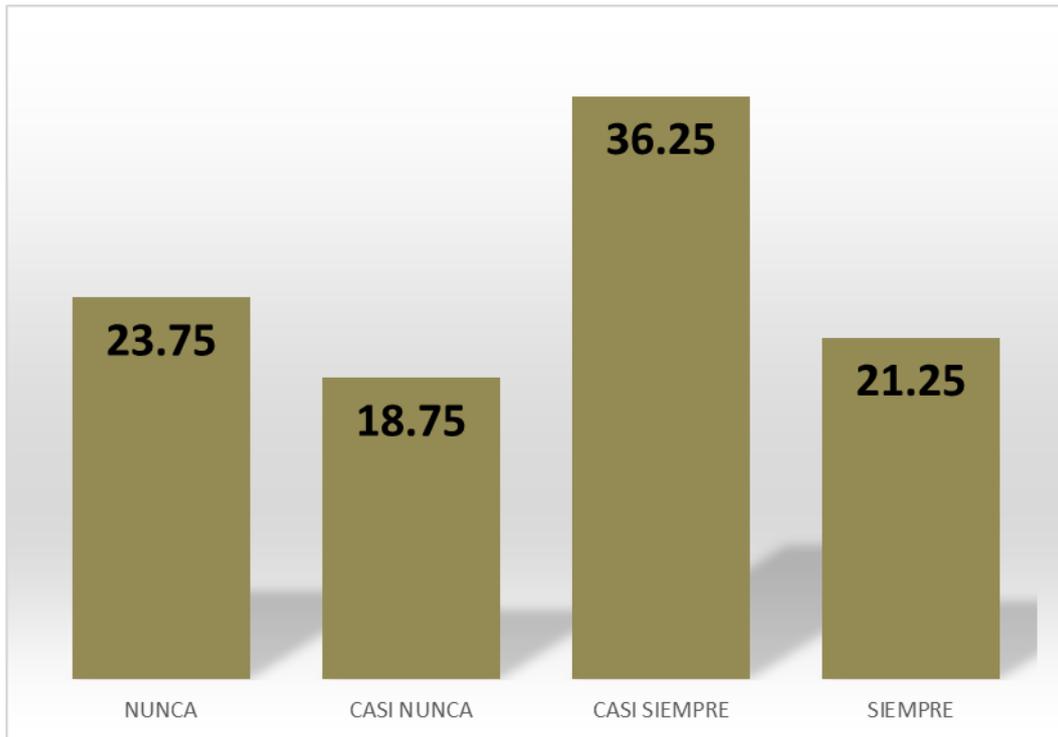


Figura 3

Porcentajes obtenidos de la dimensión remuneración laboral

Interpretación: de la tabla 3 y figura 3 la dimensión remuneración laboral; se observa que el 36.25% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 23.75% nunca, 21.25% siempre, y el 18.75% casi nunca.

Tabla 4

Resultados de la variable derecho laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	18.75
CASI NUNCA	18	22.50
CASI SIEMPRE	25	31.25
SIEMPRE	22	27.50
(%)	80	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la MPCP

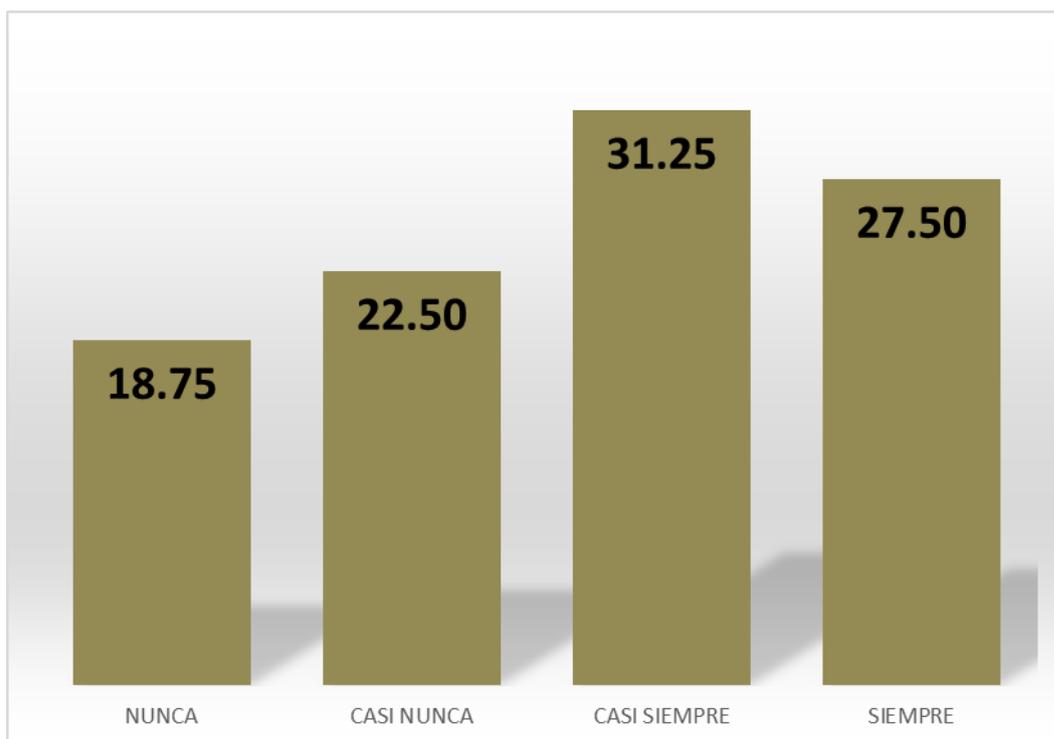


Figura 4

Porcentajes obtenidos de la variable derecho laboral

Interpretación: de la tabla 4 y figura 4 de la variable derecho laboral, se observa que el 31.25% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 27.50% siempre, 22.50% casi nunca, y el 18.75% nunca.

Tabla 5

Resultados de la dimensión apoyo técnico

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	12	15.00
CASI NUNCA	22	27.50
CASI SIEMPRE	28	35.00
SIEMPRE	18	22.50
(%)	80	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la MPCP

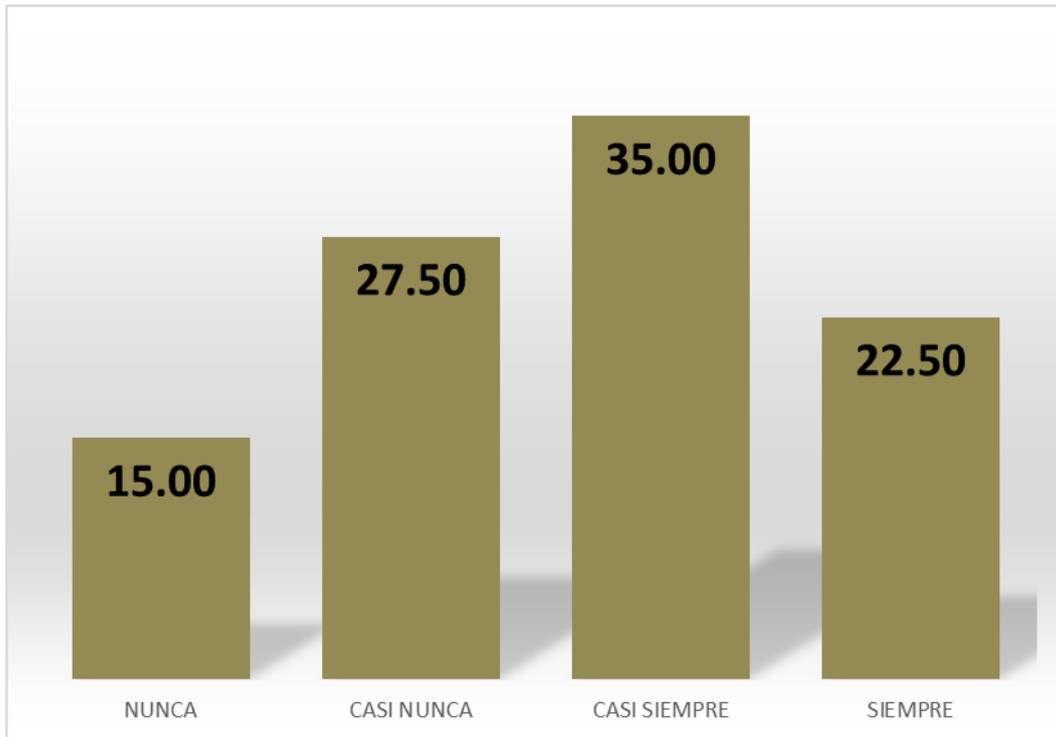


Figura 5

Porcentajes obtenidos de la dimensión apoyo técnico

Interpretación: de la tabla 5 y figura 5 la dimensión apoyo técnico se observa que el 35% de encuestados casi siempre, seguido del 27.50% casi nunca, 22.50% siempre, y el 15% nunca.

Tabla 6

Resultados de la dimensión carga laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	17	21.25
CASI NUNCA	19	23.75
CASI SIEMPRE	23	28.75
SIEMPRE	21	26.25
(%)	80	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la MPCP.

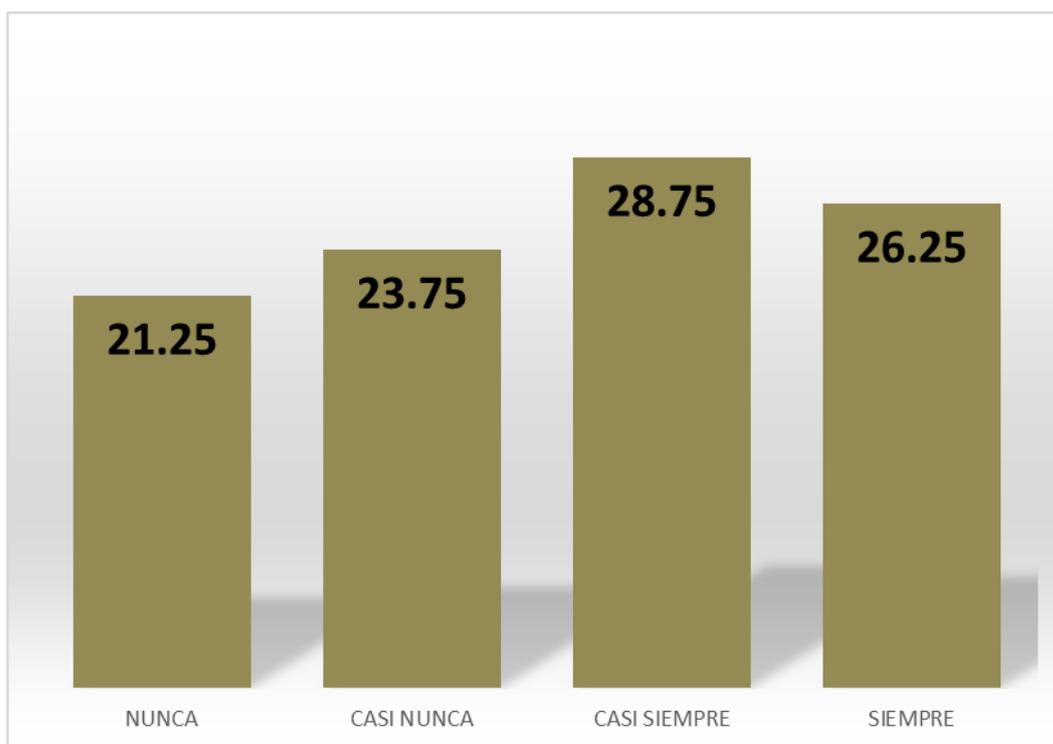


Figura 6

Porcentajes obtenidos de la dimensión carga laboral

Interpretación: de la tabla 6 y figura 6 la dimensión carga laboral; se observa que el 28.75% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 26.25% siempre, 23.75% casi nunca, y el 21.25% nunca.

Tabla 7

Resultados de la dimensión productividad

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	16.25
CASI NUNCA	17	21.25
CASI SIEMPRE	34	42.50
SIEMPRE	16	20.00
(%)	80	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la MPCP

Figura N° 7: Porcentajes obtenidos de la dimensión productividad

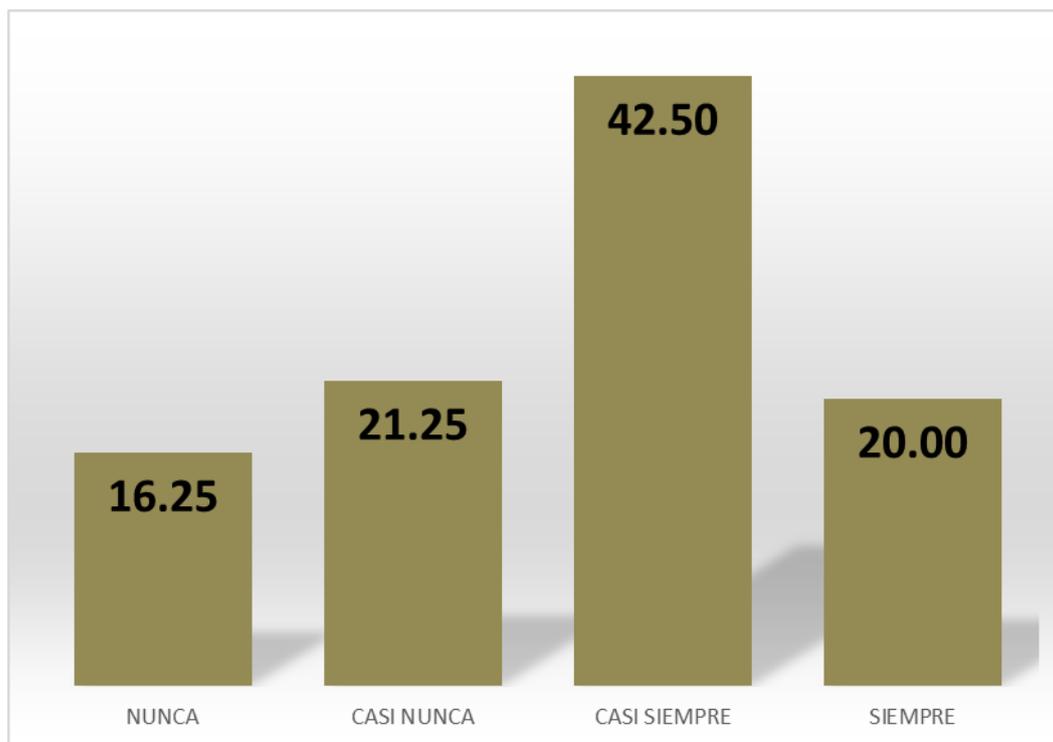


Figura 7

Porcentajes obtenidos de la dimensión productividad

Interpretación: de la tabla 7 y figura 7 la dimensión productividad; se observa que el 42.50% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 21.25% casi nunca, 20% siempre, y el 16.25% nunca.

Tabla 8

Resultado de la variable implementación del trabajo remoto

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	16.25
CASI NUNCA	23	28.75
CASI SIEMPRE	28	35.00
SIEMPRE	16	20.00
(%)	80	100.00

Fuente: Instrumentos aplicados a los trabajadores de la MPCP

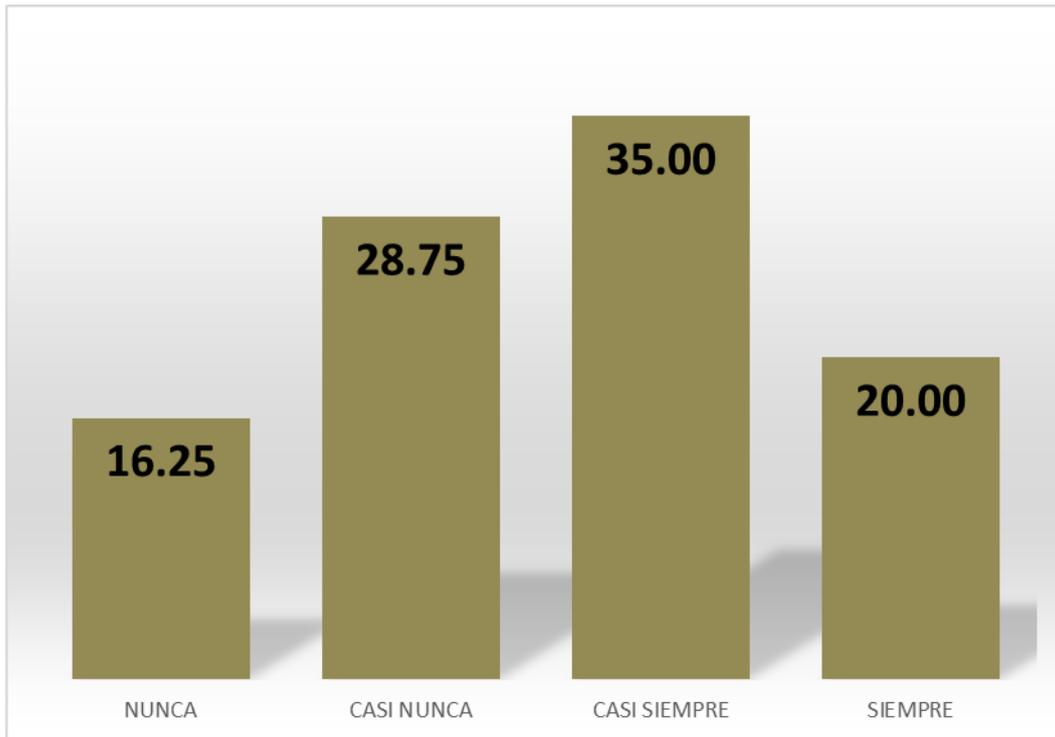


Figura 8

Porcentajes obtenidos de la variable implementación del trabajo remoto

Interpretación: de la tabla 8 y figura 8 la variable implementación del trabajo remoto; se observa que el 35% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 28.75% casi nunca, 20% siempre, y el 16.25% nunca.

4.1.1 Prueba de Hipótesis.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis general

El derecho laboral se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.

Tabla 9

Hipótesis general

		Correlaciones	
		Derecho laboral	Implementación del trabajo remoto
	Correlación de Pearson	1	,888**
Derecho laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
	Correlación de Pearson	,888**	1
Implementación del trabajo remoto	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre el derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.899$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Prueba de hipótesis específicas

HE1. La prestación personal se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.

Tabla 10

Correlación de Pearson de la prestación personal y la implementación del trabajo remoto

		Prestación personal	Implementación del trabajo remoto
	Correlación de Pearson	1	,891**
Prestación personal	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Implementación del trabajo remoto	Correlación de Pearson	,891**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la prestación personal y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.891$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE2. La subordinación laboral se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.

Tabla 11

Correlación de Pearson de la subordinación laboral y la implementación del trabajo remoto

		Correlaciones	
		Subordinación laboral	Implementación del trabajo remoto
	Correlación de Pearson	1	,887**
Subordinación laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Implementación del trabajo remoto	Correlación de Pearson	,887**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la subordinación laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.887$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE3. La remuneración laboral se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.

Tabla 12

Correlación de Pearson de la remuneración laboral y la implementación del trabajo remoto

Correlaciones			
		Remuneración laboral	Implementación del trabajo remoto
	Correlación de Pearson	1	,896**
Remuneración laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Implementación del trabajo remoto	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación entre la remuneración laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.896$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

4.2 Discusión.

El trabajo denominado “El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024”, en relación a los resultados obtenidos se observó que el objetivo general, es determinar la relación que existe entre el derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Región Ucayali 2024, según la percepción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. El valor de la correlación fue de 0.888 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable derecho laboral, se observa que el 31.25% de encuestados refieren casi siempre, seguido del 27.50% siempre, 22.50% casi nunca, y el 18.75% nunca. La variable implementación del trabajo remoto; se observa que el 35% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 28.75% casi nunca, 20% siempre, y el 16.25% nunca.

Estos resultados de la variable el derecho laboral se encuentran sustentado en la investigación realizada por Gonzáles (2020) “*La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada*”. Concluye: Las acciones que el gobierno ha establecido durante la pandemia para salvaguardar el derecho laboral resultaron ineficientes ya que no están produciendo los resultados previstos, a menos que los índices de impacto en este derecho superen de manera significativa los límites excedidos. Asimismo, al no ser eficaces las medidas dictadas por el Estado, entonces significa que el derecho al trabajo no se ha garantizado como se había planteado en un inicio. En ese sentido, el gobierno, no está poniendo en práctica lo que consagra la Constitución Política Peruana en su artículo primero, como también lo consagrado en los arts. 23 “protección y fomento del empleo”; “El Estado y el Trabajo” y 24 “Derechos del trabajador”.

En relación con la variable implementación del trabajo remoto se encuentran sustentados en la investigación de Acosta y Muñoz (2020), “*Lecciones Aprendidas del Trabajo remoto de Equipos Agilistas por la pandemia del COVID-19*”, su objetivo general definir y divulgar a la sociedad las lecciones

aprendidas de equipos agilistas colombianos trabajando de manera virtual por la pandemia de la COVID-19. Su enfoque es mixto ya que se aplica análisis estadísticos para determinar variables o datos con el fin de comprobar las hipótesis planteadas, contiene partes de una investigación cualitativa porque aplica técnicas de entrevista semi estructurada y observación. En los resultados, se llegó a definir que a pesar que los involucrados expresaron molestias al momento de trabajar, como falta de espacio o elementos necesarios (sillas, herramientas tecnológicas, etc.). El desempeño sigue siendo excelente. Se concluye que uno de los principales retos que el equipo de trabajo enfrentó en esta cuarentena fue el de mejorar sus habilidades para manejar plataformas virtuales de comunicación empresarial, otro punto fue la comunicación constante que tuvo el equipo con sus clientes, lo cual mantuvo satisfecho a los clientes.

En tal sentido los resultados coinciden con la Teoría de los Derechos Fundamentales, en el marco de las relaciones laborales parece haberse logrado que ciertos aspectos personales se lleven “al lugar de trabajo”, los avances tecnológicos y las nuevas formas de organización de éste han posibilitado que ciertos aspectos laborales se hayan llevado al ámbito de la vida personal, disminuyendo esa mítica línea que dividía la “casa” del “trabajo”, generando un “nuevo” paradigma y a su vez un nuevo tipo de conflictividad en un presente que, como decía Borges tiene su cuota de pasado y su cuota de futuro.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones.

1. Existe relación entre el derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.899$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
2. En cuanto a los objetivos específicos, Existe relación entre la prestación personal y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.891$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
3. Existe relación entre la subordinación laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.887$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
4. Existe relación entre la remuneración laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali, con un valor $r = 0.896$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Recomendaciones.

- Se recomienda desarrollar una cultura de trabajo remoto viéndolo como una oportunidad para mejorar la productividad del trabajador y su calidad de vida.
- Se debe cambiar la mentalidad en la organización del trabajo y en modificar su forma de gestión como la forma de medir los resultados de los trabajadores.
- Tomar en cuenta que no todas las tareas permiten el trabajo remoto, y es preciso analizar cada puesto de trabajo y cada función. Para conocer cuáles se adecuan a los requisitos que exige el teletrabajo en este análisis, hay que tener en cuenta una serie de necesidades, tales como las técnicas del tele trabajo, el peso del trabajo presencial en la empresa, el tipo de relación que tiene con el cliente, el tipo de interacción que realiza con sus compañeros y supervisores y su capacidad de auto administrarse.
- Desarrollar el perfil de los trabajadores hacia la autosuficiencia en el empleo de las tecnologías de información y comunicaciones. Además, es fundamental el desarrollo de capacidades y fortalecimiento de valores como la responsabilidad, la capacidad de organización, la disciplina, el compromiso con la empresa y la confianza de sus supervisores.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, A. y Muñoz, J. (2020). *Lecciones Aprendidas del Trabajo remoto de Equipos Agilistas por la pandemia del COVID-19* (Tesis de Maestría). Universidad EAN, Bogotá, Colombia.
- Arriola y Neyra (2020) “*Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial*”. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Bazán (1991). Racionalidad y Razonabilidad en el Derecho. *Revista Chilena de Derecho*, 179-188.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educacion.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogota, Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Cabanellas (2002), Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit., Heliasta, S.R.L. 8 tomos, 27ava Edición, Buenos Aires, 2002.
- Cabanellas y Zamora (2001), Tratado de Política Laboral y Social, Edit., Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2001.
- Caman, K. I. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. *Revista Actualidad Laboral*.
- Congreso del Perú. (15 de Mayo de 2013). Ley N° 30036. Ley que regula el Teletrabajo, 3. Lima, Perú.
- Constitución Política del Perú. (2012). Lima, Perú: Corporación Editora Chirrey S.A.
- Constitución Política del Perú (1993)
- Chávez (2020) “*Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020*”. Universidad Privada de la Selva Peruana.

Decreto Legislativo N° 1505. (2020). *Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19*. Lima.

Decreto Supremo N° 008-2020-SA. (2020). *Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19*. Lima.

Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.

Decreto Supremo N° 003-97-TR - TUO DEL D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Echeverri, P. y Espitia, E. (2020). Tesis, *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia* (Tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Bogotá, Colombia.

Edquen (2020) "*Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia – Covid 19*". Universidad Nacional de Sipán.

Figuroa (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*. Facultad de Derecho y Ciencia Política: Unidad de Postgrado.

Fundación Más Familia. (2019). Libro Blanco del teletrabajo en España (Segunda ed.). Madrid, España: MásFamilia.

Gamarra (2004). Los principios en el anteproyecto de la ley general del Trabajo. En C. d. Parlamentaria, *Los Principios del Derecho Laboral en la Nueva Ley General del Trabajo* (págs. 53- 67). Lima: Congreso de la República del Perú.

- Gallegos, C., & Campos, D. (2013). Teletrabajo: medio ambiente, economía y calidad de vida. Informe Investigación, Club de Investigación Tecnológica, San José.
- González (2020) "*La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada*". Universidad Privada del Norte.
- Gobierno de la República de Colombia. (2017). Libro Blanco. El ABC del Teletrabajo en Colombia. 97 pp. Bogotá, Colombia.
- Gobierno del Perú. . (Abril de 2020). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado el 2020, de Teletrabajo:
- Grupo Verona. (2020,06 agosto). "*BCG: trabajo remoto reduce ausentismo en 40%*".
- Halpern, D., & Castro, C. (2020). *Manual de trabajo remoto: ¿Cómo trabajar a distancia manteniendo la cercanía?* Santiago, Chile: Tren Digital
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta. Edic) México: Editorial Mc Graw Hill.
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (agosto de 2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, 176, 489-511.
- Mariscal (2013) "*La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*". Universidad Mayor de San Andrés.
- Machicado. J. (2013). ¿Qué es un principio?, Aportes Jurídicos, 2013.
- Molina, C. (2017). "Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación.
- Neves, J. (2015). "Introducción al derecho al trabajo".

Neves (2009) "Introducción al Derecho del Trabajo". 1ra edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima 2009.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo (Primera Edición ed.). Buenos Aires, Argentina.

Robalino (1998), Manual de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Fundación Antonio Quevedo, Quito, 1998.

Ruprecht, A. J. (s.f.). Los Principios Normativos del Derecho Laboral. Boletín de la Academia de Ciencia Políticas y Sociales.

Sánchez (2020) "*La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto*". Universidad Señor de Sipán.

Soroui, S. (agosto de 2020). Comprender los impulsores y las implicaciones del trabajo remoto desde la perspectiva local: un estudio exploratorio de la dinámica de des / reembección. *Tecnología en la sociedad*.

Thorner, V. (2020). *From a Distance*.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: El Derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024



Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿En qué medida el derecho laboral se relaciona directamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024?	Determinar en qué medida el derecho laboral se relaciona directamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024	El derecho laboral se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024	VARIABLE 1 DERECHO LABORAL	PRESTACIÓN PERSONAL	Relación laboral Actividades encomendadas Contrato laboral	Tipo de Investigación: Correlacional Nivel de investigación: Descriptivo correlacional Esquema:  POBLACIÓN Está constituida por 80 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali. MUESTRA Se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, teniendo en cuenta el muestreo NO PROBABILISTICO. El tamaño de la muestra 80 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali. Instrumento: El cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		SUBORNIDACIÓN LABORAL	Supervisión de los jefes Servicios bajo dirección Sanciones disciplinarias	
a) En qué medida la prestación personal se relaciona directamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024? b) ¿En qué medida la subordinación personal se relaciona directamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024? c) ¿En qué medida la remuneración laboral se relaciona directamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024?	a) Determinar en qué medida la prestación personal se relaciona directamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024. b) Determinar en qué medida la subordinación laboral a la educación se relaciona directamente con el auto aprendizaje en tiempos de emergencia sanitaria en la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024. c) Determinar en qué medida la remuneración laboral se relaciona directamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.	a) La prestación personal se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024. b) La subordinación personal se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024. c. La remuneración laboral se relaciona significativamente con la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024.	VARIABLE 2 IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO	IREMUNERACIÓN LABORAL	Compensación por sus servicios Beneficios sociales Retribución por incentivos	
				APOYO TÉCNICO	Recursos necesarios Conexión a internet Correo electrónico y teléfono	
				CARGA LABORAL	Horas trabajadas Actividades a realizar con anticipación Carga laboral aumenta	
				PRODUCTIVIDAD	Metas según los plazos Organización del trabajo Trabajar en casa	

Activar Windows

Anexo 2: Instrumentos de aplicación

Variable1: Derecho laboral

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Considera usted que la relación laboral se da mediante la convivencia en el área de trabajo de la institución?				
02	¿Considera usted que las actividades encomendadas son acordes a su responsabilidad?				
03	¿Considera usted que el contrato laboral es una manera de tener estabilidad laboral?				
04	¿Considera usted que la supervisión de los jefes puede causar incomodidad al trabajador?				
05	Considera usted que los servicios bajo dirección causa inconvenientes al momento de realizar las labores?				
06	¿Considera usted que las sanciones disciplinarias son de aplicación a los trabajadores que cometen falta en la institución?				
07	¿Considera usted que la compensación por los servicios es un beneficio que debe tener todos los colaboradores de cualquier institución?				
08	¿Considera usted que los beneficios sociales se deben dar de manera constante a los trabajadores?				
09	¿Considera usted que la retribución por incentivos es un derecho ganado por los trabajadores por los trabajos que realiza en cualquier organización?				

Activar
Ver Conf

Variable 2: Implementación del trabajo remoto

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Considera usted que durante el trabajo remoto ha contado con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?				
02	¿Considera usted que la conexión a internet ha sido satisfactoria para el desarrollo de sus actividades?				
03	¿Considera usted que con el correo electrónico y el teléfono ha sido suficiente para realizar correctamente el trabajo encomendado?				
04	¿Considera usted que el número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral?				
05	¿Considera usted que le dan a conocer las actividades a realizar con anticipación?				
06	¿Cree usted que siente que la carga laboral aumente por el trabajo remoto que realiza?				
07	¿Considera usted que se logran las metas según los plazos estimados sin dificultad para realizar los trabajos?				
08	¿Cree usted que la organización del trabajo contribuye a la productividad?				
09	¿Cree usted que el trabajar en casa mejora la calidad del trabajo?				

Muchas gracias.....

Anexo 03: Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación			
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión variable y la dimensión indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
								Si	No	Si	No	Si	No				
DERECHO LABORAL	Prestación personal	Relación laboral	¿Considera usted que la relación laboral se da mediante la convivencia en el área de trabajo de la institución?					X				X					
		Actividades encomendadas	¿Considera usted que las actividades encomendadas son acordes a su responsabilidad?					X					X				
		Contrato laboral	¿Considera usted que el contrato laboral es una manera de tener estabilidad laboral?					X					X				
	Subordinación laboral	Supervisión de los jefes	¿Considera usted que la supervisión de los jefes puede causar incomodidad al trabajador?					X					X				
		Servicios bajo dirección	¿Considera usted que los servicios bajo dirección causa inconvenientes al momento de realizar las labores?					X					X				
		Sanciones disciplinarias	¿Considera usted que las sanciones disciplinarias son de aplicación a los trabajadores que cometen falta en la institución?					X					X				
		Remuneración por sus servicios	¿Considera usted que la compensación por los servicios es un beneficio que debe tener todos los colaboradores de cualquier institución?					X					X				
	Remuneración laboral	Beneficios sociales	¿Considera usted que los beneficios sociales se deben dar de manera constante a los trabajadores?					X					X				
		Retribución por incentivos	¿Considera usted que la retribución por incentivos es un derecho ganado por los trabajadores por los trabajos que realiza en cualquier organización?					X					X				


 Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
 DNI N° 00106525

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021 – Región Ucayali 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación				
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el items y la opción de respuesta						
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No					
DERECHO LABORAL	Prestación personal	Relación laboral	¿Considera usted que la relación laboral se da mediante la convivencia en el área de trabajo de la institución?					X				X				X				
		Actividades encomendadas	¿Considera usted que las actividades encomendadas son acordes a su responsabilidad?					X				X				X				
	Subordinación laboral	Contrato laboral	¿Considera usted que el contrato laboral es una manera de tener estabilidad laboral?					X				X				X				
		Supervisión de los jefes	¿Considera usted que la supervisión de los jefes puede causar incomodidad al trabajador?					X				X				X				
		Servicios bajo dirección	¿Considera usted que los servicios bajo dirección causa inconvenientes al momento de realizar las labores?					X				X				X				
	Remuneración laboral	Sanciones disciplinarias	¿Considera usted que las sanciones disciplinarias son de aplicación a los trabajadores que cometen falta en la institución?					X				X				X				
		Compensación por sus servicios	¿Considera usted que la compensación por los servicios es un beneficio que debe tener todos los colaboradores de cualquier institución?					X				X				X				
		Beneficios sociales	¿Considera usted que los beneficios sociales se deben dar de manera constante a los trabajadores?					X				X				X				
		Retribución por incentivos	¿Considera usted que la retribución por incentivos es un derecho ganado por los trabajadores por los trabajos que realiza en cualquier organización?					X				X				X				


Mg. Aida Dávila Orellana
DNI N° 00043491

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No
DERECHO LABORAL	Prestación personal	Relación laboral	¿Considera usted que la relación laboral se da mediante la convivencia en el área de trabajo de la institución?					X		X		X		
		Actividades encomendadas	¿Considera usted que las actividades encomendadas son acordes a su responsabilidad?					X		X		X		
	Subordinación laboral	Contrato laboral	¿Considera usted que el contrato laboral es una manera de tener estabilidad laboral?					X		X		X		
		Supervisión de los jefes	¿Considera usted que la supervisión de los jefes puede causar incomodidad al trabajador?					X		X		X		
Remuneración laboral	Servicios bajo dirección	Servicios bajo dirección	Considera usted que los servicios bajo dirección causa inconvenientes al momento de realizar las labores?					X		X		X		
		Sanciones disciplinarias	¿Considera usted que las sanciones disciplinarias son de aplicación a los trabajadores que cometen falta en la institución?					X		X		X		
		Compensación por sus servicios	¿Considera usted que la compensación por los servicios es un beneficio que debe tener todos los colaboradores de cualquier institución?					X		X		X		
	Beneficios sociales	Beneficios sociales	¿Considera usted que los beneficios sociales se deben dar de manera constante a los trabajadores?					X		X		X		
		Retrribución por incentivos	¿Considera usted que la retribución por incentivos es un derecho ganado por los trabajadores por los trabajos que realiza en cualquier organización?					X		X		X		


Mg. Gisela Miliagro Montalván Fasabi
 DNI N° 00086635

TÍTULO DE LA TESIS: El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No
IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Apoyo técnico	Recursos necesarios	¿ Considera usted que durante el trabajo remoto ha contado con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?	X				X		X				
		Conexión a internet	¿Considera usted que la conexión a internet ha sido satisfactoria para el desarrollo de sus actividades?	X				X		X				
			¿Considera usted que con el correo electrónico y el teléfono ha sido suficiente para realizar correctamente el trabajo encomendado?	X				X		X		X		
	Carga laboral	Horas de trabajo	¿Considera usted que el número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral?	X				X		X				
		Actividades a realizar con anticipación	¿Considera usted que le dan a conocer las actividades a realizar con anticipación?	X				X		X				
		Carga laboral aumenta	¿Cree usted que siente que la carga laboral aumenta por el trabajo remoto que realiza?	X				X		X				
		Metas según los plazos	¿Considera usted que se logran las metas según los plazos estimados sin dificultad para realizar los trabajos?	X				X		X				
	Productividad	Organización del trabajo	¿Cree usted que la organización del trabajo contribuye a la productividad?	X				X		X				
		Trabajar en casa	¿Cree usted que el trabajar en casa mejora la calidad del trabajo?	X				X		X				


Dra. Catherine Ferreyros De Olivari
DNI N° 00106525

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación			
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Apoyo técnico	Recursos necesarios	¿ Considera usted que durante el trabajo remoto ha contado con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?				X			X						
		Conexión a internet	¿Considera usted que la conexión a internet ha sido satisfactoria para el desarrollo de sus actividades?				X			X						
	Carga laboral	Correo electrónico y teléfono	¿Considera usted que con el correo electrónico y el teléfono ha sido suficiente para realizar correctamente el trabajo encomendado?				X			X						
		Horas de trabajo	¿Considera usted que el número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral?				X			X						
		Actividades a realizar con anticipación	¿Considera usted que le dan a conocer las actividades a realizar con anticipación?				X			X						
		Carga laboral aumenta	¿Cree usted que sieme que la carga laboral aumente por el trabajo remoto que realiza?				X			X						
	Productividad	Metas según los plazos	¿Considera usted que se logran las metas según los plazos estimados sin dificultad para realizar los trabajos?				X			X						
		Organización del trabajo	¿Cree usted que la organización del trabajo contribuye a la productividad?				X			X						
		Trabajar en casa	¿Cree usted que el trabajar en casa mejora la calidad del trabajo?				X			X						
							X			X						


Mg. Aida Dávila Orellana
DNI/N° 00043491

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
								Si	No	Si	No		Si	No
IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO	Apoyo técnico	Recursos necesarios	¿ Considera usted que durante el trabajo remoto ha contado con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente?	X				X		X				
		Conexión a internet	¿Considera usted que la conexión a internet ha sido satisfactoria para el desarrollo de sus actividades?	X				X		X				
		Correo electrónico y teléfono	¿Considera usted que con el correo electrónico y el teléfono ha sido suficiente para realizar correctamente el trabajo encomendado?	X				X		X				
		Horas de trabajo	¿Considera usted que el número de horas trabajadas a la semana es suficiente para cumplir con la carga laboral?	X				X		X				
	Carga laboral	Actividades a realizar con anticipación	¿Considera usted que le dan a conocer las actividades a realizar con anticipación?	X				X		X				
		Carga laboral aumenta	¿Cree usted que siente que la carga laboral aumenta por el trabajo remoto que realiza?	X				X		X				
		Metas según los plazos	¿Considera usted que se logran las metas según los plazos estimados sin dificultad para realizar los trabajos?	X				X		X				
	Productividad	Organización del trabajo	¿Cree usted que la organización del trabajo contribuye a la productividad?	X				X		X				
		Trabajar en casa	¿Cree usted que el trabajar en casa mejora la calidad del trabajo?	X				X		X				


 Mg. Gisela Mijagro Montalván Fasabi
 DNI N° 00086635

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

Variable: DERECHO LABORAL

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Items
0.893	09

Fuente:

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,897. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, 13 de junio del 2024



Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
DNI. DNI N° 00093464
Estadístico

Variable: TRABAJO REMOTO

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	Items
0.892	09

Fuente:

Interpretación: El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,895. Por ende, el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

Pucallpa, 13 de junio del 2024



Dr. Miguel Oscar López y Ojeda
DNI. DNI N° 00093464
Estadístico

Anexo 5: Base de datos

DERECHO LABORAL									
	Prestación personal			Subordinación laboral			Remuneración laboral		
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	3	1	3	3	4	2	3	4
2	1	4	2	2	2	3	2	3	4
3	4	2	1	2	1	2	3	1	1
4	3	1	2	2	1	3	2	2	4
5	2	1	3	1	2	4	1	1	4
6	4	2	3	1	3	1	2	2	3
7	1	2	2	2	2	4	2	2	2
8	3	4	3	3	2	4	4	4	1
9	1	3	1	2	3	4	1	2	3
10	2	3	2	3	2	1	3	3	4
11	4	3	4	1	3	1	2	3	3
12	2	3	1	3	1	2	4	1	1
13	2	1	4	3	2	2	3	1	2
14	4	2	4	2	3	4	2	2	2
15	3	4	2	2	3	3	1	4	4
16	4	3	1	2	1	1	2	3	4
17	2	2	3	1	2	1	3	2	4
18	3	3	1	2	3	1	4	3	2
19	3	4	1	2	1	2	3	4	4
20	1	2	3	4	3	1	2	4	2
21	3	1	2	2	4	3	2	3	2
22	3	3	2	4	3	1	2	1	2
23	2	1	2	1	2	3	2	4	2
24	4	1	2	4	2	2	3	1	2
25	2	2	3	2	2	4	1	2	3
26	2	4	2	4	3	4	3	4	1
27	1	3	2	1	3	3	4	1	4
28	1	1	3	2	3	2	3	2	4
29	4	3	1	1	2	4	3	3	4
30	4	1	2	2	2	4	2	2	2
31	2	3	2	1	2	2	3	1	4
32	3	2	3	2	1	3	4	2	4
33	3	2	2	1	3	1	4	2	4
34	2	1	2	4	3	3	3	2	4
35	1	4	3	2	2	4	2	4	2
36	1	2	3	2	4	2	4	1	2
37	4	1	1	2	2	4	3	1	4
38	3	2	1	3	4	2	1	2	4
39	2	4	3	1	2	3	2	2	1
40	3	2	4	4	2	3	1	2	1
41	1	4	2	1	4	3	4	2	3

42	2	2	2	1	4	2	4	3	3
43	2	2	3	2	1	4	4	1	4
44	2	2	2	3	1	3	3	4	3
45	4	2	2	3	1	3	4	3	2
46	4	2	2	1	4	1	3	2	4
47	2	2	2	3	1	4	1	1	4
48	2	3	2	3	1	2	1	1	2
49	2	1	3	1	2	3	1	1	3
50	2	2	2	1	4	3	2	4	3
51	4	1	4	2	4	3	2	4	2
52	3	1	4	1	2	4	2	1	4
53	2	1	2	3	2	4	3	2	2
54	3	2	1	2	4	4	2	4	3
55	1	1	3	2	3	4	3	2	4
56	2	4	2	4	2	2	3	2	1
57	3	2	4	2	3	3	4	3	3
58	2	2	1	2	3	1	4	2	1
59	3	1	4	3	2	1	2	2	2
60	4	2	2	2	2	4	4	2	2
61	3	3	1	3	4	3	1	4	4
62	4	3	2	3	3	4	3	3	4
63	1	2	3	1	3	1	4	3	4
64	2	3	1	2	3	3	4	3	1
65	2	4	2	2	4	2	4	4	4
66	2	2	2	4	2	2	2	2	2
67	3	4	2	3	4	2	2	4	2
68	3	3	2	3	3	2	2	3	2
69	2	2	2	3	2	2	2	2	2
70	4	1	3	4	1	2	1	1	1
71	1	2	1	2	2	4	2	2	4
72	3	4	3	4	4	4	4	4	4
73	2	3	2	3	3	2	4	3	4
74	1	2	2	2	2	2	2	2	4
75	4	3	2	1	3	4	2	3	4
76	4	3	2	3	2	4	1	2	2
77	2	1	2	2	2	3	1	2	4
78	3	1	2	3	4	3	2	1	4
79	3	2	2	4	3	4	1	3	4
80	2	1	2	3	1	4	3	2	4
81	2	4	1	2	4	2	4	1	2
82	3	2	4	2	2	4	4	2	1
83	4	2	2	1	4	2	1	2	4
84	4	1	2	3	4	1	2	1	2
85	2	3	3	1	2	3	4	4	1

86	1	2	4	4	2	3	1	2	3
87	3	4	2	4	4	2	3	4	3
88	1	4	2	1	4	2	3	4	3
89	2	1	2	3	2	4	4	2	1
90	3	1	2	1	1	2	3	1	3
91	3	2	1	3	1	4	4	1	2
92	4	2	3	4	3	2	3	2	1
93	2	3	1	4	2	3	4	1	4
94	2	4	2	2	1	3	2	4	2
95	2	3	2	2	2	3	1	1	1
96	2	1	4	1	3	2	1	4	3
97	4	3	2	1	4	1	2	4	2
98	1	1	1	3	3	3	3	2	1
99	1	2	3	2	4	4	3	1	4
100	1	3	2	1	4	3	2	2	4
101	2	1	1	3	2	4	3	3	4
102	4	3	3	3	1	1	4	3	4
103	2	3	4	2	3	3	4	2	3
104	3	2	1	4	4	2	3	1	2
105	3	2	3	2	2	4	3	4	2
106	1	1	3	1	4	3	1	4	4
107	2	2	2	3	4	3	3	4	4
108	2	4	3	1	3	2	4	1	1
109	4	3	1	2	3	1	4	2	2
110	2	1	3	3	3	2	1	1	4
111	1	2	4	3	4	3	2	4	2
112	3	3	1	3	1	2	3	3	2
113	3	1	2	3	1	2	4	3	2
114	4	2	2	2	2	2	2	1	2
115	3	1	2	4	3	2	2	1	1
116	4	2	1	2	2	4	3	1	4
117	3	1	1	4	3	4	4	2	4
118	1	2	2	4	2	2	3	3	4
119	3	2	2	2	1	2	2	2	4
120	4	3	2	3	4	2	2	4	1
121	4	2	1	1	3	1	2	3	2
122	1	2	4	2	1	3	4	2	1
123	3	3	2	2	1	4	1	4	4
124	2	3	1	1	2	4	2	3	4
125	1	3	2	3	1	4	2	3	4
126	4	4	1	2	3	4	2	4	2
127	3	2	4	1	3	1	3	2	2

128	1	2	2	1	4	2	3	1	4
129	4	1	3	4	2	3	2	3	2
130	1	2	4	3	2	4	4	2	1
131	3	3	5	3	2	2	1	2	1
132	1	3	4	1	4	2	3	4	3
133	4	2	5	1	4	3	4	1	3
134	4	1	1	2	3	4	1	2	4
135	2	3	2	4	1	3	1	1	3
136	3	1	4	2	4	2	2	1	2
137	4	3	4	1	4	4	3	4	4
138	2	2	4	2	1	3	4	1	4
139	4	2	4	2	1	1	2	1	2
140	4	1	2	1	2	3	4	1	3
141	2	4	3	2	3	2	3	3	3
142	2	1	3	4	3	3	4	1	2
143	4	2	4	2	2	4	2	3	2
144	1	2	4	3	1	4	3	4	4
145	2	1	2	4	2	4	3	2	4
146	3	1	4	4	2	1	3	2	4
147	4	2	3	1	3	2	2	3	3
148	3	1	3	2	4	1	4	3	1
149	2	3	2	4	2	4	3	1	2
150	4	1	3	2	2	3	4	2	2

IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO									
	Apoyo técnico			Carga laboral			Productividad		
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4	3	3	2	2	2	4	3	3
2	3	4	4	3	3	4	3	4	4
3	1	2	2	1	3	2	1	2	2
4	3	5	5	4	4	4	3	5	5
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3
6	1	2	2	3	2	3	1	2	2
7	2	2	4	2	2	3	2	2	4
8	3	3	2	3	3	3	3	3	2
9	3	2	2	1	1	3	3	2	2
10	2	2	1	2	2	3	2	2	1
11	3	4	2	2	2	3	3	4	2
12	1	2	5	1	1	5	1	2	5
13	3	4	4	3	2	4	3	4	4
14	1	2	2	2	1	2	1	2	2
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3
16	1	3	2	3	3	4	1	3	2
17	2	1	2	2	1	5	2	1	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	2	3	2	1	2	2	2
20	3	2	3	2	2	3	3	2	3
21	2	5	4	4	4	2	2	5	4
22	2	4	4	3	2	4	2	4	4
23	2	4	5	3	2	4	2	4	5
24	1	1	1	1	1	2	1	1	1
25	1	2	3	2	2	2	1	2	3
26	2	1	1	2	2	2	2	1	1
27	2	3	3	2	3	5	2	3	3
28	3	3	2	3	2	4	3	3	2
29	3	5	5	4	2	5	3	5	5
30	2	3	3	1	1	2	2	3	3
31	2	3	3	3	1	2	2	3	3
32	2	4	1	1	2	4	2	4	1
33	3	4	3	3	3	3	3	4	3
34	4	5	3	5	1	3	4	5	3
35	3	4	5	1	1	4	3	4	5
36	2	3	1	3	3	5	2	3	1
37	2	4	2	2	2	3	2	4	2
38	3	1	3	2	2	4	3	1	3
39	4	5	5	5	3	4	4	5	5
40	4	5	3	4	3	4	4	5	3

41	2	2	1	1	1	3	2	2	1
42	2	1	2	2	1	3	2	1	2
43	2	3	2	3	3	3	2	3	2
44	1	2	2	2	1	2	1	2	2
45	1	2	1	1	1	3	1	2	1
46	3	2	4	4	3	4	3	2	4
47	4	4	3	4	4	2	4	4	3
48	3	3	3	4	3	4	3	3	3
49	3	3	2	1	1	3	3	3	2
50	2	2	2	2	2	3	2	2	2
51	3	4	4	4	3	5	3	4	4
52	3	2	2	1	1	1	3	2	2
53	3	3	3	2	3	3	2	3	2
54	4	3	4	4	5	4	4	5	4
55	2	3	2	1	3	2	1	3	1
56	4	5	5	4	5	5	4	5	4
57	2	3	4	4	4	4	4	4	4
58	2	3	4	4	3	4	4	3	4
59	3	2	3	2	4	3	2	4	2
60	4	3	3	3	4	3	3	4	3
61	2	1	3	1	3	3	1	3	1
62	1	2	4	1	3	4	1	3	1
63	3	3	3	4	4	3	4	4	4
64	5	5	4	2	5	4	2	5	2
65	3	4	4	2	1	4	2	1	2
66	2	3	3	2	3	3	2	3	2
67	3	2	4	2	4	4	2	4	2
68	2	3	4	1	3	4	1	3	1
69	2	3	5	2	5	5	2	5	2
70	2	2	3	2	4	3	2	4	2
71	1	2	2	2	2	2	2	2	2
72	2	3	4	3	4	4	3	4	3
73	4	3	4	2	4	4	2	4	2
74	4	3	4	5	4	4	5	4	5
75	3	4	3	2	5	3	2	5	2
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	3	3	4	1	3	4	1	3	1
78	1	2	3	2	4	3	2	4	2
79	3	2	2	3	5	2	3	5	3
80	4	2	4	3	4	4	3	4	3
81	4	3	4	4	5	4	4	5	4
82	3	3	4	1	3	4	1	3	1
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	4	2	3	2	4	3	2	4	2

85	4	3	4	3	4	4	3	4	3
86	2	2	2	2	5	2	2	5	2
87	4	3	4	2	5	4	2	5	2
88	3	3	4	1	1	4	1	1	1
89	4	3	2	3	3	2	3	3	3
90	1	2	2	2	3	2	2	3	2
91	5	3	4	2	5	4	2	5	2
92	5	3	5	2	4	5	2	4	2
93	2	1	1	1	2	1	1	2	1
94	1	1	3	1	4	3	1	4	1
95	3	2	4	3	3	4	3	3	3
96	2	3	3	2	3	3	2	3	2
97	3	1	2	1	2	2	1	2	1
98	3	3	4	4	4	4	4	4	4
99	4	2	1	3	4	1	3	4	3
100	2	3	3	3	4	3	3	4	3
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	2	2	2	3	3	2	3	3	3
103	4	5	4	4	5	4	4	5	4
104	3	2	2	1	1	2	1	1	1
105	4	2	2	2	2	4	4	2	2
106	3	4	1	2	4	3	2	4	4
107	1	3	1	3	3	3	3	3	4
108	1	3	3	1	3	1	4	3	4
109	2	3	2	2	3	2	4	3	2
110	2	4	2	2	4	2	4	4	4
111	2	2	2	4	2	2	2	2	2
112	3	4	2	3	4	2	2	4	2
113	3	3	2	3	3	2	2	3	2
114	2	2	2	3	2	2	2	2	2
115	4	1	3	4	1	2	1	1	1
116	1	2	1	2	2	4	2	2	4
117	3	4	3	4	4	4	4	4	4
118	2	3	2	3	3	2	4	3	4
119	1	2	2	2	2	2	2	2	4
120	4	3	2	1	3	4	2	3	4
121	4	2	2	2	2	4	2	2	2
122	2	2	2	4	2	3	3	2	4
123	3	1	3	3	1	3	2	1	4
124	3	3	2	2	3	4	4	3	4
125	2	3	2	3	3	4	3	3	4
126	2	4	2	2	4	4	4	4	2

127	1	2	2	2	2	2	4	2	2
128	4	2	1	1	2	2	3	2	4
129	4	2	2	3	2	2	2	2	2
130	2	2	3	2	2	3	4	2	1
131	1	2	1	4	2	1	1	2	1
132	1	4	2	2	4	2	4	4	3
133	2	4	2	2	4	2	4	4	3
134	2	2	2	2	2	4	4	2	4
135	2	1	2	2	1	3	3	1	3
136	4	1	2	2	1	2	4	1	2
137	4	4	2	4	4	4	3	4	4
138	2	1	2	4	1	4	4	1	4
139	2	1	2	2	1	2	2	1	2
140	4	1	2	1	1	3	2	1	3
141	2	3	2	1	3	3	2	3	3
142	4	4	4	4	4	3	4	4	2
143	2	2	2	2	2	4	2	2	2
144	1	4	1	3	4	4	3	4	4
145	1	2	1	2	2	4	3	2	4
146	2	2	2	4	2	3	3	2	4
147	3	3	4	2	3	3	2	3	3
148	2	1	1	2	1	1	4	1	1
149	3	2	4	4	2	1	3	2	2
150	4	2	2	2	2	4	4	2	2

Anexo 06: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Lilianita Vasquez Upiachihua y Alicia Thalia Silva Tuanama, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024"

Sustentada el año: 2024

Con la asesoría de: Dr. Gino Javier Pinedo Vargas

En la Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Autorizo la publicación:

PARCIAL

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicita el VRI UPP.

TOTAL

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

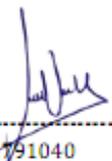
De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 22/11/2024


DNI: 75191040


DNI: 47596883

DNI:

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

repositorio@upp.edu.pe

Anexo 07: Informe de conformidad del asesor



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Pucallpa, 23 de agosto del 2024

INFORME N° 073-2024-UPP-FDCP-GJPV

AL : Mg. Adrián Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

DE : Dr. Pinedo Vargas, Gino Javier
Docente Asesor

ASUNTO : Conformidad de Tesis

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarle que, la investigación denominada **“EL DERECHO LABORAL Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO – REGIÓN UCAYALI 2024”**, presentado por **LILIANA VÁSQUEZ UPIACHIHUA Y ALICIA THALIA SILVA TUANAMA**, cumple con los lineamientos establecidos por la Universidad Privada de Pucallpa, por lo que hago llegar mi conformidad de la tesis, por lo que se remite el presente informe para su continuación del trámite correspondiente.

Sin otro particular, es lo que informa Ud., para las acciones que sean necesarias.

Atentamente;

GINO JAVIER PINEDO VARGAS

Anexo 07: Informe de conformidad del revisor

INFORME N° 0063-2024-UPP-\HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FDCP

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 16 de setiembre de 2024

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: **“El derecho laboral y la implementación del trabajo remoto en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Región Ucayali 2024”** de las tesis de Liliana Vásquez Upiachihua y Alicia Thalia Silva Tuanama de la escuela profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Anexo 09: Evidencias fotográficas

