

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO



**Propuesta de modificación de infracciones graves en la Ley del Teletrabajo
N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

Melissa Reyna Benites Milla

ASESOR

Ricardo Vicente Silva Peralta

<https://orcid.org/0000-0003-3252-5197>

Chiclayo, 2025

**Propuesta de modificación de infracciones graves en la Ley del
Teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del
teletrabajador**

PRESENTADA POR

Melissa Reyna Benites Milla

A la Facultad de Derecho de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

ABOGADO

APROBADA POR

Guillermo Enrique Chira Rivero
PRESIDENTE

Lenka Luzmila Otoyá Tasayco
SECRETARIO

Ricardo Vicente Silva Peralta
VOCAL

Dedicatoria

A mis queridos padres, Micaela y Angel, cuyo amor y sacrificio han sido mi inspiración y fortaleza. Este logro es tanto suyo como mío, pues sin su apoyo incondicional, no habría sido posible.

A mis hermanos, Yuri y Angello, quienes con su cariño y compañía han llenado mi vida de momentos inolvidables. Sus palabras de aliento y confianza en mis capacidades me han motivado a seguir adelante.

Con profunda gratitud y amor, dedico este proyecto a ustedes, por ser el pilar fundamental de mi vida y por enseñarme que, con esfuerzo y perseverancia, todo es posible.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino. Su presencia constante me ha dado la fuerza para superar cada desafío.

A mi asesor, Ricardo Silva Peralta, le extiendo mi más sincero agradecimiento porque cuando todo parecía estar perdido, fue una luz al final del túnel. Su paciencia, conocimiento y dedicación fueron fundamentales para completar este proyecto.

ARTÍCULO FINAL BENITES MILLA MELISSA

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	8%	5%	4%
INDICES DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	issuu.com Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	inst.servir.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad de Celaya Trabajo del estudiante	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
I. Revisión de literatura.....	10
II. Materiales y métodos	23
III. Resultados y discusión	26
Conclusiones	35
Recomendaciones	37
Referencias.....	38
Anexos	43

Resumen

La presente tesis propone una modificación de las infracciones graves en la Ley del Teletrabajo N°31572 para salvaguardar el derecho a condiciones ergonómicas adecuadas del teletrabajador en Perú, habiéndose considerado para su elaboración el paradigma interpretativo con un tipo de investigación aplicada o tecnológica, utilizando el método analítico-sintético y el análisis de documentos. Se formuló como objetivo general proponer la modificación del listado de infracciones graves en la Ley del Teletrabajo N°31572 para introducir una nueva infracción grave relativa a la falta de condiciones ergonómicas adecuadas, resultando necesario a este efecto, evaluar el marco normativo actual del teletrabajo y justificar la propuesta de modificación a partir de evidencias y buenas prácticas. Mediante el análisis de doctrinas y normativas se identificó un vacío legal en cuanto a la especificidad de las condiciones ergonómicas en la ley actual planteándose a este fin introducir una nueva infracción grave que sancione explícitamente el incumplimiento del empleador de proporcionar condiciones ergonómicas adecuadas al teletrabajador, justificando sólidamente la propuesta. En conclusión, la modificación proyectada mejorará significativamente la calidad de vida laboral de los teletrabajadores en el Perú.

Palabras clave: teletrabajo, infracciones graves, condiciones ergonómicas, modificación legislativa, calidad de vida laboral.

Abstract

This thesis proposes a modification of the serious infractions in the Teleworking Law No. 31572 to safeguard the right to adequate ergonomic conditions of the teleworker in Peru, having considered for its development the interpretative paradigm with a type of applied or technological research, using the analytical-synthetic method and document analysis. The general objective was formulated to propose the modification of the list of serious infractions in the Teleworking Law No. 31572 to introduce a new serious infraction related to the lack of adequate ergonomic conditions, making it necessary for this purpose to evaluate the current regulatory framework for teleworking and justify the modification proposal based on evidence and good practices. Through the analysis of doctrines and regulations, a legal gap was identified regarding the specificity of the ergonomic conditions in the current law, considering for this purpose the introduction of a new serious infraction that explicitly sanctions the employer's failure to provide adequate ergonomic conditions to the teleworker, justifying solidly the proposal. In conclusion, the projected modification will significantly improve the quality of work life of teleworkers in Peru.

Keywords: teleworking, serious violations, ergonomic conditions, legislative modification, quality of work life.

Introducción

El teletrabajo, una modalidad laboral en la que los empleados desempeñan sus funciones desde un lugar distinto a las instalaciones físicas de la empresa, ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años. Si bien esta práctica ya existía, fue la pandemia global de COVID-19 la que catalizó su adopción y actualización como medio para preservar la estabilidad económica. Sin embargo, esta transición abrupta ha puesto de manifiesto la importancia de garantizar condiciones ergonómicas adecuadas para los teletrabajadores, a fin de salvaguardar su salud, bienestar y productividad.

A nivel mundial, países como España han reconocido la relevancia de la ergonomía en el entorno laboral. La Ley 31 de 1995 establece la implementación de planes de prevención de riesgos, en los que los empleadores, en colaboración con expertos, identifican y modifican situaciones que pueden generar riesgos para los trabajadores (Cruz, 2019). Además, el Real Decreto Legislativo 5/2000 considera una falta grave el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, incluyendo aspectos relacionados con el diseño, disposición y mantenimiento de los lugares de trabajo, así como las herramientas y equipos de los teletrabajadores.

En Latinoamérica, la realidad problemática se centra en la necesidad de mejorar la calidad de vida laboral del teletrabajador. Proporcionar un entorno laboral ergonómico, con condiciones de trabajo seguras y saludables, no solo contribuye al bienestar y satisfacción de los empleados, sino que también repercute positivamente en su desempeño y en el logro de los objetivos organizacionales (Olmos et al. 2023). Además, el ausentismo laboral derivado de problemas de salud relacionados con malas posturas y esfuerzos excesivos ha emergido como un problema de salud pública en la región.

En el contexto peruano, la población económicamente activa se enfrenta a diversos riesgos ergonómicos, como posturas incómodas, movimientos repetitivos y un ritmo de trabajo acelerado. Estas condiciones pueden afectar la salud de los trabajadores y la calidad del trabajo producido. Lamentablemente, en muchos lugares de trabajo no se gestiona adecuadamente la salud ocupacional, lo que agrava la situación (Sabastizagal-Vela et al., 2020). Es crucial abordar estos desafíos mediante la exigibilidad y sanción de aquellas situaciones en las que no se respeten las condiciones ergonómicas adecuadas.

Ante esta realidad, surge la siguiente pregunta problema: ¿Por qué es necesario proponer la modificación de infracciones graves en la ley del Teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del Teletrabajador?

La hipótesis planteada sostiene que, si la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo nos dice que la ergonomía es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador entonces se debe modificar las infracciones graves en el ordenamiento jurídico peruano para garantizar la seguridad del Teletrabajador, en el siguiente dispositivo normativo.

A) Ley del Teletrabajo N°31572

Para responder a la interrogante planteada, se establece como objetivo general: Proponer la modificación de infracciones graves en la Ley del Teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador ; en tanto, como objetivos específicos: En primer lugar, evaluar el marco legal actual del teletrabajo en cuanto a las infracciones graves establecidas en la Ley del Teletrabajo N°31572 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 002-2023-TR; posteriormente introducir una nueva infracción grave en el artículo 27.2 de la Ley del Teletrabajo N°31572, relativa a la falta de condiciones ergonómicas adecuadas en el espacio de trabajo del teletrabajador; finalmente justificar las propuestas de modificación a partir de evidencia y buenas prácticas en el ámbito del teletrabajo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de los teletrabajadores.

La importancia de llevar a cabo esta propuesta radica en la necesidad de establecer un marco legal sólido que garantice condiciones ergonómicas adecuadas para los teletrabajadores. La falta de regulación específica y detallada respecto a las infracciones graves por incumplimiento de las condiciones ergonómicas en la Ley del Teletrabajo podría llevar a situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores. Además, el incremento del teletrabajo, especialmente en situaciones de emergencia como la pandemia, resalta la necesidad de una regulación precisa que garantice condiciones laborales adecuadas. Al abordar esta problemática, se busca prevenir riesgos para la salud y seguridad de los teletrabajadores, reducir el ausentismo laboral y mejorar la productividad y calidad de vida de los trabajadores.

I. Revisión de literatura

La revisión de literatura consiste en identificar, obtener y revisar la bibliografía y otros recursos que puedan ser útiles para los objetivos del estudio, de los cuales se debe extraer y recopilar la información pertinente y necesaria relacionada con nuestro problema de investigación (Schanzer, 2015).

1.1 Antecedentes de estudio

Puente, A. (2023) en su tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Marcos, titulada: “Implementación de un programa de ergonomía para reducir el riesgo postural de los trabajadores en modalidad remota de una empresa consultora. Lima – Perú”, aborda la implementación de un programa de ergonomía siguiendo las pautas establecidas en la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR. Su objetivo es reducir el riesgo de problemas posturales en los trabajadores que desempeñan sus labores de manera remota en empresas consultoras.

Esta tesis resulta de gran relevancia, ya que la implementación de un programa de ergonomía podría ofrecer evidencia sólida y argumentos convincentes para respaldar la propuesta de modificación de la Ley del Teletrabajo N°31572. Podría demostrar la importancia de establecer regulaciones más estrictas y claras en cuanto a las condiciones ergonómicas y de seguridad para los teletrabajadores, lo cual contribuiría significativamente a su bienestar y productividad. En última instancia, esta combinación de medidas busca garantizar un entorno laboral más saludable y seguro para los teletrabajadores, promoviendo así un enfoque más sostenible y equitativo.

Bellido et al. (2022) en su tesis de pregrado, Pontificie Universidad Católica del Perú (PUCP), titulada: “Análisis de la ergonomía y su efecto en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos entre 25 y 35 años durante el “Home Office” en Lima Metropolitana en el 2021” investiga sobre la importancia de la implementación de la ergonomía en sus tres dimensiones: física, psicosocial y organizacional (ambiental) en el teletrabajo.

Por lo tanto, es fundamental que la Ley del Teletrabajo N°31572 tome en cuenta el amplio concepto de la ergonomía y garantice la aplicación de condiciones ergonómicas. Esto beneficiaría tanto a la empresa en términos de productividad y prevención de riesgos de salud, como al teletrabajador, proporcionándole un ambiente ergonómico adecuado para un mejor desempeño y mayor seguridad.

Calderon (2022) en su tesis para optar el Título Profesional de Abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT), titulada: “Propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo”, trata sobre la propuesta de un conjunto de medidas de seguridad y salud a instaurar en la Ley del Teletrabajo, con el objetivo de garantizar la protección de los teletrabajadores en su relación subordinada de prestación de servicios.

En consecuencia, es importante la relevancia de estos hallazgos para nuestra propuesta ya que muestra una clara identificación de estos riesgos haciendo énfasis en la necesidad urgente de mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador mediante la modificación de la Ley del Teletrabajo N°31572.

Por lo tanto, es relevante tomar en cuenta como ha resultado efectivo que se indique como falta grave que el empleador no garantice las condiciones ergonómicas para el teletrabajador, pues al destacar la exposición de los teletrabajadores a diversos peligros, entre ellos los físicos, ergonómicos, psicosociales, locativos y eléctricos, y detalla riesgos específicos como lesiones musculoesqueléticas, síndrome del túnel carpiano, bursitis y tendinitis, se reconoce la importancia de la ergonomía en el entorno laboral y buscan establecer responsabilidades claras para los empleadores en este sentido.

Rivera, M. (2021) en su tesis para optar el Título de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), titulada: “El Teletrabajo y el Trabajo Remoto: Sus Riesgos Disergonómicos y Psicosociales” trata sobre aquellos graves problemas de salud físicos y psíquicos que sufrieron los trabajadores a distancia por utilizar sus propios recursos para laborar desde casa y/o algún otro lugar escogido debido al aislamiento social a consecuencia de la Covid-19.

En este sentido, es relevante considerar los problemas de salud que surgen de la falta de seguridad ergonómica. Aunque la Ley de Teletrabajo N°31572 establece que es responsabilidad del empleador proporcionar los equipos al teletrabajador, no se especifica que estos deben cumplir con las condiciones ergonómicas. Además, no se abordan las otras dimensiones de la ergonomía mencionadas anteriormente, que todo empleador debe cumplir y hacer cumplir.

Canales y Ramirez, (2021) en su tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial, Universidad San Ignacio de Loyola – Perú, titulada: “Relación de la ergonomía con la productividad del área de operaciones de Call center GSS, Lima 2020”, demuestran desde la perspectiva de la ingeniería industrial y mediante estadísticas propias, cómo afecta de manera significativa al empleador que sus trabajadores, al realizar un trabajo sedentario,

presenten una alta tasa de ausentismo, estrés, distracción laboral y lesiones musculoesqueléticas.

Es cierto que el trabajo presencial en un call center y el teletrabajo son condiciones diferentes, pero comparten la similitud de ser trabajos sedentarios. El aumento de esta modalidad laboral, gracias a su regulación en la legislación peruana, fomenta la contratación de teletrabajadores, lo que destaca la importancia de cumplir con las condiciones ergonómicas que todo teletrabajador debe tener.

En conclusión, la evidencia presentada por Canales y Ramírez ayuda a resaltar la necesidad de abordar las condiciones ergonómicas en el teletrabajo para minimizar los riesgos de salud y aumentar la productividad. Dado el crecimiento del teletrabajo, es crucial que las normativas laborales se adapten para incluir medidas específicas que garanticen un ambiente ergonómico adecuado.

1.2 Bases Teóricas

1.2.1. Teoría de las necesidades básicas de Maslow

El concepto de la "jerarquía de las necesidades" de existencia seguridad ergonómica del teletrabajador. Maslow ha tenido una amplia aceptación en diversos ámbitos, debido a que ofrece una teoría sobre las motivaciones humanas al organizar las necesidades fundamentales en un orden jerárquico, como una teoría que establece una conexión entre estas motivaciones y el comportamiento en general (Bouzenita & Boulanouar, 2021).

Abraham Maslow fue un psicólogo estadounidense que desarrolló una teoría de la motivación humana en la década de 1940. Su teoría se conoce como la Jerarquía de Necesidades de Maslow, y postula que las personas tienen diferentes niveles de necesidades, y que estas necesidades están dispuestas en una jerarquía. Según Maslow, las personas buscan satisfacer estas necesidades de forma secuencial, comenzando por las más básicas y avanzando hacia las más complejas.

La jerarquía de necesidades se representa como una pirámide con cinco niveles: los primeros cuatro niveles se pueden categorizar como "necesidades de carencia", mientras que el nivel más alto es conocido como "autorrealización" o "motivación de crecimiento". La distinción radica en que, a diferencia de las necesidades de carencia, la necesidad de autorrealización es constante y persistente (Maslow, 2004).

Pues bien, teniendo en cuenta la jerarquía de las necesidades humanas según Maslow, es pertinente mencionar como cada uno de los cinco niveles toma protagonismo e importancia

en cuanto a la obligación de garantizar condiciones ergonómicamente adecuadas en el lugar de trabajo del teletrabajador.

1. **Necesidades Fisiológicas:** Para que los seres humanos puedan operar adecuadamente, es necesario que tengan cubiertas ciertas necesidades básicas. Si una persona carece de comida, seguridad, afecto y reconocimiento, es probable que la necesidad más urgente que experimente sea el hambre física (Maslow,1987). Por lo tanto, las condiciones ergonómicas adecuadas en el entorno de trabajo en casa (como una silla cómoda, una mesa a la altura correcta, una buena iluminación, etc.) contribuyen a la comodidad física y pueden ayudar a satisfacer las necesidades fisiológicas de manera más efectiva.
2. **Necesidades de Seguridad:** Es común que todos busquemos estabilidad y que busquemos organizar y estructurar nuestro entorno. Vivir constantemente en condiciones inciertas o inseguras es difícil, por lo que buscamos elementos mínimos que nos proporcionen seguridad (Maslow,1987). Es por ello que, el teletrabajo puede generar preocupaciones sobre la seguridad laboral y la estabilidad del empleo. El cumplimiento de medidas ergonómicas puede mitigar algunos de estos temores al proporcionar un ambiente de trabajo seguro y confortable en casa.
3. **Necesidades Sociales o de Afiliación:** Los seres humanos somos inherentemente sociales y requerimos interactuar con otros para nuestro desarrollo personal. Ser parte de una organización específica actúa como un punto de referencia y una base para la comparación social (Maslow, 1987). Pues, trabajar desde casa puede llevar a una disminución de la interacción social con colegas y superiores. Por lo tanto, un entorno ergonómico adecuado puede ayudar a crear un espacio de trabajo cómodo y funcional, lo que puede mejorar la calidad de las interacciones virtuales y la colaboración en línea.
4. **Necesidades de Estima:** Se refieren a sentirse bien cerca de uno mismo y considerarse valioso y respetable. Pues, todas las personas requieren una evaluación positiva de sí mismas, así como respeto y una autoestima elevada, lo que incluye también la valoración de otros individuos (Naranjo, 2009). Y en cuanto al entorno de trabajo ergonómico y bien organizado puede aumentar la sensación de competencia y logro personal. Saber que se dispone de las herramientas y el espacio adecuados para realizar el trabajo puede mejorar la autoestima y la confianza en uno mismo.
5. **Necesidades de autorrealización:** También llamadas necesidades de crecimiento implican la realización del potencial personal y la consecución de lo que la persona desea y es capaz de lograr. Estas necesidades están vinculadas a la autoestima e

incluyen aspectos como la autonomía, la independencia y el autocontrol (Naranjo, 2009). Un ambiente de trabajo ergonómico puede facilitar la concentración y la creatividad, lo que a su vez puede promover la autorrealización. Al estar cómodo y libre de distracciones innecesarias, es más probable que los trabajadores alcancen su máximo potencial y se sientan satisfechos con su desempeño.

El cumplimiento de medidas ergonómicas en el teletrabajo puede apoyar la satisfacción de las necesidades básicas según la Teoría de Maslow. Proporcionar un ambiente de trabajo en casa que sea cómodo, seguro y funcional puede contribuir a un mayor bienestar y productividad, lo que a su vez puede facilitar la búsqueda de niveles superiores de autorrealización y satisfacción en el trabajo.

1.2.2. Teoría de la equidad de Adams

La teoría de la equidad de Adams, que parte de la premisa de que la motivación en el trabajo se origina en la manera en que el empleado valora su labor y la retribución que recibe a cambio, y que comparará con la de sus colegas. Según el resultado de esta comparación, el individuo llevará a cabo diferentes acciones y su nivel de motivación variará: si se siente menos valorado o compensado y percibe una falta de equidad, es probable que disminuya su motivación y pueda optar por reducir su esfuerzo, abandonar el puesto o modificar su percepción de la tarea y la compensación (Morales & Vera, 2022).

La Teoría de la Equidad de Adams, es propuesta por John Stacey Adams en la década de 1960, se centra en la percepción de equidad en las relaciones laborales. Esta teoría sugiere que las personas comparan la relación entre sus esfuerzos y contribuciones en el trabajo con las recompensas y beneficios que obtienen a cambio.

En consecuencia, podemos decir que, si los empleados perciben que se les proporcionan las herramientas y el entorno adecuado para trabajar de manera cómoda y eficiente desde casa (cumplimiento de medidas ergonómicas), es más probable que perciban equidad en la relación entre sus esfuerzos y las condiciones laborales proporcionadas por la empresa.

Asimismo, si un empleado percibe, compara y llega a la conclusión que sus condiciones ergonómicas no son adecuadas en comparación con sus esfuerzos y contribuciones, es posible que se sienta desmotivado o insatisfecho. Esto podría afectar su nivel de compromiso y productividad en el teletrabajo.

Los líderes y empresas deben reconocer la importancia de proporcionar un entorno de trabajo ergonómico a los empleados que teletrabajan. Esto no solo contribuye a la equidad percibida, sino que también puede influir positivamente en la motivación y satisfacción de los empleados en esta modalidad laboral.

La equidad se logra cuando las contribuciones de una persona son recompensadas de manera justa, lo que genera una mayor motivación en el empleado. Cuando hay desigualdades en las condiciones laborales, el trabajador experimenta un conflicto que lo lleva a tomar medidas para corregir esa desigualdad. Estas acciones pueden manifestarse de diversas formas, ya sea a nivel físico, psicológico, interno o externo (Méndez, 2018).

Finalmente, la Teoría de la Equidad de Adams sugiere que la percepción de equidad en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de medidas ergonómicas en el teletrabajo, puede tener un impacto significativo en la motivación y satisfacción de los empleados. Proporcionar un entorno de trabajo ergonómico en el teletrabajo es una forma de demostrar el compromiso de la empresa con la equidad y el bienestar de sus empleados, lo que a su vez puede impulsar la productividad y el rendimiento.

1.2.3. Teoría de las expectativas de Vroom

Esta teoría sostiene que las acciones de las personas son el producto de elecciones conscientes entre diferentes opciones. En otras palabras, cuando una persona se enfrenta a una situación, siempre tiene diversas alternativas para tomar decisiones, pero estas elecciones estarán influenciadas por las expectativas que el individuo tenga (Cavero & Mendoza, 2022).

La Teoría de las Expectativas de Victor Vroom es una teoría de la motivación en el ámbito laboral, desarrollada en la década de 1960. Se centra en cómo las personas toman decisiones sobre sus comportamientos en el trabajo, especialmente en relación con los esfuerzos que están dispuestas a invertir en la consecución de metas.

Es importante destacar que esta teoría se basa en la idea de que las personas están motivadas para actuar de cierta manera si creen que sus esfuerzos llevarán a un buen desempeño, que un buen desempeño llevará a recompensas valiosas, y que valoran esas recompensas.

Por lo tanto, aplicar la Teoría de las Expectativas de Vroom en el contexto de la mejora de condiciones ergonómicas para teletrabajadores implica comunicar claramente los beneficios de dichas mejoras, demostrar cómo estas mejoras conducen a un ambiente de trabajo más cómodo y eficiente, y destacar la importancia de la salud y bienestar a largo

plazo. Esto puede motivar a los teletrabajadores a realizar los ajustes necesarios en sus espacios de trabajo para optimizar su productividad y comodidad.

Además, la presente teoría afirma que este compuesto por la creencia de que ciertos comportamientos conducirán a obtener ciertas (Expectativa), que la ejecución de las tareas y la evaluación de las recompensas obtenidas (Instrumentalidad) y finalmente sobre deseos personales hacia recompensas específicas (valencia) (Vazquez, 2014).

Es por ello que, si se plantea que los empleadores deben garantizar condiciones ergonómicamente adecuadas, los teletrabajadores tendrán como expectativa que las mejoras de las condiciones ergonómicas, como la disposición adecuada del mobiliario, iluminación adecuada y equipos ergonómicos, conducirán a un mayor confort y eficiencia en su trabajo, logrando que se sientan motivados para hacer los ajustes necesarios.

Por su parte, la instrumentalidad será que los teletrabajadores deben creer que el ajuste ergonómico tendrá un impacto positivo en su salud y bienestar a largo plazo. Si se les muestra claramente que una configuración ergonómica adecuada reducirá el riesgo de lesiones o molestias, es más probable que se sientan motivados a implementar estas mejoras.

Finalmente, la valencia será aquella importancia que los teletrabajadores asignen a la mejora de las condiciones ergonómicas dependerá de su percepción de los beneficios que obtendrán. Si valoran su comodidad, salud y bienestar, estarán más dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en realizar los cambios necesarios.

1.2.4. Teoría de los dos Factores

La Teoría de los Dos Factores sugiere que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo son aspectos distintos e independientes. Esta teoría distingue entre los factores motivacionales (intrínsecos), que se originan en el interior del individuo y tienen el propósito de elevar y enriquecer la satisfacción en el trabajo, y los factores de higiene (extrínsecos), que están relacionados con el entorno externo y están dirigidos a disminuir la insatisfacción laboral (Guzmán, et al., 2021).

La Teoría de los Dos Factores, también llamada como la Teoría de Herzberg, fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg en la década de 1950. Esta teoría se enfoca en comprender los factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo. Herzberg identificó dos tipos de factores que afectan la motivación y la satisfacción de los empleados.

Respecto de los factores motivacionales, se puede decir que los elementos que impulsan la motivación están influenciados por la persona, ya que se vinculan con lo que esta realiza, llevándolo a cabo de una manera placentera (Sayes, 2017). En el contexto del teletrabajo, esto implica proporcionar un entorno ergonómico y cómodo para el empleado, como una silla ajustable, un escritorio adecuado y una disposición ergonómica del espacio de trabajo. Estos elementos contribuirán significativamente a la satisfacción laboral.

Un espacio de trabajo ergonómico puede mejorar el bienestar físico y emocional del empleado, lo que a su vez puede aumentar la motivación, la productividad y el compromiso con el trabajo realizado en el entorno de teletrabajo.

Y, por otro lado, los elementos de higiene se refieren a las condiciones del entorno laboral. Su presencia no genera motivación, pero su ausencia provoca insatisfacción. Estos elementos son considerados como aspectos "extrínsecos" al trabajo en sí y abarcan factores como el salario y la seguridad en el trabajo (Madero, 2020). En el contexto del teletrabajo, esto se traduce en proporcionar las condiciones necesarias para evitar molestias físicas y problemas de salud relacionados con una postura inadecuada o condiciones de trabajo incómodas.

En efecto, es importante implementar medidas ergonómicas adecuadas, como la correcta disposición de la pantalla del ordenador, la altura de la silla y la posición del teclado, ya que puede prevenir problemas físicos y reducir la posibilidad de malestar o lesiones, lo que a su vez evita la insatisfacción laboral.

Por lo tanto, proporcionar un entorno ergonómico no solo contribuye a la satisfacción y motivación de los empleados al reducir molestias y problemas de salud, sino que también previene la insatisfacción laboral al proporcionar un entorno de trabajo cómodo y seguro. Esto puede tener un impacto positivo en la productividad y el bienestar general de los empleados que trabajan desde casa.

1.3 Bases Conceptuales

1.3.1. Teletrabajo

Andrade (2022), describe al teletrabajo como una forma de empleo que permite reemplazar los desplazamientos asociados al trabajo, utilizando la flexibilidad proporcionada por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y cumpliendo con la premisa de llevar la tarea laboral directamente al trabajador.

Del mismo modo, se debe tener en cuenta que el teletrabajo también implica proveer servicios al empleado, pero fuera del entorno laboral convencional, haciendo uso fundamental de herramientas tecnológicas (Velásquez et al.,2021).

Es decir que, el teletrabajo, se refiere a la práctica de realizar tareas laborales desde un lugar fuera de la oficina tradicional. En lugar de estar físicamente presente en una ubicación de trabajo específica, los empleados pueden llevar a cabo sus responsabilidades desde su hogar, un espacio de coworking, o cualquier otro lugar que les permita acceder a las herramientas y tecnologías necesarias para realizar su trabajo.

A) Contexto y relevancia del teletrabajo

Durante la pandemia, el teletrabajo se convirtió en una herramienta crucial para que el sector productivo pueda mantener sus actividades y prevenir una disminución significativa en la productividad nacional. Desde una perspectiva de salud, esto ayuda a reducir la propagación del virus, especialmente entre las poblaciones más susceptibles y aquellos que están en edad de trabajar (Ulate et al.,2020).

Por lo tanto, se puede decir que el teletrabajo surge como resultado de las variaciones en las condiciones sociales que provocaron alteraciones en el sistema laboral. En este sentido, las transformaciones más notables se manifestaron en la dinámica laboral y la necesaria realización de las tareas asociadas al cargo o puesto de trabajo, muchas de las cuales ya no eran factibles de llevar a cabo en el entorno laboral convencional, sino en un lugar descentralizado (Noguera, 2022).

B) Evolución y regulación del teletrabajo

Se sabe que, inicialmente en el Perú regía la Ley 30036 para el trabajo remoto cuya aplicación se incrementó durante la pandemia de Covid-19. Sin embargo, se evidenció la necesidad de llevar a cabo una reforma integral para fomentar el empleo extensivo del teletrabajo mediante una nueva legislación. En este sentido, se promulgó la reciente Ley de Teletrabajo 31572 (Gamarra, 2023).

Además, la pandemia conllevó a que las empresas se replanteen la forma en que gestionan el trabajo y a considerar el teletrabajo como una opción viable incluso después de que las restricciones se levantaran. Y tal como sucedió en la legislación peruana, el Teletrabajo se regularizó a través de la Ley N°31572, la cual ha venido tomando más participación a lo largo de este año en su aplicación.

c) Beneficios y desafíos del teletrabajo

Esta modalidad de trabajo se ha vuelto cada vez más popular gracias a los avances tecnológicos, que facilitan la comunicación y colaboración a distancia. Las herramientas

como el correo electrónico, videoconferencias, aplicaciones de mensajería y software de colaboración en línea permiten a los empleados mantener una comunicación efectiva con sus colegas y superiores, así como acceder a los recursos necesarios para llevar a cabo sus labores.

Además, Arbulú (sf) destaca la importante flexibilidad por parte de la Ley del Teletrabajo, pues indica que las labores del teletrabajador se pueden llevar a cabo en territorio nacional o extranjero, siempre y cuando disponga de condiciones tecnológicas y de comunicación apropiadas. En este contexto, ambas partes acuerdan la posibilidad de que el teletrabajador reciba una ayuda económica destinada a cubrir los costos asociados al servicio de internet, la energía y la utilización de equipos si es necesario.

No obstante, se debe precisar que dichos acuerdos deben registrarse por escrito y contener condiciones específicas como las relativas a la jornada laboral, la disponibilidad, entre otras. Además, contempla la posibilidad de inspecciones y fiscalización por parte de las autoridades laborales para garantizar el cumplimiento de la normativa.

Finalmente, se puede afirmar que, el teletrabajo ofrece diversas ventajas, como la libertad en los horarios, la disminución de gastos para la empresa y la opción de laborar desde cualquier ubicación. No obstante, conlleva riesgos para la salud del empleado si no se lleva a cabo una evaluación ergonómica adecuada del lugar de trabajo (Arriola & Chávez, 2023). El teletrabajo y las condiciones ergonómicas están estrechamente relacionados en el sentido de que la ergonomía se refiere al diseño y la adaptación del entorno de trabajo para que se ajuste de manera óptima a las capacidades y necesidades del trabajador. Esto es importante tanto en el lugar de trabajo tradicional como en el teletrabajo.

1.3.2. Infracciones Graves

Se define como infracción a la transgresión de una normativa administrativa, reglamento o código local, dependiendo de la jurisdicción. También se les conoce como faltas administrativas y se consideran como faltas civiles; además, no conllevan sanciones de prisión o libertad condicional (Calvapina, 2020).

Una infracción grave se caracteriza por la alta probabilidad de que los riesgos en el entorno laboral puedan desencadenar un incidente que probablemente resulte en muerte o lesiones graves. Además, se requiere que el empleador tuviera conocimiento, o debería haber tenido conocimiento, de estos riesgos potenciales y no tomó medidas para remediarlos (Avetta, 2021).

A) Análisis y evaluación de legislación actual sobre infracciones graves en el marco legal del Teletrabajo

Las infracciones establecidas en el artículo 27.2 de la Ley del Teletrabajo N°31572, busca lograr varios objetivos para adecuado funcionamiento y la protección de los derechos en el contexto del teletrabajo:

- a) Aplicar el cambio de modalidad sin consentimiento.

Este incumplimiento se refiere a la modificación unilateral de la modalidad de trabajo, ya sea de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa, sin obtener el consentimiento del trabajador afectado.

La excepción para cambios unilaterales sugiere que ciertos cambios pueden realizarse por parte del empleador en el ejercicio de su facultad directriz, pero estos deben ser claramente definidos por la ley. Sin embargo, la justificación del cambio de modalidad no solo debe estar claramente indicada en el documento, sino que también debe ser verificable, y los objetivos que se buscan lograr deben estar en consonancia con esta justificación (Ramirez & Chuquillanqui, 2016).

- b) Incumplimiento de obligaciones respecto a equipos, acceso a internet y capacitación.

Este acto de incumplimiento se relaciona con una posible omisión por parte del empleador, ya que le corresponde proporcionar los equipos informáticos necesarios, garantizar el pago de la electricidad y el servicio de acceso a internet, así como facilitar la capacitación del teletrabajador (Martínez, 2012).

Puesto que, garantizar que el teletrabajador cuente con los recursos adecuados es esencial para su desempeño eficiente y seguro. Este aspecto destaca la responsabilidad del empleador en la facilitación de condiciones laborales adecuadas para el teletrabajo.

- c) No cumplir con el pago oportuno de la compensación por condiciones de trabajo asumidas.

Este incumplimiento se relaciona con la falta de pago oportuno de la compensación acordada por el teletrabajador por las condiciones de trabajo asumidas.

La compensación oportuna es crucial para la estabilidad financiera del teletrabajador y su motivación para cumplir con las condiciones laborales. El incumplimiento de esta obligación puede afectar negativamente la relación laboral. El Artículo 27.2 de la Ley del Teletrabajo N° 31572 establece medidas claras para proteger los derechos y condiciones laborales de los teletrabajadores, promoviendo la voluntariedad, la provisión de recursos esenciales y la compensación oportuna. Este enfoque contribuye a un marco legal que busca

equilibrar las necesidades de los empleadores y teletrabajadores, garantizando condiciones laborales justas y respetuosas.

B) Limitaciones y vacíos legales en relación con las condiciones ergonómicas

Ferreras et al., (2022) afirma que los riesgos ergonómicos en el teletrabajo engloban una variedad de situaciones particulares que surgen tanto de la naturaleza de la labor como de las condiciones en las que esta se lleva a cabo. Sin embargo, la Ley del Teletrabajo N°31572 no especifica detalladamente normativas detalladas sobre las condiciones ergonómicas que deben ser proporcionadas por el empleador para el teletrabajador.

Pues, si bien es cierto que se menciona la obligación de proveer equipos, no se detalla explícitamente la responsabilidad del empleador en garantizar que estos equipos cumplan con estándares ergonómicos. Lo cual tiene por resultado, un vacío en términos de especificidad en las condiciones de ergonomía para prevenir de salud relacionados con el teletrabajo, como trastornos musculoesqueléticos.

Asimismo, la ley no menciona la obligación explícita de realizar evaluaciones ergonómicas regulares para garantizar que las condiciones de trabajo sean adecuadas. Estas evaluaciones podrían ayudar a prevenir lesiones y problemas de salud derivados de condiciones ergonómicas inadecuadas.

C) Fundamentos de la propuesta de modificación de la Ley del Teletrabajo

El Teletrabajo implica el uso de computadoras personales, lo que significa que los teletrabajadores pasan largos períodos de tiempo frente a la pantalla realizando movimientos repetitivos de manos y muñecas. Esta naturaleza sedentaria puede conllevar riesgos ergonómicos y aumentar la probabilidad de trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores.

Por lo cual, es recomendable que la legislación incluya disposiciones detalladas sobre estándares ergonómicos para equipos y espacios de trabajo. Considerando la inclusión de evaluaciones ergonómicas periódicas como parte de las obligaciones del empleador.

Ya que, los factores de riesgo disergonómicos, tales como posturas mantenidas, estáticas, incómodas o forzadas, así como movimientos repetitivos con alta frecuencia, son los principales contribuyentes al desarrollo y empeoramiento de los trastornos musculoesqueléticos (García & Sanchez, 2020).

1.3.3. Condiciones ergonómicas

Desde el campo de conocimientos multidisciplinarios que es la ergonomía podemos afirmar que, esta busca optimizar las condiciones laborales al ajustar el entorno de trabajo a las características físicas y mentales de cada individuo (Arenas et al., 2019).

La ergonomía desempeña una función crucial al proporcionar elementos fundamentales para preservar la salud de los trabajadores en diversas áreas donde desempeñan sus funciones (Essser et al., 2007). En el contexto del teletrabajo se entiende como condiciones ergonómicas la aplicación de principios y prácticas diseñadas para optimizar el entorno laboral, garantizando que sea saludable, cómodo y seguro para el trabajador.

Asimismo, respecto de la ergonomía podemos inferir que las condiciones ergonómicas buscan configurar los espacios laborales, así como las herramientas, equipos, controles y condiciones del ambiente de trabajo, considerando aspectos como la carga física y mental, con el propósito de disminuir o eliminar posibles riesgos para el trabajador (Amado et al., 2021).

Las condiciones ergonómicas tienen como objetivo promover el desarrollo óptimo y productivo de los trabajadores mediante la mejora de diversos aspectos ambientales. Esto incluye la iluminación, el ambiente térmico y los niveles de ruido. Asimismo, abarca el entorno térmico, que comprende temperaturas y humedad; el diseño del puesto de trabajo con relación a cambios de postura y prevención de trastornos musculoesqueléticos; y el trabajo con pantallas de visualización de datos, que abarca aspectos como monitor, teclado, ratón, dispositivos de entrada, mesa, documentos y sillas. Todo esto contribuye a reducir el riesgo psicosocial (Benites et al., 2021).

A) Marco Legal sobre ergonomía y su aplicación en el teletrabajo.

La Norma Básica de Ergonomía y del Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico establecida en la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, define los criterios para ajustar las condiciones laborales a las características físicas y mentales de los trabajadores. Además, detalla una serie de directrices y requisitos para asegurar que los puestos de trabajo estén diseñados de manera que promuevan la salud y la seguridad de los trabajadores. Esto incluye consideraciones sobre la altura de los puestos de trabajo, las posturas corporales, el manejo de cargas, el mobiliario, la iluminación, la temperatura y otros aspectos ambientales.

Si bien es cierto que, la Norma básica de ergonomía y de procedimientos de evaluación de riesgos fue promulgada en el 2008 y el teletrabajo es una modalidad laboral que se ha desarrollado con mayor celeridad a inicios del año 2023, resulta necesario que se tomen

en cuenta y se apliquen las pautas y recomendaciones para que los teletrabajadores puedan contar con un ambiente ergonómico adecuado.

Por otro lado, la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú establece un marco legal integral para promover y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito laboral. La ley tiene como objetivo principal prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo al establecer estándares y prácticas de seguridad. Asimismo, la legislación establece que la responsabilidad del empleador es proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto incluye la obligación de identificar y controlar los riesgos laborales, implementar medidas preventivas y capacitar a los trabajadores en prácticas seguras.

B) Evaluación de condiciones ergonómicas en el teletrabajo

Es esencial llevar a cabo una evaluación ergonómica adecuada del espacio de trabajo del teletrabajador para reducir al mínimo los riesgos. Esta evaluación debe tener en cuenta diversos factores que afectan a las condiciones ergonómicas, las cuales son: Silla y escritorio adecuado, posición de la pantalla, teclado y mouse ergonómico, postura del cuerpo, pausas activas, organización del espacio, condiciones ambientales e iluminación y equipamiento tecnológico (Arriola & Chávez, 2023).

Las posturas incorrectas suelen surgir debido a demandas laborales, un diseño inadecuado del lugar de trabajo, la forma de las herramientas u objetos, y también debido a la repetición constante de movimientos, son las que lleva a mantener posturas incómodas y forzadas centenares o miles de veces. (Genís, 2010). Por lo que, resulta necesario aplicar las siguientes herramientas para poder asegurar la buena aplicación de la ergonomía en el teletrabajo.

II. Materiales y métodos

2.1 Paradigma

En el proyecto investigado se hará uso del paradigma interpretativo, Guamán et al., (2021) sostiene que el paradigma es propio de las Ciencias Sociales, pues se enfoca en la comprensión de los hechos y significados de los actos humanos. Es por ello que, investiga el objeto de estudio mediante el uso comprensivo, con la finalidad de interpretar el sentido y significado de los actos humanos.

Por lo tanto, podemos considerar la tienda del paradigma interpretativa como el inicio para poder establecer una explicación sobre la realidad los impedimentos de la prestación de

servicio en el extranjero por parte de los teletrabajadores y así proponer mejoras que puedan ser incorporados a la norma.

2.2 Tipo de Investigación

El presente proyecto de investigación, por el resultado, es aplicada o tecnológica. Según Ñaupas et al., (2013) “La investigación tecnológica surge de la necesidad de mejorar, perfeccionar u optimizar el funcionamiento de los sistemas, los procedimientos, normas, reglas tecnológicas actuales a la luz de los avances de la ciencia y la tecnología (...).” (p.138)

La investigación aplicada o tecnológica es un tipo de investigación científica que se lleva a cabo con el propósito de resolver problemas concretos, mejorar procesos existentes o desarrollar nuevas tecnologías y aplicaciones prácticas. A diferencia de la investigación básica, la investigación aplicada busca aplicar los conocimientos existentes para obtener resultados tangibles y soluciones prácticas.

Es por ello que, la presente investigación se puede considerar como aplicada o tecnológica, porque busca proponer como infracción grave que el empleador no garantice las condiciones ergonómicas adecuadas al teletrabajador para que se puedan evitar riesgos en su salud.

Del mismo modo, considerando los procedimientos, esta investigación también es documental porque es un método científico que implica un proceso sistemático de exploración, recopilación, organización, análisis e interpretación de información o también de datos relacionados con un tema específico.

Recapitulando, la investigación documental, utiliza como una fuente primaria de insumos, mas no la única y exclusiva, el documento escrito en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales.

Figuroa (2020) afirma que el método de investigación documental busca obtener un significado para comprender y desarrollar conocimientos empíricos y así poder establecer relaciones, reconstruir situaciones e identificar practicas específicas.

Es decir, a través de la investigación documental pues lo que se busca es proponer soluciones para los impedimentos que presenten los teletrabajadores para la prestación de servicio en el extranjero e incorporarlos como una mejora en la Ley del Teletrabajo.

Es así como toda la documentación jurídica existentes relacionadas con el teletrabajo y la prestación de servicios en el extranjero serán mis mayores fuentes de información para realizar un profundo análisis e interpretación de los mismos.

2.3 Técnicas e instrumentos

2.3.1. Método analítico - sintético

El proyecto de investigación está orientado en el método analítico – sintético, Portilla & Honorio (2022) afirma que, “El método analítico-sintético es un procedimiento mixto mediante el cual el lector descompone y recompone un texto guiado por etapas que le facilitarán la comprensión de textos argumentativos”. (p.18)

En efecto, la combinación de análisis detallados del problema jurídico planteado líneas arriba, con la síntesis de los documentos que serán examinados, se podrá dar brindar una solución con la recopilación de toda la información que ha servido a lo largo del proyecto de investigación.

2.3.2. Análisis de documentos

El análisis de documentos, libros, normas jurisprudenciales, entrevistas, se refiere al examen detallado y sistemático de aquellos textos, para lograr comprender y extraer información importante y así encontrar la vía correcta para lograr cada uno de los objetivos de mi proyecto de investigación.

2.3.3. Instrumentos

Como instrumentos para el análisis de documentos se utilizará listas de cotejos, con las cuales se podrá organizar los libros, tesis, revistas, artículos, que están sirviendo de ayuda, así como también fichas de reporte para poder organizar y recoger datos importantes de las lecturas analizadas.

2.3.4. Tipos de fuentes

- ✓ Tesis

Se utilizaron tres tesis académicas, todas de origen nacional, ya que se alineaban con la naturaleza de mi investigación. Estas tesis estaban estrechamente vinculadas con las variables que abordaba la temática de mi estudio. Cada una de ellas facilitó la identificación

de aspectos cruciales que sirvieron como instrumentos para analizar la problemática de los teletrabajadores y proponer mejoras en las condiciones ergonómicas para esta modalidad laboral.

✓ Doctrina

Se consideró principalmente la Ley del Teletrabajo N°31572, promulgada en el año 2022, la cual regula de manera directa esta modalidad laboral y aborda las infracciones graves. Es importante analizar estas disposiciones ya que no brindan suficiente protección al teletrabajador en lo que respecta a sus condiciones ergonómicas, no imponiendo sanciones al empleador en caso de incumplimiento.

✓ Artículos y Revistas

Se consultaron artículos y revistas especializados en el ámbito electoral, lo cual facilitó la recopilación de datos y variables específicas, así como la clarificación de conceptos fundamentales para la investigación. Cada opinión presentada fue precisa y enriqueció la comprensión del objeto de estudio. Además, estos artículos ofrecieron críticas constructivas hacia nuestro sistema legal electoral en desarrollo, con los autores expresando sus puntos de vista sobre el problema identificado.

III. Resultados y discusión

En el presente capítulo, se llevará a cabo la evaluación del teletrabajo desde el marco legal vigente de Perú. Además, se procederá a identificar una nueva falta grave del nuevo régimen normativo del teletrabajo; se justificará las propuestas de modificación sobre ergonomía y optimización de la calidad de vida laboral en el teletrabajo. Finalmente se presentará una propuesta de modificación de infracciones graves en la Ley del Teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador.

3.1 Evaluación del Teletrabajo desde el marco legal vigente de Perú

El contexto legal del teletrabajo en Perú ha experimentado una importante evolución en los últimos años. Esta nueva modalidad ha llevado a la necesidad de una regulación más completa y actualizada, lo que se ha materializado en la reciente Ley del Teletrabajo N°31572 y su reglamento, el Decreto Supremo 002-2023-TR.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2024) informó que, hasta el mes de mayo del año 2023 de la planilla electrónica había un aproximado del 5%, lo cual representa más de 220,000 teletrabajadores ya registrados con mayor presencia en el sector

privado. Este aumento significativo en el número de teletrabajadores refleja una tendencia en alza hacia la adopción de esta modalidad laboral en el país. Se observa que empresas de diversos sectores están optando por implementar el teletrabajo como una medida para garantizar la continuidad de las operaciones, al tiempo que brindan a sus empleados la flexibilidad necesaria para conciliar la vida laboral y personal.

Teniendo en cuenta lo afirmado por Andrade (2022) con lo establecido en la Ley N°31572 finalmente podemos definir al teletrabajo como una modalidad de empleo que permite a los trabajadores realizar sus tareas fuera de las instalaciones físicas tradicionales de la empresa, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), que además enfatiza la flexibilidad en cuanto a la ubicación y mejora del equilibrio entre la vida laboral y personal.

En ese mismo sentido, podemos decir que la relevancia del teletrabajo en la actualidad es destacada por las variaciones en las condiciones sociales que provocaron alteraciones en el sistema laboral. Estas transformaciones se manifestaron en la dinámica laboral y la necesidad de realizar tareas en un entorno descentralizado. En este sentido, se puede afirmar que la Ley N°31572 y su reglamento buscan dar respuesta a estos cambios, regulando y formalizando el teletrabajo en el Perú (Noguera, 2022).

Así pues, se puede deducir que un aspecto importante de la Ley N°31572, es la flexibilidad que otorga al permitir que las labores del teletrabajador se lleven a cabo tanto en territorio nacional como extranjero, siempre que se disponga de condiciones tecnológicas y de comunicación apropiadas. Además, la ley contempla acuerdos entre las partes sobre ayudas económicas para cubrir costos asociados al teletrabajo, los cuales deben registrarse por escrito y contener condiciones específicas (Arbulú,sf).

Por otro lado, el Reglamento del Teletrabajo, aprobado por el Decreto Supremo 002-2023-TR, complementa la Ley N°31572 al establecer pautas para evitar irregularidades en su aplicación. Según las disposiciones reglamentarias, el teletrabajo puede llevarse a cabo de manera total o parcial, permanente o temporal, y como se dijo, en territorio nacional como extranjero. Estas modalidades deben ser elegidas voluntariamente por el teletrabajador y acordadas con el empleador, definiendo las obligaciones y derechos de ambas partes.

En cuanto a las infracciones establecidas en la Ley N°31572 queda demostrado que, estas se clasifican en tres categorías: leves, graves y muy graves. Las infracciones leves buscan preservar la flexibilidad y asegurar acuerdos claros y voluntarios; las graves, proteger la voluntariedad y garantizar condiciones justas y equitativas; y las muy graves, preservar el

derecho del teletrabajador a desconectarse fuera de su jornada laboral, promoviendo su seguridad.

En definitiva, la evaluación del teletrabajo desde el marco legal vigente en el Perú muestra un avance significativo en la regulación y formalización de esta modalidad laboral. La Ley N°31572 y su reglamento, el Decreto Supremo 002-2023-TR, establecen un marco normativo que busca promover un teletrabajo voluntario, seguro y equitativo, protegiendo los derechos de los trabajadores y contribuyendo al bienestar laboral. Sin embargo, es importante destacar que aún quedan aspectos por mejorar, como la especificación de condiciones ergonómicas adecuadas para el teletrabajador (Rivera, 2021).

Por último, sería beneficioso tomar en cuenta las disposiciones de la legislación española, con la consideración de infracciones graves por incumplimiento de la prevención de riesgos laborales relacionados con la ergonomía. En general, el marco legal vigente en Perú sienta las bases para un desarrollo positivo del teletrabajo, pero es necesario seguir avanzando en la implementación y fiscalización de estas normas para garantizar su efectividad y el bienestar de los teletrabajadores.

3.2 Identificación de una nueva falta grave del nuevo régimen normativo del teletrabajo.

El teletrabajo ha traído consigo nuevos desafíos y la necesidad de adaptar el marco legal para garantizar condiciones laborales adecuadas y proteger los derechos de los teletrabajadores. En este contexto, la Ley del Teletrabajo en Perú ha establecido un conjunto de infracciones graves para regular esta modalidad laboral. Sin embargo, un análisis detallado de la legislación actual revela la necesidad de identificar como una nueva falta grave de la ausencia de condiciones ergonómicas en el teletrabajo.

La ergonomía en el ámbito laboral se refiere a la adaptación de las condiciones del espacio laboral y a las necesidades del trabajo para desempeñarse de manera adecuada su labor, con el objetivo de prevenir riesgos para su salud y promover su bienestar. En ese sentido, los riesgos ergonómicos en el teletrabajo engloban una variedad de situaciones particulares que surgen tanto de la naturaleza de la labor como de las condiciones en las que esta se lleva a cabo. A pesar de su importancia, la Ley del Teletrabajo N°31572 no especifica detalladamente normativas sobre las condiciones ergonómicas que deben ser proporcionadas por el empleador en favor del teletrabajador (Ferrerías et al.,2022).

Si bien la ley menciona la obligación de proveer equipos, no se detalla explícitamente la responsabilidad del empleador de garantizar que estos equipos cumplan con estándares

ergonómicos. Este vacío legal en términos de especificidad en las condiciones de ergonomía puede tener consecuencias negativas para la salud de los teletrabajadores, como el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos. Según García & Sanchez (2020), los factores de riesgo disergonómicos, tales como posturas mantenidas, estáticas, incómodas o forzadas, así como movimientos repetitivos con alta frecuencia, son los principales contribuyentes al desarrollo y empeoramiento de estos trastornos.

La teoría de la equidad de Adams, propuesta por John Stacey Adams en la década de 1960, respalda la importancia de abordar las condiciones ergonómicas en el teletrabajo. Esta teoría sugiere que las personas comparan la relación entre sus esfuerzos y contribuciones en el trabajo con las recompensas y beneficios que obtienen a cambio. Si los empleados perciben que se les proporcionan las herramientas y el entorno adecuado para trabajar de manera cómoda y eficiente desde casa, es más probable que perciban equidad en la relación entre sus esfuerzos y las condiciones laborales proporcionadas por la empresa.

Por el contrario, si un empleado percibe que sus condiciones ergonómicas no son adecuadas en comparación con sus esfuerzos y contribuciones, es posible que se sienta desmotivado o insatisfecho. Esto podría afectar su nivel de compromiso y productividad en el teletrabajo, pues, se ha comprobado que, cuando hay desigualdades en las condiciones laborales, el trabajador experimenta un conflicto que lo lleva a tomar medidas para corregir esa desigualdad, lo que puede manifestarse de diversas formas, ya sea a nivel físico, psicológico, interno o externo (Morales & Vera, 2022).

Teniendo en cuenta estos fundamentos teóricos y las limitaciones identificadas en la legislación actual, se propone la inclusión de una nueva falta grave en el marco normativo del teletrabajo, en la cual se sancione el incumplimiento del empleador en proporcionar condiciones ergonómicas adecuadas para el teletrabajador, incluyendo la provisión de equipos y espacios de trabajo que cumplan con estándares ergonómicos establecidos, así como la realización de evaluaciones ergonómicas periódicas.

Esta nueva propuesta de falta grave busca abordar el vacío legal existente en relación con las condiciones ergonómicas en el teletrabajo. Al incluir disposiciones detalladas sobre estándares ergonómicos para equipos y espacios para el teletrabajo, así como la obligación de realizar evaluaciones ergonómicas periódicas, se establece un marco legal más completo y específico para proteger la salud y el bienestar de los teletrabajadores.

La inclusión de la propuesta de falta grave en el marco normativo del teletrabajo tiene varios beneficios. En primer lugar, promueve la equidad en las relaciones laborales al garantizar que los empleadores cumplan con su responsabilidad de proporcionar condiciones

ergonómicas adecuadas. En segundo lugar, la prevención de riesgos ergonómicos en el teletrabajo puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto no solo beneficia a los teletrabajadores, sino también a las empresas, ya que se reducen los costos asociados con la ausencia laboral y la disminución de la productividad debido a problemas de salud.

Además, la inclusión de evaluaciones ergonómicas periódicas como parte de las obligaciones del empleador permite una supervisión continua de las condiciones de trabajo. Estas evaluaciones pueden identificar riesgos ergonómicos y oportunidades de mejora, lo que permite tomar medidas preventivas y correctivas oportunas. Esto demuestra el compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de sus trabajadores, lo que puede mejorar la reputación y la imagen de la organización.

En conclusión, la identificación de una nueva falta grave en el marco normativo del teletrabajo relacionada con las condiciones ergonómicas es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y óptimo para los teletrabajadores. La inclusión de disposiciones detalladas sobre estándares ergonómicos y la obligación de realizar evaluaciones periódicas ayuda a separar las limitaciones y vacíos legales existentes en la legislación actual. La identificación de una nueva falta grave en la ley del teletrabajo se fundamenta en la teoría de la equidad de Adams y en la importancia de prevenir riesgos ergonómicos para la salud y el bienestar de los teletrabajadores. Al promover condiciones ergonómicas adecuadas, se fomenta la equidad en las relaciones laborales, se reduce la probabilidad de trastornos musculoesqueléticos y se mejora la motivación y satisfacción de los empleados.

3.4 Justificación de la propuesta de modificación sobre ergonomía y optimización de la calidad de vida laboral en el teletrabajo.

La ergonomía desempeña un papel crucial en el contexto del teletrabajo, ya que se enfoca en los materiales, diseño y disposición eficiente de los elementos del espacio en el que el teletrabajador desempeña sus labores, así como en la implementación de medidas que fomenten posturas y movimientos adecuados. Por tanto, queda demostrado que la ergonomía proporciona elementos fundamentales para preservar la salud de los teletrabajadores en las diversas tareas que desempeñan en cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, se puede afirmar que, en el teletrabajo, las condiciones ergonómicas abarcan diversos aspectos, desde la disposición del mobiliario y los equipos tecnológicos hasta la iluminación y la organización del espacio (Esser et al., 2007).

Asimismo, también queda demostrado la importancia que el principio protector del derecho laboral desempeña en la justificación de la propuesta de modificación planteada. Toda vez que, este principio busca nivelar la desigualdad existente entre empleador y trabajador, otorgando una mayor protección a la parte más débil de la relación laboral, en este caso, el teletrabajador. Por lo cual, una propuesta de modificación beneficiaría directamente al teletrabajador, al garantizar condiciones ergonómicas adecuadas que preserven su salud y bienestar, ya que el principio protector interviene para salvaguardar los derechos fundamentales del teletrabajador, como el derecho a la salud y a un ambiente de trabajo seguro, frente a las potenciales vulnerabilidades que pueden surgir en la modalidad del teletrabajo.

Así pues, la propuesta de modificación sobre ergonomía en el teletrabajo se justifica por la necesidad de establecer un marco legal más específico y adaptado a las características particulares de esta modalidad laboral. Si bien la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú Ley N°29783 establece un marco normativo para promover y garantizar la salud de los teletrabajadores, es necesario abordar los nuevos desafíos y riesgos ergonómicos asociados al teletrabajo de manera más precisa.

Del mismo modo, la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, que detalla la Norma Básica de Ergonomía y del Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, establece directrices y requisitos para asegurar que los puestos de trabajo estén diseñados de manera que promuevan la salud y la seguridad de los trabajadores. Aunque esta norma fue promulgada en el año 2008, antes del auge del teletrabajo, sus pautas y recomendaciones siguen siendo relevantes y aplicables para garantizar que los teletrabajadores cuenten con un ambiente ergonómico adecuado.

En ese mismo sentido, es preciso señalar que, a través de la propuesta de modificación en materia el bien jurídico protegido que se busca resguardar es la salud y seguridad del teletrabajador. Al establecer explícitamente la obligación del empleador de brindar equipos, mobiliario y disposición de trabajo ergonómicamente adecuados, se busca prevenir los riesgos laborales asociados a posturas inadecuadas, movimientos repetitivos y condiciones ambientales desfavorables. La protección de la salud física y mental del teletrabajador es primordial, ya que las condiciones ergonómicas deficientes pueden generar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, estrés y otros problemas de salud a largo plazo.

Siguiendo esa misma línea, la propuesta de modificación busca enfatizar la responsabilidad del empleador en cumplir con la norma de ergonomía laboral en el contexto del teletrabajo. Esto implica implementar al teletrabajador con equipos mobiliario de trabajo

informático que cumplan con los estándares ergonómicos, como la altura y ubicación adecuada de pantallas, teclados y sillas. Además, se deben evaluar las condiciones ambientales de trabajo, como niveles de iluminación, ruido y temperatura, para garantizar que el teletrabajador pueda realizar sus labores de manera cómoda y segura.

Asimismo, se puede afirmar que el poder de dirección del empleador está estrechamente relacionado con la mejora de las condiciones ergonómicas para el teletrabajador. Como responsable de la organización y dirección del trabajo, el empleador tiene la obligación de proporcionar los medios y recursos necesarios para que el teletrabajador pueda desempeñar sus funciones de manera segura y saludable. Esto implica no solo brindar los equipos y mobiliario adecuados, sino también establecer políticas y procedimientos que promuevan prácticas ergonómicas correctas. El poder de dirección del empleador debe ejercerse de manera responsable, velando por el bienestar de los teletrabajadores y cumpliendo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

La justificación de la propuesta de modificación también se basa en los beneficios que conlleva la implementación de condiciones ergonómicas adecuadas en el teletrabajo. Como señalan Canales y Ramirez (2021) en su tesis, desde la perspectiva de la ingeniería industrial y diseño de interiores, la falta de condiciones ergonómicas puede afectar de manera significativa al empleador debido a una alta tasa de ausentismo, estrés, distracción laboral y lesiones musculoesqueléticas en los trabajadores. Aunque el trabajo presencial en un call center y el teletrabajo son condiciones diferentes, comparten la similitud de ser trabajos sedentarios, lo que destaca la importancia de cumplir con las condiciones ergonómicas que todo teletrabajador debe tener.

Además, la propuesta de modificación también se debe a la necesidad de adaptar y aplicar buenas prácticas en materia de ergonomía en el teletrabajo. Como se evidencia en la tesis de Calderon (2022), donde se detalla un listado de peligros y riesgos presentes en el teletrabajo, demostrando que los teletrabajadores están expuestos a enfermedades y accidentes laborales similares a los trabajadores presenciales y por lo cual se deben tomar distintas medidas para evitarlos. Esto demuestra la importancia de establecer un marco normativo sólido que garantice condiciones ergonómicas adecuadas para los teletrabajadores en Perú.

Por otro lado, la Teoría de las Expectativas de Vroom respalda la justificación de la propuesta de modificación. Se concluye de esta teoría que, las personas están motivadas para actuar de cierta manera si creen que sus esfuerzos llevarán a un buen desempeño, que un buen desempeño llevará a recompensas valiosas, y que valoran esas recompensas. En el contexto del teletrabajo, si los empleadores garantizan condiciones ergonómicamente adecuadas, los

teletrabajadores tendrán la expectativa de que las mejoras en las condiciones ergonómicas conducirán a un mayor confort y eficiencia en su trabajo, lo que los motivará a hacer los ajustes necesarios.

La propuesta de modificación también se justifica por la necesidad de establecer herramientas y mecanismos específicos para evaluar y mejorar la ergonomía en el teletrabajo. Porque, de acuerdo con el autor Esser, es esencial llevar a cabo una evaluación ergonómica adecuada del espacio de trabajo del teletrabajador para reducir al mínimo los riesgos. Esta evaluación debe tener en cuenta diversos factores, como la silla y el escritorio adecuados, la posición de la pantalla, el teclado y el mouse ergonómicos, la postura del cuerpo, las pausas activas, la organización del espacio, las condiciones ambientales e iluminación, y el equipamiento tecnológico.

En ese sentido, la implementación de herramientas como checklists de ergonomía, encuestas de retroalimentación y aplicaciones de recordatorio para pausas puede ayudar a los teletrabajadores a evaluar y mejorar sus condiciones ergonómicas de manera continua. Además, la adaptación y utilización de las condiciones ergonómicas detalladas en la Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico puede brindar orientación y mejores prácticas para optimizar el diseño ergonómico en los puestos de trabajo de los teletrabajadores.

En cuanto a la modificación de la ley para establecer la obligación y la sanción correspondiente, es importante recordar el principio de "no hay sanción sin obligación" (aplicación analógica). Si bien la Ley del Teletrabajo N°31572 actualmente no estipula de manera explícita la obligación del empleador de brindar equipos, mobiliario y disposición de trabajo ergonómicamente adecuados, se puede argumentar que esta obligación está implícita en el deber general de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Sin embargo, para fortalecer la protección del teletrabajador y evitar ambigüedades, resulta necesario que la obligación se estipule de manera explícita en la ley, junto con las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento.

La estipulación explícita de la obligación del empleador sobre brindar condiciones ergonómicas adecuadas al teletrabajador en la Ley del Teletrabajo N°31572 es fundamental desde la perspectiva del principio de legalidad. Este principio establece que las obligaciones y sanciones deben estar claramente definidas en la ley, evitando la arbitrariedad y garantizando la seguridad jurídica. Al regular la obligación de manera implícita, se genera ambigüedad y se dificulta la exigibilidad de su cumplimiento. En cambio, al estipularla de manera explícita, se

fortalece la protección del teletrabajador y se facilita la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento por parte del empleador.

En conclusión, la propuesta de modificación sobre ergonomía y optimización de la calidad de vida laboral del teletrabajo se justifica por la necesidad de establecer un marco normativo más específico y adaptado a las características particulares de esta modalidad laboral teniendo en cuenta distintos factores como el principio protector del derecho laboral, el bien jurídico protegido, el poder de dirección del empleador y la necesidad de una estipulación explícita de la obligación y sanción correspondiente. De esta manera, se busca fortalecer la protección de los teletrabajadores y garantizar condiciones laborales dignas y saludables en el contexto del teletrabajo en el Perú.

3.5 Propuesta de modificación de infracciones graves en la Ley del Teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador.

PROPUESTA NORMATIVA QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 27 DE LA LEY DEL TELETRABAJO N°31572

Primero. -Agréguese el apartado D del inciso 27.2 del artículo 27 de la Ley del Teletrabajo N°31572 por el texto siguiente:

d) No garantizar condiciones ergonómicamente adecuadas en el lugar de trabajo del teletrabajador, incluyendo mobiliario, equipos y disposición del espacio, de manera que se evite el riesgo de lesiones o trastornos musculoesqueléticos derivados de la actividad laboral.

Segundo. - Modifíquese el apartado b) del inciso 27.2 del artículo 27 de la Ley del Teletrabajo N°31572 por el texto siguiente:

b) No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, mobiliario, disposición de espacio, el servicio de internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.

Tercero. -Vigencia de la ley

La presente ley tiene vigencia y está orientada a su aplicación práctica en todo el territorio nacional peruano.

Conclusiones

1. La evaluación del marco legal actual del teletrabajo en el Perú, establecido por la Ley del Teletrabajo N°31572 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo 002-2023-TR, ha experimentado avances significativos en la regulación y formalización de esta modalidad laboral. Sin embargo, en cuanto a las infracciones graves, se identifica una carencia de especificidad en relación con las condiciones ergonómicas que deben ser garantizadas por el empleador. Este vacío legal puede tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los teletrabajadores, lo que resalta la necesidad de una modificación que aborde explícitamente este aspecto crucial.
2. La introducción de una nueva infracción grave en el artículo 27.2 de la Ley del Teletrabajo N°31572, relativa a la falta de condiciones ergonómicas adecuadas en el espacio de trabajo del teletrabajador, es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y óptimo. Esta modificación llenará el vacío legal existente y establecerá obligaciones claras para los empleadores en cuanto a la provisión de equipos y espacios de trabajo que cumplan con estándares ergonómicos, así como la realización de evaluaciones ergonómicas periódicas. De esta manera, se promoverá la equidad en las relaciones laborales, se reducirá la probabilidad de trastornos musculoesqueléticos y se mejorará la motivación y satisfacción de los teletrabajadores.
3. La justificación de las propuestas de modificación a partir de evidencia y buenas prácticas en el ámbito del teletrabajo es sólida y contundente, pues se demuestra que la ergonomía desempeña un papel crucial en la preservación de la salud y el bienestar de los teletrabajadores, y su implementación adecuada puede tener un impacto positivo en la productividad y la satisfacción laboral. Además, el principio protector del derecho laboral, el bien jurídico protegido y el poder de dirección del empleador respaldan la importancia de la modificación propuesta. En conclusión, la modificación propuesta mejorará significativamente la calidad de vida laboral de los teletrabajadores en el Perú.

4. Finalmente, la propuesta de modificación de infracciones graves en la Ley del Teletrabajo N°31572 es necesaria para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador en el Perú. La inclusión explícita de la obligación del empleador sería la siguiente: 27.2 Son infracciones graves los siguientes incumplimientos: d) No garantizar condiciones ergonómicamente adecuadas en el lugar de trabajo del teletrabajador, incluyendo mobiliario, equipos y disposición del espacio, de manera que se evite el riesgo de lesiones o trastornos musculoesqueléticos derivados de la actividad laboral.

Recomendaciones

1. Se recomienda que las autoridades legislativas revisen y actualicen la Ley del Teletrabajo N°31572 para sancionar explícitamente como falta grave el no garantizar condiciones ergonómicas adecuadas en el lugar de trabajo del teletrabajador, incluyendo mobiliario, equipos y disposición del espacio del teletrabajador.
2. Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) implementar programas de capacitación para las empresas públicas y privadas sobre la ergonomía laboral, dichas charlas deben centrarse en la importancia de implementar de equipos, mobiliario y disposición de espacios ergonómicos, así como también de enfermedades muscoesqueléticas como consecuencias de la ausencia de condiciones ergonómicas.
3. Se sugiere a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), implementar mecanismos que permitan verificar oportunamente que los teletrabajadores se encuentren laborales en condiciones ergonómicas adecuadas y así poder ayudar a resguardar la salud y seguridad laboral.

Referencias

- Andrade, E. (2022). El teletrabajo como mecanismo paradigmático del poder en las sociedades de control modernas. *Revista de Derecho*, (38), 207-228. <https://doi.org/10.32719/26312484.2022.38.10>
- Amado, A., Ortega, F., & Salazar, L. (2021). Diseño de un manual ergonómico para los trabajadores del área administrativa de la red Century 21 en Bogotá en la modalidad de trabajo en casa por la emergencia del Covid-19. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/920>
- Arbulú, J. (s.f.). *La ley de teletrabajo y su impacto en empresas*. Cámara de Comercio de La Libertad. <https://bit.ly/3RhFoUq>
- Arenas, N., Reascos, A., Heredia, C., & Rey, J. (2019). Riesgos disergonómicos: Biometría postural de los trabajadores de plantas industriales en Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 25(1), 415-428. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7113739>
- Arriola, A., & Chávez, C. (2023). Evaluación ergonómica en el teletrabajo: una revisión sistemática de herramientas utilizadas. *CienciAmérica*, 12(1). Recuperado de: <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/416>
- Avetta, M. (2021). ¿Cuál es la diferencia entre una infracción grave y una intencionada según la OSHA?. Recuperada de: <https://bit.ly/4aVzFe2>
- Benites, A., Vásquez, Y., & Puentes, R. (2021). Ergonomía y la práctica docente en el contexto remoto. *Domino de las Ciencias*, 7(3), 41-60. Recuperado de: <https://bit.ly/3x6hvIG>
- Bellido, G., Herrera, E., & Toledo, A. (2022). Análisis de la ergonomía y su efecto en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos entre 25 y 35 años durante el “Home Office” en Lima Metropolitana en el 2021. [Tesis de licenciatura, Pontificie

Universidad Católica del Perú].
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/186110>

Bouzenita, A. & Boulanouar, A. (2021). La jerarquía de las necesidades humanas de Maslow: una crítica islámica. Buitrago Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2. Recuperado de: <https://bit.ly/4caDyg9>

Calvapina, J. (7 de enero de 2020). *Ley Criminal*. Recuperado de: <https://www.abogado.com/recursos/ley-criminal/infracciones.html>

Canales, V. & Ramirez A. (2021). Relación de la ergonomía con la productividad del área de operaciones de Call Center GSS, Lima 2020. [Tesis de Ingeniería, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://bit.ly/4bN0Dpi>

Calderon, K. (2022). Propuesta de medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. [Tesis de Derecho. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4790>

Cavero, R. & Mendoza, M. (2022). Cultura de paz, violencia y educación (Teorías, metodologías, experiencias y propuestas) Vol. 2. Pres. <https://bit.ly/4ccIuB2>

Cruz, P. (2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 2(15), 11. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471199>

El Peruano (7 de junio del 2024). Teletrabajo: Perú ya registra más de 220,000 personas bajo esa modalidad laboral. *Diario Oficial El Peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/211923-teletrabajo->

Esser, J., Vásquez, N., Dolores, M., Rojas, M., (2016). Trabajo, ergonomía y calidad de vida. Una aproximación conceptual e integradora. *Salud de los trabajadores*, 15(1), 51-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2391345>

- Ferreras, A., Piedrabuena, A., Serna, S., Castellón, P., Marzo, R., Sanchis, M. (2022). Los riesgos del teletrabajo y como reducirlos con Ergo/IBV. *Revista de biomecánica*, (69), 48-54. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8929452>
- Figuroa, D. M. R. (2020). *El método de investigación documental. Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación*. Recopilado de: <https://bit.ly/3KBql4m>
- García, E. & Sánchez, R. (2020). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan trabajo en tiempos de COVID-19. *An Fac med*. 81(3), 301-7. <https://doi.org/10.15381/anales.v81i3.18841>.
- Guamán, A., Hernández Ramos, L., & Lloay, I. (2021). *El proyecto de investigación: la metodología de la investigación científica o jurídica*. Conrado, 17(81), 163-168. Recuperado de: <https://bit.ly/45hdHRt>
- Guzmán, L., Alarcón, S., García, G. & Vilar, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Mundo recursivo*, 4(2), 25-48. <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (22 de julio de 2006). Diario Oficial el Peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>
- Ley N°31572, Ley del Teletrabajo (11 de setiembre de 2022). Diario Oficial el Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3460247-31572>
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Universidad de Guanajuato, Dirección de Investigación y Posgrado. 2007-9621. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maslow, A. (1987). Teorías de la motivación.
- Maslow, A. (2004). Jerarquía de necesidades. Ciudad de México: Mexico

- Méndez, J. (2018). Estudio de los Modelos de la Motivación. Instituto Tecnológico de Costa Rica. <https://bit.ly/3wW90zW>
- Morales, A. & Vera, A. (Coord.). (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación, 33(22), 153-170. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Noguera, R. (2022). Relaciones humanas, comunicación y normativa durante la pandemia. Universidad Sergio Aboledo. <https://bit.ly/3RjU0m7>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: Lima, Perú:(5 25 edición) Cepredim. Recuperado de: <https://bit.ly/45i44Sn>
- Olmos, P., Acevedo, G., Velasco, P., Quiñónez, R., Bueno, H., Barbosa, A., ... & Oliveros, R. (2023). La importancia de la prevención de la enfermedad laboral en Colombia. Revista Boletín Redipe, 12(9), 313-330. Recuperado de: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/2018>
- Portilla, G. & Honorio, F. (2022). *Aplicación del método analíticosintético para mejorar la comprensión de textos argumentativos en los estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la IEP “Buena Esperanza” del Distrito de Nuevo Chimbote, 2021*.Recopilado de: <https://hdl.handle.net/20.500.14278/3886>
- Puente, A. (2023). Implementación de un programa de ergonomía para reducir el riesgo postural de los trabajadores en modalidad remota de una empresa consultora. Lima – Perú. [Tesis de Ingeniería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19522>

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. (2001). Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- Rivera, M. (2021). El Teletrabajo y el Trabajo Remoto: Sus Riesgos Disergonómicos y Psicosociales. [Tesis de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24744>
- Sayes, C. (2017). Los factores de la motivación según la teoría de Herzberg en las empresas santanecas. Anuario de Investigación 2017 de la Universidad Católica de El Salvador. Vol. 6, 263-264. <http://hdl.handle.net/123456789/192>
- Schanzer, R. (2015). El marco teórico de una investigación. https://aulaweb.unicesar.edu.co/pluginfile.php/504122/mod_resource/content/60/Unidad_3/El_marco%20teorico.pdf
- Ulate, M., Vásquez, V., & Murillo, A. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. Revista de Comunicación y Salud: RCyS, 10(2),109-125. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>
- Vazquez, S. (2014). La mptivación de los empleados en bibliotecas a traves de la teoría de las expectativas. Revista Infoacceso. 2(1). 3-14. <http://hdl.handle.net/10760/25114>
- Velásquez, R., Ramírez, T., Abad, V., & Villagómez, M. (2021). Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 26(94), 662-677. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=889045>

Anexos

Matriz de consistencia

TESISTA: Melissa Reyna Benites Milla	
ASESOR: Mgtr. Silva Peralta, Ricardo Vicente	
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ordenamiento jurídico nacional y Desarrollo productivo y competitividad	
TÍTULO: Propuesta de modificación de infracciones graves en la ley del teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador.	
PROBLEMA: ¿Por qué es necesario proponer la modificación de infracciones graves en la ley del teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador?	
CATEGORIAS CONCEPTUALES	
Teletrabajo	Infracciones graves
Condiciones ergonómicas	
OBJETIVOS	
GENERAL: Proponer la modificación de infracciones graves en la ley del teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador.	
ESPECIFICOS	Evaluar el marco legal actual del teletrabajo en cuanto a las infracciones graves establecidas en la Ley del Teletrabajo N°31572 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 002-2023-TR.
	Introducir una nueva infracción grave en el artículo 27.2 de la Ley del Teletrabajo N°31572, relativa a la falta de condiciones ergonómicas adecuadas en el espacio de trabajo del teletrabajador.
	Justificar las propuestas de modificación a partir de evidencia y buenas prácticas en el ámbito del teletrabajo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de los teletrabajadores.
HIPOTESIS	Si la Norma básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de riesgo nos dice que la ergonomía es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador entonces se debe modificar las infracciones graves en el ordenamiento jurídico peruano para garantizar la seguridad del Teletrabajador, en el siguiente dispositivo normativo: a) Ley del Teletrabajo N° 31572.
APORTE: Proponer la modificación de infracciones graves en la ley del teletrabajo N°31572 para mejorar las condiciones ergonómicas del teletrabajador.	

Rúbrica para revisión de tesis en formato artículo científico

RÚBRICA PARA REVISIÓN DE TESIS EN FORMATO ARTÍCULO CIENTÍFICO

Título de la tesis en formato artículo científico:	Propuesta de modificación de infracciones graves en la Ley del Teletrabajo n° 31572 para mejorar las condiciones ergonomías del teletrabajador.
Escuela Profesional:	DERECHO
Facultad:	DERECHO

INSTRUCCIONES O INDICACIONES:

Esta rúbrica tiene como propósito revisar las tesis en formato artículo científico presentadas en las diferentes facultades de la USAT para la obtención de grados o títulos profesionales. Se presentan descriptores con niveles de cumplimiento del 0 al 3, el revisor deberá asignar el puntaje según el nivel evaluado en cada descriptor.

Categorías	Criterios de evaluación	Descriptores				PUNTAJE
		3	2	1	0	
	Resumen (2)		<p>Resumen Considera objetivos, metodología, resalta resultados y conclusiones relevantes, no excede las 250 palabras, incluye palabras clave. Las palabras clave son seleccionadas de acuerdo a los tesauros especializado por cada carrera.</p>	<p>Resumen Considera objetivos, metodología, no resalta resultados y conclusiones relevantes, excede las 250 palabras, no incluye palabras clave o si las incluye no considera las señaladas en el tesoro para su especialidad.</p>	<p>Resumen No cumple con los aspectos señalados en el nivel 1 y 2</p>	2
	Abstract (1)			<p>Abstract El resumen presenta una correcta redacción en el idioma inglés.</p>	<p>Abstract El resumen no presenta una correcta redacción en el idioma inglés.</p>	1
	Introducción (3)	<p>Introducción La investigación se presenta de forma general, añade la situación problemática, la formulación del problema, su justificación, el objetivo general y específicos. Además, toda la redacción es de manera impersonal.</p>	<p>Introducción La investigación se presenta de forma general, no clarifica la situación problemática, la formulación del problema, su justificación, el objetivo general y específicos. Además, no se aprecia redacción de manera impersonal.</p>	<p>Introducción Es confusa, no se logra entender la investigación de manera general, la situación problemática no es clara, cuesta identificar la formulación del problema, así como la justificación, objetivo general y específicos. La redacción no está en modo impersonal.</p>	<p>Introducción No cumple con los aspectos señalados en los niveles 1,2 y 3</p>	3
	Revisión de literatura (2)		<p>Revisión de literatura Incorpora antecedentes y bases teóricas relacionados con la investigación, cita autores de acuerdo con la norma adoptada por el programa académico.</p>	<p>Revisión de literatura Los antecedentes y bases teóricas incorporados no están relacionadas directamente a la investigación, y la cita de autores no respeta normas adoptadas por el programa académico.</p>	<p>Revisión de literatura No cumple con los aspectos señalados en los niveles 1 y 2</p>	2

Categorías	Criterios de evaluación	Descriptor				PUNTAJE
		3	2	1	0	
I.CONTENIDO	Materiales y Métodos (3)	<u>Materiales y Métodos</u> Expone como se ejecutó la investigación, técnicas y métodos empleados, y los procedimientos para su análisis. Opcionalmente añadió población, estrategias de muestreo y e instrumentos utilizados.	<u>Materiales y Métodos</u> Al exponer como se ejecutó la investigación, no clarifica o enuncia las técnicas y métodos empleados, y procedimientos para su análisis. Opcionalmente añade población, estrategias de muestreo y e instrumentos utilizados.	<u>Materiales y Métodos</u> No se expone la forma en que se ejecutó la investigación, las técnicas, métodos empleados, y procedimientos para su análisis no son descritos .	<u>Materiales y Métodos</u> No cumple con los aspectos señalados en los niveles 1 , 2 y 3	3
	Resultados y discusión (3)	<u>Resultados y discusión</u> Redacta de manera clara y precisa los hallazgos más significativos y comportamientos especiales de las variables estudiadas, se presentan siguiendo el orden de las etapas de la metodología o secuencia de los objetivos específicos.	<u>Resultados y discusión</u> Redacta de manera clara y precisa los hallazgos más significativos y comportamientos especiales de las variables estudiadas, pero no guardan un orden con las etapas de la metodología o secuencia de los objetivos específicos.	<u>Resultados y discusión</u> La redacción de resultados no son precisos , no se destacan los hallazgos más significativos , o no guardan orden con las etapas de la metodología o secuencia de objetivos específicos	<u>Resultados y discusión</u> No cumple con los aspectos señalados en los niveles 1 , 2 y 3	3
	Conclusiones (1)			<u>Conclusiones</u> Están redactadas de manera clara y precisa, reflejan el cumplimiento de los objetivos y de las hipótesis.	<u>Conclusiones</u> La redacción no es clara y precisa, y no se reflejan el cumplimiento de los objetivos y de las hipótesis.	1
	Recomendaciones (1)			<u>Recomendaciones</u> Formulan propuestas para completar o mejorar la investigación, incentivan la ejecución de otros proyectos similares.	<u>Recomendaciones</u> Carece de propuestas para completar o mejorar la investigación, y no incentivan la ejecución de otros proyectos similares	1
	Referencias (1)			<u>Referencias</u> Presenta listado de fuentes consultadas, de acuerdo con las normas adoptadas por cada programa académico.	<u>Referencias</u> Presenta listado de fuentes consultadas, pero no están de acuerdo con las normas adoptadas por cada programa académico.	1

Categorías	Criterios de evaluación	Descriptor				PUNTAJE
		3	2	1	0	
	Anexos (1)			Anexos Lista todos los documentos necesarios para complementar la investigación.	Anexos No lista todos los documentos necesarios para complementar la investigación.	1
ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Organización y redacción (2)		Organización y redacción: La organización y redacción de la información es correctamente expresada en párrafos bien redactados y correcta ortografía.	Organización y redacción: La organización del documento es correcta así como la redacción, sin embargo presenta faltas ortográficas.	Organización y redacción: La redacción y organización de la información es confusa se aprecian reiteradas faltas ortográficas.	2
TOTAL						20

CONCLUSIONES:

OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES:



 FIRMA DEL EVALUADOR

Fecha de revisión: 11 / 06 / 2024



 FIRMA DEL ESTUDIANTE