

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

**REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS INSPECCIONES LABORALES
FRENTE AL DESARROLLO DEL TRABAJO MEDIANTE
PLATAFORMAS VIRTUALES (HUACHO, 2021)**

AUTOR:

BACHILLER: KATHERINE VANESSA QUISPE BACILIO

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

ABOGADO

ASESOR:

MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA

HUACHO - 2022

REGULACION JURIDICA DE LAS INSPECCIONES LABORALES FRENTE AL DESARROLLO DEL TRABAJO

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

5%

★ repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

Elaborado por:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Katherine', is written over a light-colored rectangular background.

BACHILLER: KATHERINE VANESSA QUISPE BACILIO

TESISTA

ASESOR

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bartolomé', is written over a light-colored rectangular background. Below the signature, there is a printed name and title: 'BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA', 'DECANE UNIVERSITARIO', and 'DNI: 432'.

MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA

COMITÉ EVALUADOR:



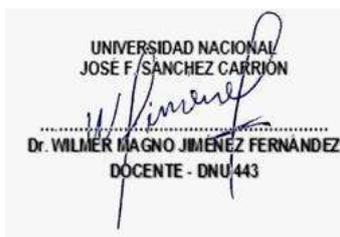
Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FELIX A. DOMINGUEZ R.
DOCENTE

DR. Dr. FELIX ANTONIO DOMINGUEZ RUIZ
PRESIDENTE



CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN
CALLE 2110011
TEL: 8441 8800

Dr. CARLOS HUMBERTO CONDE SALINAS
SECRETARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ F. SÁNCHEZ CARRIÓN
Dr. WILMER MAGNO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ
DOCENTE - DNU443

Dr. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNÁNDEZ
VOCAL

DEDICATORIA

A mi abuela Hilaria, que fue mi mayor ejemplo de fortaleza y perseverancia, gracias mamita, estoy logrando todo lo que un día te prometí.

A mis amados padres, porque sin su esfuerzo y contribución, no habría podido terminar mi carrera universitaria; este logro es también de ustedes papás, gracias por haberme dado una educación basada en valores, estoy logrando una meta muy importante en mi vida profesional, y todo es gracias a ustedes.

A mis hermanos, que, con su amor, me motivan día a día a seguir avanzando profesionalmente; espero ser un ejemplo ustedes chicos, los quiero mucho.

Katherine Vanessa Quispe Bacilio

AGRADECIMIENTO

A Dios porque sin su presencia en mi vida y mi camino, no habría podido lograr las metas que estoy cumpliendo en el presente.

Katherine Vanessa Quispe Bacilio

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS INSPECCIONES LABORALES FRENTE AL DESARROLLO DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS VIRTUALES (HUACHO, 2021)	i
TESISTA	ii
ASESOR	ii
COMITÉ EVALUADOR:	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE TABLAS	ix
ABSTRACT	14
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I.....	18
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Formulación del Problema.	20
1.2.1. Problema General.....	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos de la Investigación.	21
1.3.1. Objetivo General.	21
1.3.2. Objetivos Específicos.....	21

1.4. Justificación de la investigación.....	22
1.5. Delimitaciones del estudio.	22
1.5.1. Delimitación espacial.	23
1.5.2. Delimitación temporal.	23
MARCO TEORICO.....	24
2.1 Antecedentes de la Investigación	24
2.1.1. Antecedente de investigación internacional	24
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	25
2.2 Bases teóricas	27
2.2.1 Regulación jurídica de las inspecciones laborales.....	27
2.2.2 Trabajo mediante plataformas virtuales	46
2.5.1. Hipótesis general.....	58
2.5.2. Hipotesis específicas	59
CAPÍTULO III	63
MARCO METODOLÓGICO	63
3.2.3. Confiabilidad.....	64
3.2.3.1 Formulación	64
CAPITULO IV	68
RESULTADOS	68
4.1 Análisis descriptivos de los resultados de las interrogantes.....	68
4.2 Análisis descriptivos de los resultados de las variantes	88
4.3 Prueba de Normalidad.....	94
4.3. Generalización entorno a la hipótesis central	96

4.3.1 Hipótesis general.....	96
4.3.2 Hipótesis especial 1.....	97
4.3.3 Hipótesis especial 2.....	99
4.3.4 Hipótesis especial 3.....	101
CAPÍTULO V.....	104
DISCUSIÓN.....	104
5.1 Discusión104	
CAPÍTULO VI.....	106
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
6.1. Conclusiones.....	106
6.2. Recomendaciones.....	107
REFERENCIAS.....	108
7.1 Referencias documentales.....	108
7.2 Referencias bibliográficas.....	108
7.3 Referencias hemerográficas.....	109
7.4 Referencias electrónicas.....	111
ANEXOS.....	112
01. Instrumentos para la toma de datos.....	113
TÍTULO: REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS INSPECCIONES LABORALES FRENTE AL DESARROLLO DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS VIRTUALES (HUACHO, 2021).....	113

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	62
Tabla 2:.....	62
Tabla 3:.....	65
Tabla 4:.....	68
Tabla 5:.....	69
Tabla 6:.....	70
Tabla 7:.....	71
Tabla 8:.....	72
Tabla 9:.....	73
Tabla 10:.....	75
Tabla 11:.....	76
Tabla 12:.....	77
<u>Tabla 13:</u>	77
<u>Tabla 14:</u>	78
<u>Tabla 15:</u>	79
<u>Tabla 16:</u>	80
<u>Tabla 17:</u>	81
<u>Tabla 18:</u>	82
<u>Tabla 19:</u>	83
<u>Tabla 20:</u>	84
Tabla 21:.....	85
Tabla 22:.....	86
Tabla 23:.....	87
Tabla 24:.....	88

Tabla 25:.....	89
Tabla 26:.....	90
Tabla 27:.....	91
Tabla 28:.....	92
Tabla 29:.....	93
Tabla 30:.....	94
Tabla 31:.....	95
Tabla 32:.....	96
<u>Tabla 33:</u>	98
<u>Tabla 34:</u>	100
<u>Tabla 35:</u>	102

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:.....	68
Figura 2:.....	69
Figura 3:.....	70
Figura 4:.....	71
Figura 5:.....	72
Figura 6:.....	73
Figura 7:.....	74
Figura 8:.....	75
Figura 9:.....	76
Figura 10:.....	77
<u>Figura 11:</u>	78
<u>Figura 12:</u>	79
Figura 13:.....	80
Figura 14:.....	81
Figura 15:.....	82
Figura 16:.....	83
Figura 17:.....	84
Figura 18:.....	85
Figura 19:.....	86
Figura 20:.....	87
Figura 21:.....	88
Figura 22:.....	89
<u>Figura 23:</u>	90
<u>Figura 24:</u>	91

Figura 25:.....	92
Figura 26:.....	93
Figura 27:.....	94
Figura 28:.....	97
Figura 29:.....	99
Figura 30:.....	100
Figura 31:.....	101

RESUMEN

Objetivo: Explicar de qué manera la regulación jurídica actual sobre las inspecciones laborales permite un adecuado control sobre el trabajo realizado mediante plataformas virtuales en Huacho en el año 2021. **Métodos:** El tipo de investigación es **aplicada**, por cuanto se planeó estudiar un problema y plantear la solución a la situación problemática descrita en las variables de estudio, esto es el trabajo en plataformas digitales y la legislación sobre las inspecciones laborales de los trabajos realizados mediante los sistemas precitados. es de nivel **explicativo**; por cuanto no solo se detiene en un nivel descriptivo, sino se analizó, explicó y planteó el problema, estableciéndose meridianamente que no existe una norma propiamente sobre las inspecciones laborales mediante las plataformas virtuales no hay dependencia de las variables de trabajo y es de corte **transversal** siendo que los datos de la realidad se han tomado en un solo momento año 2021. Es en este contexto, que el presente estudio desde el ámbito del Derecho. Respecto al **enfoque, advertimos** que es una investigación es (mixta) por cuanto se ha analizado los distintos aportes teóricos, los diversos enfoques de los distintos tratadistas lo que hace que tenga un enfoque cualitativo y, por otro lado, es una investigación con enfoque cuantitativo debido a que se utilizó la recolección y análisis de datos para la demostración que finalmente nos ha permitido trabajar en tablas e interpretaciones que aparecen en el resultado de esta investigación. **Resultados:** Según el cuadro 4, y ante la pregunta: Según tu apreciación ¿Existe norma positiva sustantiva laboral actual, que protege el teletrabajo y brinda todos los derechos laborales al igual que el trabajo presencial? De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron respondieron: Un 74% sostiene que definitivamente no está protegido; un 20% desconozco sobre lo que me pregunta; y, un 06% tengo conocimiento que no hay, pero hay otras normas que las suplen. **Conclusión:** En el año 2021, se advierte que al no existir una regulación jurídica sustantiva y procesal laboral, respecto a las inspecciones laborales, lo cual no permite un adecuado control del trabajo realizado mediante plataformas virtuales, lo que genera una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que realizan su labor a través del medio precitado.

Palabras claves: norma legal laboral, plataformas virtuales, actividades remotas, vulneración de derechos laborales, inspecciones laborales.

ABSTRACT

Objective: Explain how the current legal regulation on labor inspections allows adequate control over the work carried out through virtual platforms in Huacho in the year 2021. Methods: The type of research is applied, since it was planned to study a problem and pose the solution to the problematic situation described in the study variables, this is the work on digital platforms and the legislation on labor inspections of the work carried out through the aforementioned systems. it is explanatory level; because it not only stops at a descriptive level, but also analyzed, explained and raised the problem, clearly establishing that there is no proper standard on labor inspections through virtual platforms, there is no dependence on work variables and it is cross-sectional being that the data of reality have been taken in a single moment year 2021. It is in this context, that the present study from the field of Law. Regarding the approach, we note that it is a (mixed) research because the different theoretical contributions have been analyzed, the different approaches of the different writers, which makes it have a qualitative approach and, on the other hand, it is a research with a quantitative approach. because the collection and analysis of data was used for the demonstration that has finally allowed us to work on tables and interpretations that appear in the result of this investigation. Results: According to table 4, and to the question: In your opinion, is there a current positive substantive labor regulation that protects teleworking and provides all labor rights as well as face-to-face work? Of the workers of the Judicial Branch of Huaura who responded: 74% maintain that they are definitely not protected; 20% do not know what they are asking me about; and, 06% I am aware that there are none, but there are other regulations that supply them. Conclusion: In the year 2021, it is noted that in the absence of a substantive and procedural labor legal regulation, regarding labor inspections, which does not allow adequate control of the work carried out through virtual platforms, which generates a violation of labor rights. of the workers who carry out their work through the aforementioned medium.

Keywords: legal labor standard, virtual platforms, remote activities, violation of labor rights, labor inspections.

INTRODUCCIÓN

En el año 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ante la situación compleja y difícil para la salud expidió una directiva para el trabajo virtual o remoto; sin embargo, no existe una ley o una norma de superior jerarquía que establezca el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales que permitan establecer mecanismos legales adecuados que permitan proteger los derechos laborales, pero especialmente fiscalizar el cumplimiento de los precitados derechos, en tal sentido la presente investigación pone en estudio, análisis y discusión el problema de las actividades laborales mediante plataformas virtuales, siendo así la presente investigación lleva por título: **REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS INSPECCIONES LABORALES FRENTE AL DESARROLLO DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS VIRTUALES (HUACHO, 2021)** siendo su estructura la siguiente:

I Capítulo se ha enfocado a desarrollar lo relacionado a la caracterización del problema encontrado, los factores que la han generado la descripción de la realidad problemática también implica que el problema encontrado, de hecho genera consecuencias que podrían ser nefastas si es que no se plantea soluciones a los problemas, al mismo tiempo se formula problemas y objetivos, tanto general como específicos, la justificación de la investigación, sus delimitaciones y la viabilidad que permite el desarrollo de la investigación.

II Capítulo, en este capítulo se desarrolla todo lo relacionado al marco teórico sobre el desarrollo del trabajo mediante plataformas y la necesidad de legislar la fiscalización de esta forma de trabajo se encuentra compuesta por los antecedentes de la investigación, las

bases teóricas, en el cual se ha desarrollado de acuerdo a unas variables, para el cual se ha recurrido a la doctrina especializada.

III Capítulo, en este capítulo se ha desarrollado todo lo relacionado a la metodología, en este caso tenemos el diseño metodológico, cuyas características son las siguientes: El tipo de investigación es **aplicada**, por cuanto se planeó estudiar un problema y plantear la solución a la situación problemática descrita en las variables de estudio, esto es el trabajo en plataformas digitales y la legislación sobre las inspecciones laborales de los trabajos realizados mediante los sistemas precitados. es de nivel **explicativo**; por cuanto no solo se detiene en un nivel descriptivo, sino se analizó, explicó y planteó el problema, estableciéndose meridianamente que no existe una norma propiamente sobre las inspecciones laborales mediante las plataformas virtuales no hay dependencia de las variables de trabajo y es de corte **transversal** siendo que los datos de la realidad se han tomado en un solo momento año 2021. Es en este contexto, que el presente estudio desde el ámbito del Derecho. Respecto al **enfoque, advertimos** que es una investigación es (mixta) por cuanto se ha analizado los distintos aportes teóricos, los diversos enfoques de los distintos tratadistas lo que hace que tenga un enfoque cualitativo y, por otro lado, es una investigación con enfoque cuantitativo debido a que se utilizó la recolección y análisis de datos para la demostración que finalmente nos ha permitido trabajar en tablas e interpretaciones que aparecen en el resultado de esta investigación.

Capítulo IV, este capítulo tiene un conjunto de cuadros y figuras que se han generado a partir del cuestionario que se ha preparado para aplicar a los encuestados.

Capítulo V, en este capítulo se ha desarrollado la discusión de la investigación, la misma que se ha desarrollado una contrastación de los resultados obtenidos con las conclusiones encontradas de los antecedentes de la investigación.

Capítulo VI, este capítulo contiene dos subcapítulos: las conclusiones, y las recomendaciones.

Finalmente, en la última parte del trabajo se ha consignado todas las referencias que se han utilizado en el desarrollo de la presente investigación, las mismas que se han subdividido en cuatro tipos de referencias.

Capítulo I

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

La pandemia del virus COVID 19 en el orbe terrestre generó una serie de situaciones que han perjudicado a la población y qué duda cabe, uno de los sectores más afectados han sido los servidores y trabajadores, toda vez que la situación laboral ha tenido cambios de ciento ochenta grados, debido a que los cambios han sido en la forma de prestación, lugar y modalidades, siendo que, muchos trabajadores han tenido que adaptar a las nuevas formas de prestación de sus servicios o simplemente debían dejar de laborar.

Siendo que la pandemia, en general a todos sorprendió y desnudó todas las necesidades humanas, el ámbito laboral no ha sido la excepción, así pues, los negocios online, el avance y la necesidad de la tecnología auguran importan la dependencia del uso de alguna plataforma virtual. La utilización de algún medio tecnológico para llevar a cabo el tracto comercial ha obligado a que se contrate a muchos trabajadores para que presten sus servicios de forma remota.

El comercio electrónico se encuentra frecuentemente afectado por una serie de situaciones que ponen en riesgo tanto los bienes patrimoniales como los personales respecto a la integridad del individuo que transa con otra que se encuentra protegida por la red electrónica. Es entonces, la falta de adiestramiento tecnológico que tienen las autoridades y

servidores que trabajan en el resguardo de los bienes jurídicos que son expuestos en una transacción online, donde no tiene una protección el servidor, lo que permite la vigencia de las violaciones de los derechos laborales contra aquellos que trabajan mediante alguna plataforma virtual, sin que se pueda apreciar una serie de normas imperativas que proteja a los trabajadores.

Al no existir una regulación que conteste a los nuevos alcances de las nuevas formas y modalidades de prestación de servicios o trabajos realizados virtualmente, se hace necesario legislar a favor de la comunidad de los sectores de trabajadores para que su trabajo realizado mediante la modalidad virtual, tenga una protección y especialmente durante su desarrollo se pueda advertir un control y fiscalización.

Las consecuencias resultantes de la inobservancia de normas que permitan una verdadera supervisión de estas modalidades de trabajo realizadas mediante plataformas virtuales a través de los diversos sistemas tecnológicos, traen consigo una variedad de transgresiones a los derechos laborales para las personas que llevan a cabo sus labores de forma remota y no se permita el abuso de los empleadores, especialmente los de la actividad privada.

Al no existir una regulación, políticas de prevención y detención de estos abusos en las modalidades de trabajo remoto, es que el comercio entre personas a través de algún sistema tecnológico continúa presentándose problemas con frecuencia, toda vez que en muchos casos, no existe un contrato formal de trabajo que realizan las personas, pues, no tiene una supervisión de SUNAFIL, dado que el trabajo no lo realizan en un centro laboral, una fábrica, un taller, sino a través de plataformas virtuales y las inspecciones laborales vienen a ser una quimera, dado que si estas inspecciones ya presentaban serios problemas por diferentes motivos, entre otros, la falta de suficiente personal, entonces imagínense

¿Cómo podría darse una inspección a las laborales bajo la modalidad remota? Máxime si no existe una legislación de cumplimiento imperativo.

Aunado a ello, es decir que haya una legislación (ley y su reglamento) que permita una inspección o alguna forma de control del trabajo que se realiza por medios virtuales, también se requiere de la capacitación e incremento de servidores que laboren en el área de atención de las denuncias en SUNAFIL para casos que se presentan en el mundo virtual laboral y que de hecho están afectando a las personas del mundo real.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General

P.G. ¿De qué manera la regulación jurídica actual sobre las inspecciones laborales permite un adecuado control sobre el trabajo realizado mediante plataformas virtuales en Huacho en el año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1 ¿Cómo se protege el derecho constitucional al teletrabajo cuando esta se produce a través de las plataformas digitales y no existen normas sustantivas laborales inspectoras respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021?

P.E.2 ¿Cómo se protege el derecho constitucional al teletrabajo cuando esta se produce a través de las plataformas digitales y no existen normas procesales laborales inspectoras respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021?

P.E.3 ¿Cómo se evidencia la relación laboral cuando esta se da mediante distintas plataformas digitales y no existen normas sustantivas respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

O.G. Explicar de qué manera la regulación jurídica actual sobre las inspecciones laborales permite un adecuado control sobre el trabajo realizado mediante plataformas virtuales en Huacho en el año 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E.1 Fundamentar cómo se protege el derecho constitucional al teletrabajo cuando esta se produce a través de las plataformas digitales y no existen normas sustantivas laborales inspectoras respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021.

O.E.2 Explicar cómo se protege el derecho constitucional al teletrabajo cuando esta se produce a través de las plataformas digitales y no existen normas procesales laborales inspectoras respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021.

O.E.3 Sustentar cómo se evidencia la relación laboral cuando esta se da mediante distintas plataformas digitales y no existen normas sustantivas respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021.

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Justificación teórica.

Los nuevos tiempos, permiten virar hacia nuevos escenarios en todos los ámbitos de la vida humana, el campo laboral, no es una isla, todo lo contrario está ligado, al quehacer cotidiano, porque es el medio que permite obtener los recursos para la manutención de la vida, así la importancia de la presente investigación, reside en el hecho que actualmente, los derechos laborales son considerados derechos fundamentales y humanos, por lo que los tratadistas y laboristas, deben ocuparse de estas temáticas y nuevos modelos de trabajo (virtuales).

1.4.2. Justificación práctica.

Tengamos en cuenta que, los nuevos tiempos, (especialmente a partir de marzo – 2019) los trabajos a través de plataformas virtuales se han incrementado, por la necesidad laboral en los tiempos de pandemia (COVID – 19) sin embargo, dada la inexistencia de normas imperativas que establezcan formas de su desarrollo y protección, necesariamente debe llevarnos a la producción de normas que protejan estas labores.

1.4.3. Justificación metodológica.

Se utilizará los métodos, técnicas adecuadas que revistan importancia para el desarrollo de la investigación, asimismo, el uso de instrumentos pertinentes nos brindará la confiabilidad de la investigación.

1.5. Delimitaciones del estudio.

1.5.1. Delimitación espacial.

El estudio sobre los trabajos realizados a través de medios virtuales tiene como base la actividad laboral actual se desarrollará en la ciudad de Huacho, siendo entonces de carácter local.

1.5.2. Delimitación temporal.

Dado que esta investigación es transaccional, todo lo referente a la información para esta tesis se recogió en el año 2021.

Capítulo II

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedente de investigación internacional

Como primer antecedente se tiene la tesis de Querubín y Cardona (2020), realizada en Colombia, intitulada “*Formalización del trabajo en plataformas digital de domiciliado: estudio de caso RAPP*”, presentada para obtener el título de Negociador Internacional, presentada a la Facultad de Negocios Internacionales de la Universidad Pontificia de Bolivariana, quien concluyo de la siguiente manera: a) en la actualidad se han tomado posturas en el Estado de Colombia para que sean guiadas y así puedan mejorar en las condiciones laborales de las personas Colombianas, en vez de que los sancionen y los penalicen a las empresas y, existen muchas empresas multinacionales digitales que son las que se establecen en el Estado de Colombia para ellos logren efectuar las operaciones para que se comercialicen. Estas cosas son las situaciones que los benefician las continuidades de los modelos de los negocios de Rappi, esto es por igual para los que son los inversionistas como quienes son los repartidores de los productos, donde las plataformas son las que logran minimizar por los impactos negativos que son generadas por sus operaciones y para que potencien los valores de las plataformas en las sociedades. b) en los casos de Rappi son los que en la actualidad son las desempeñan sus operaciones de tales formas que sus modelos de negocios se adapten a que los futuros quienes requieren legales, es así que se consideran las necesidades de los crecimientos y las sostenibilidades. Es por ese motivo que las

empresas han venido trabajando en que se preserven las vidas y las seguridades de los que son llamados Rappitenderos en los periodos de sus trabajos y que estén de acuerdo con asumir estas responsabilidades.

De igual modo, se tiene el artículo científico de Martín (2019) realizado en la Ciudad de Madrid – España, titulado: *El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica*, publicado en la revista *Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, desarrolla ideas en relación sobre las modificaciones que vienen sufriendo los elementos del contrato laboral. Del mismo modo, realiza análisis en relación a las nuevas formas de prestación de servicios que se vienen implementando con el paso del tiempo y teniéndose como aliado a las redes sociales. Asimismo, desarrolla las diferenciaciones existentes entre la denominada economía colaborativa y el gig economy y señala que ambas cosas son distintas y que en la actualidad la economía colaborativa es la encargada de crear nuevos ambientes laborales a través de las denominadas prestaciones a través de plataformas digitales.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Como primer antecedente nacional, se tiene la tesis de Nieto y Pérez (2021), intitulado “*Reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho, Año 2020*”, presentado para obtener el título de Abogado, presentado a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, los que concluyo de la siguiente manera: a) existen relaciones significativas entre los reconocimientos de los trabajos en lo referido de las Plataformas Digitales y las efectividades de las inspecciones en lo laboral de los que son las Cortes Superiores de Justicias de Huaura, año 2020. Las correlaciones son de las magnitudes buenas, es así que se desprenden de las tablas 10 donde son exhibidos en la Rh de Spearman

= 289, con unos signos bilaterales la cuales permiten aceptar las hipótesis alternativas y rechazan las nulas. b) Existen magnitudes buenas entre las efectividades de las inspecciones laborales y de los trabajos remotos, en las Cortes Superiores de Justicia de Huaura, año 2020 es así que ellos dependen de las tablas 11 son los que exhiben las Rho de Spearman =, 244, con lo signos bilaterales son las cuales les permiten aceptar las hipótesis alternativas y refutar las nulas.

También, se tiene la tesis de Hermenegildo y Narbaiza (2019), realizada en Trujillo, intitulada “*La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en las plataformas virtuales Uber*”, presentado para optar el título de Abogado, presentado a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Trujillo, lo cual llega a las siguientes conclusiones: a) las plataformas virtuales Uber no son dedicadas simplemente a que se conecten a los conductores con los que son los usuarios sino que ellos un giro comercial en los servicios de taxis, es por ello que se les determinan que en las aplicaciones de sus principios en lo referido en la primacías de las realidades, es así que las actividades que son efectuadas por los conductores mediante las plataformas virtuales Uber son las que se encuentran dentro de aquellos objetivos de los Derechos de los Trabajadores y que son constituidos por las relaciones que son de naturalezas laborales, cuando son presentados los elementos que son características de algunos contratos de trabajo; las prestaciones de personales, las subordinaciones y las remuneraciones. b) los servicios que han sido desarrollados por aquellos conductores mediante lo que son las plataformas digitales Uber son los que corresponden a unas Actividades Humanas que son las que persiguen con fines económicos y aunque los conductores asumen los riesgos de sus negocios, las plataformas son las que ven las necesidades de controlar los procesos productivos para que mantengan las valoraciones altas de las marcas bajo los cuales aquellos

conductores son lo que efectúan los servicios de taxis y que para ello tuvieron que completar unos procesos de inscripciones.

Por otro lado, se tiene la tesis de Atocha (2017), realizado en Piura, intitulada “*las plataformas virtuales, análisis del caso Uber ¿Una nueva modalidad de contratación laboral?*”, presentada para obtener el título de Abogado, presentado a la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, quien concluyo de la siguiente manera: a) los derechos de los trabajos son una rama del Derecho lo cual contiene algunas normas y principios por lo que regula las relaciones jurídicas entre los empleadores y los trabajadores que nacen de acuerdos por voluntades, es así que los trabajadores son los obligados a que presten sus servicios de formas personales y subordinadas mientras que los empleadores son obligados a que los paguen con remuneraciones a cambio. b) los derechos a los trabajadores son cambiantes ya que se encuentran en continuas adecuaciones en los contextos sociales, en los económicos y en los tecnológicos que son presentados en cada época; por lo que existen diferencias de las demás ramas del derecho.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Regulación jurídica de las inspecciones laborales

Desde la época de la ilustración se ha promovido ideas de que el Estado debe de separarse en poderes para que entre ellos haya un equilibrio de poderes. Es decir, debe de haber un poder encargado de emitir normativas -poder legislativo-, otro, que debe de estar encargado a la administración de justicia -poder judicial-, y otro encargado del aspecto administrativo del país -poder ejecutivo-. Entre dichos poderes debe de haber una relación de complementariedad, y ninguno de ellos se debe de reputar más importante que los demás.

Dicha separación de poderes permitirá a su vez que haya un mejor manejo del país; dado que cada poder a su vez está compuesto de sub entidades que lo conforman y lo

complementan. Por ejemplo, el poder ejecutivo está compuesto de dieciocho ministerios, los cuales cuentan con un ministro de titular cada uno de ellos, los mismos que velan por los intereses de sus ministerios y el sector de la sociedad al cual representan y por ello emiten normativas para regular lo relacionado a dicho sector. Empero, para efectos de la investigación, vamos a enfocarnos al Ministerio de Trabajo, el mismo que a su vez está compuesto de distintas entidades, y dentro de los cuales se les puede encontrar a la SUNAFIL, “*Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional*” entidad con competencia a nivel nacional, encargada de todo lo relacionado a los derechos laborales de los trabajadores.

La entidad mencionada en el párrafo anterior tiene una de las funciones más importantes, el cual es inspeccionar la relación laboral existente entre el trabajador y la empresa. Con lo cual se cerciora si en verdad las empresas están cumpliendo o no con su labor de asegurar los derechos de sus trabajadores.

2.2.1.1 Derecho laboral peruano: aspectos generales

El Derecho Laboral es una de las ramas del derecho social con más reciente reconocimiento dentro del Ordenamiento Jurídico. Es decir, esta rama del derecho recién ha surgido en los últimos tiempos. A lo menos un conjunto de derecho laborales recién ha sido reconocidos dentro de nuestra legislación en la última parte del siglo XIX y la primera etapa del siglo XX.

Los derechos laborales no han sido reconocidos de manera simple-o solo por la simple iniciativa del Estado-; sino ha sido la consecuencia de luchas sociales en los cuales se ha perdido una infinidad de vidas humanas que buscaban que se les reconozca ciertos derechos laborales. En ese sentido, desde la época de la revolución francesa y la revolución

industrial, los derechos de los trabajadores se han ganado a pulso de luchas sociales de parte de los trabajadores.

A nivel mundial, los derechos laborales se empezaron a reconocer a nivel colectivo, posteriormente, se empezó a reconocer derechos como los horarios de trabajo, -que en nuestro derecho nacional es de ocho horas-, en cambio en otros países como Holanda y Bélgica, el horario laboral solo es de siete y seis horas -respectivamente-, estos derechos surgieron, en primer lugar, como consecuencia de los convenios colectivos que se realizaban entre los trabajadores agrupados y los empresarios, posteriormente los Estados empezaron a reconocerlos normativamente. La importancia de los derechos laborales ha sido tal que, incluso existen entidades internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que también emite directivas, las mismas que son aceptadas por los Estados que ratifican los convenios.

En la actualidad se cuenta con una gran separación de los Derechos Laborales, los cuales son: a) Derecho Laboral Público; y, b) Derecho Laboral Privado. El primero de ellos cuenta con una normatividad que regula la actividad administrativa estatal -o sea, regula la relación entre las entidades estatales con sus servidores o funcionarios públicos que laboran en dichas entidades- y se rige por una norma aplicable a todos los trabajadores estatales; mientras que el segundo de ellos, regula la relación laboral existente entre las empresas privadas y sus respectivos trabajadores.

Ambas formas de relación laboral son reguladas en el Perú. El sector público ha sido regulado a través de la Ley N° 24041, mientras que el sector privado se encuentra regulado a través del Decreto Legislativo 728°. Cada uno de ellos, reconoce un conjunto de derechos, adicional a ello, a través de otras normas se le reconoce otros derechos adicionales.

Por otro lado, en el Perú ha habido normas -y aún existe- los cuales no les reconoce una relación de laboralidad, y por ende no les reconoce derechos laborales. Dentro de este catálogo de normas encontramos al Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen CAS, a través del cual, los trabajadores del Estado solo prestan sus servicios sin encontrarse en una relación laboral.

También existe regímenes no laborales a través del cual, las personas brindan o prestan sus servicios a las empresas privadas o a las entidades del Estado peruano. Un contrato no laboral más frecuente utilizado viene a ser el contrato de locación de servicios - un contrato de índole civil-, a través del cual, las personas solo prestan sus servicios, y por el cual reciben una remuneración, empero, no existe una subordinación -elemento diferenciador, entre contratos laborales y civiles.

2.2.1.1.1 Relación laboral susceptible de ser inspeccionado

Cuando una persona natural y una empresa -pudiendo ser una persona natural o jurídica-, llegan a contratar o a pactar entre ambos, se origina lo que se conoce con el nombre de relación laboral. Esta relación laboral genera un conjunto de consecuencias, las mismas que son beneficiarias para los trabajadores -en mayor cantidad-, ya que, a través de ellos, las personas llegan a conseguir un conjunto de derechos, las mismas que se encuentran reconocidas en la normatividad nacional.

Empero, antes de enfocarnos al desarrollo de lo que se conoce con el nombre de relación laboral, primero se hace necesario desarrollar algunas ideas sobre el contrato laboral, para lo cual vamos a remitirnos al estudio del contrato en general. En ese sentido, vamos a partir señalando que, el contrato laboral es el acuerdo de voluntades existentes entre dos sujetos de derecho. Dicho contrato en el ámbito laboral desencadena efectos jurídicos como la remuneración y la prestación personal de servicios.

En el derecho civil, el contrato desencadena efectos patrimoniales para las personas que lo celebran. En cambio, en el ámbito de los derechos laborales, los contratos laborales desencadenan efectos en favor de ambas partes. El contrato laboral viene a ser uno conmutativo, asimismo, bilateral por el hecho de que existe una obligación entre ambas partes y la misma se configura con la manifestación de voluntades de las partes que lo celebran.

De igual modo, cuenta con un conjunto de elementos, los cuales vienen a ser: a) elementos formales, y, b) elementos esenciales. Empero, para mayor comprensión de los elementos del contrato de trabajo, vamos a desarrollar los denominados esenciales, los cuales son los siguiente:

- **Prestación personal**

La prestación personal de servicios, deberá de ser de índole personal. Y, la misma deberá de ser prestada solo por el titular que celebró el contrato laboral, no es posible que dicha prestación sea efectuada por otra persona. Con la exigencia de la prestación personal de servicios, se elimina la posibilidad de laboralidad de los servicios que pueden ser prestados por las maquinas o los animales. Ahora bien, es cierto que nuestra normatividad no posibilita de que los trabajadores puedan sub contratar con otros para que cumplan con su deber prestacional, empero, posibilita a que las personas puedan recibir apoyo de sus familiares, pero solo deberán de ser los más cercanos (Toyama, 2015).

A nivel de la doctrina nacional, se ha señalado que: “los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural” (Anacleto, 2015, p. 158). El mismo autor, citando la normatividad pertinente, señala que las personas pueden ser apoyados por sus familiares.

- **Remuneración**

El segundo elemento del contrato laboral, viene a ser la remuneración, este elemento hace énfasis al hecho de que las personas deben de recibir una retribución por las labores que realizan, porque no es permisible que una persona preste sus servicios personales, sin recibir una retribución por dicha laboral, ya que el trabajo al ser un esfuerzo físico, deberá de ser remunerado -ello en atención al ámbito laboral-.

Según Anacleto (2015) la remuneración vendría a ser: “el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga” (p. 160).

Nuestra legislación laboral, permite que entre el trabajador y el empleador haya un acuerdo a través del cual se pueda remunerar a través del dinero, como también a través de ciertas especies. Empero, dicha posibilidad no es más que teórica, dado que la mayoría o la totalidad de empresas suelen remunerar a sus trabajadores a través de dinero y no en especies.

- **Subordinación**

Este elemento es el que diferencia al contrato laboral de los demás tipos de contratos. Por ejemplo, los contratos civiles no cuentan con este elemento, dado que solo regula los elementos contractuales de prestación personal de servicios, y la remuneración. En ese sentido, la subordinación, viene a ser el vínculo existente en la el trabajador y el empleador. Por tanto, establece derechos y obligaciones entre ambos (Toyama y Vinatea, 2017).

Cabanellas (2015) en su diccionario ha precisado que la subordinación “equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patronal, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios” (p. 394). El mismo autor

precisa que la subordinación, limita las acciones del empleado, en favor del empleador. Por otro lado, este elemento del contrato laboral, a su vez hace reconocer tres poderes en favor del empleador, los cuales son:

✓ **Poder de fiscalización**

Los trabajadores cuando prestan sus servicios no pueden cumplirlo como a ellos les parezca, sino deberán de seguir una secuencia de actos los cuales serán supervisados por sus empleadores. Dicha posibilidad de fiscalización y supervisión otorga este poder. Es decir, la subordinación posibilita a los empleadores a que puedan fiscalizar a sus trabajadores para que estos cumplan con sus deberes.

✓ **Poder de dirección**

El poder de dirección implica que el trabajador controla las acciones de su empleado, para que este pueda prestar las labores como el empleador lo decida. Es decir, el empleador conduce la forma de prestación de servicios, y el trabajador adecua sus servicios a lo que el empleador decide. Ello es entendido como el poder de dirección que es atribuido al empleador, por el hecho de que existe la subordinación como elemento del contrato laboral.

✓ **Poder de sanción o disciplinario**

La subordinación, también posibilita a que el empleador pueda disciplinar a su empleado o trabajador si es que llega a incumplir cualquiera de las cláusulas que se hayan establecido en el contrato de trabajo. Sanguinetti (1998) señala “ante la constatación de la inobservancia de las obligaciones contraídas por el trabajador, sanciona dicho incumplimiento” (p. 158).

Una vez desarrollado los elementos del contrato laboral y por consiguiente determinado la relación laboral, debemos de ir precisando que las entidades pertinentes, solo pueden fiscalizar aquellas relaciones laborales donde se manifiesta una prestación personal de servicios, una remuneración y su respectiva subordinación (Cáceres, s.f). Es decir, si es que existen este tipo de contratos, la entidad respectiva se encontrará habilitado para que pueda emitir las sanciones respectivas, si las empresas incumplen sus funciones protectoras para con sus trabajadores.

Con ello no se quiere sostener que la SUNAFIL o la Dirección Regional del Trabajo o Municipal, puedan fiscalizar y multar a empresas -si es que se encuentran en falta-, solo cuando incumplen obligaciones nacidas del contrato laboral. Dado que sí es permitido que, dichas entidades puedan fiscalizar a empresas formales e informales porque puede peligrar la vida de trabajadores porque estos pueden prestar servicios en ambientes no adecuados.

2.2.1.3 Inspección laboral y sus antecedentes en el Perú

Como primer antecedente en cuanto a la inspección laboral en el Perú se tiene el evento del año 1901, en cuyo año se estableció que el Ministerio de Gobierno y Policía podían llevar el registro de los denominados contratos de índole doméstico. De dicha manera se sentó un hito importante en cuanto inspección laboral se trate. Posteriormente, después de más de una década, -siendo exactos, 13 años después-, se expidió un Decreto a través del cual se autorizó a la clase obrera a que puedan llevar su contabilización de los trabajos que realizaron.

De todos los instrumentos y las entidades de inspección laboral creadas con el paso del tiempo, las más importantes han sido la del 02 de enero del año 1929. En dicho año se creó la Inspección General del Trabajo. En palabras de Anacleto (2015) “esta dependencia estuvo encargado de velar por el cumplimiento de leyes, decretos y resoluciones relativas al

trabajo, en especial de los niños y mujeres, tarea que antes lo realizaban las Municipalidades” (p. 412).

Posteriormente, a través del Decreto Ley N° 7190 se estableció la posibilidad de que se cree las inspecciones regionales, en aquellos departamentos donde había un amplio desarrollo de la industria. Posteriormente se emitió el Decreto Legislativo N° 910° con fecha 17 de marzo del año 2001- Dicha normatividad se ha encontrado vigente hasta el año 2006, hasta que se emitió la Ley N° 28806 -*Ley General de Inspección del Trabajo*- dicha norma se encuentra vigente hasta nuestros días (Mercado, 2019).

En ese sentido, el Estado peruano, desde la primera década del siglo pasado, se ha esforzado con crear instituciones destinados a inspeccionar las labores de los trabajadores para lo cual, no solo ha emitido numerosas normas -desde básicas hasta leyes especiales; sino también ha posibilitado no solo a organizamos con alcance nacional, sino también a permitido que los gobiernos municipales puedan adentrarse a la protección de los derechos de los trabajadores.

2.2.1.4 La inspección del trabajo y su ámbito de aplicación

La inspección laboral desencadena efectos de función inspectora, las mismas que se desprenden en contra de las empresas y personas que tienen como obligación el cumplimiento de responsabilidades que se originan de normas de índole laboral como social. En ese sentido, el ámbito de aplicación de las inspecciones no solo se manifiesta en empresas -constituidas solo personas naturales o jurídica-, sino también se adentra sobre empresas de índole privado y público; en ese sentido, según nuestra normatividad nacional, la inspección se puede realizar en lo siguiente:

- En cualquier lugar donde se desarrolle las relaciones laborales, en el que haya una prestación de servicios y una remuneración bajo una secuencia de subordinación

establecida. En ese sentido, se podrá inspeccionar en cualquiera empresa o centro de trabajo, sea perteneciente a la actividad privada o al ámbito empresarial del Estado.

- Otro lugar en el cual se puede realizar la inspección laboral es cuando se realiza la prestación de servicios en buques marinos, en servicios de transportes.
- De igual manera, puede haber inspección laboral en puertos, aeropuertos, puntos de escala, entre otros lugares donde se manifiesta la prestación de servicios personales, subordinación y remuneración.
- La inspección laboral, también encuentra asidero en aquellas empresas que se enfocan a la intermediación laboral.
- Existe la posibilidad de que la inspección laboral también puede realizarse en los domicilios en los cuales se presta servicios.
- Nuestra normatividad también posibilita a que haya inspección laboral y pueda realizarse en las empresas donde hay prestación de servicios de parte de los menores de edad, entre otros.

Como se puede advertir, nuestra normatividad nacional no posibilita a que se pueda realizar la inspección laboral cuando se prestan servicios personales a través de plataformas digitales. Esto es así, por el hecho de que las nuevas formas de prestación de servicios a través de plataformas digitales recién se vienen implementando a través de las normativas locales; por ejemplo, en nuestra legislación nacional no existe aún ninguna norma; empero con ello no se limita la posibilidad de que a nivel del Poder Legislativo no se ha emitido proyectos de Ley destinados a la regulación de trabajos prestados a través de plataformas digitales. Y, ello es la temática de la investigación, al cual regresaremos en líneas más adelante.

2.2.1.5 Definición de la inspección laboral

En nuestra legislación nacional, se le ha atribuido al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo para que pueda inspeccionar el adecuado cumplimiento de las normas laborales y sociales; y, eso es lo que se conoce como la inspección laboral. Porque tiene la función de inspeccionar a las empresas -personales o jurídicas-, para que no se vulnere los derechos laborales de los trabajadores, es por ello que el Ministerio de Trabajo, a través de la SUNAFIL deberá de cumplir con sus funciones propias.

A nivel de la doctrina, Anacleto (2015) señala, “la inspección es un servicio público a cargo del MTPE encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias” (p. 412). Como señala el autor citado, esta inspección está atribuido al Ministerio de Trabajo.

2.2.1.6 Principios que orientan la inspección laboral

Las entidades que se encargan de la inspección laboral no pueden desencadenar sus funciones sin estar orientadas por ciertos principios rectores. En consecuencia, siempre se rigen por un conjunto de directrices, las mismas que son:

- **Legalidad**

Las funciones de inspección legal no pueden despegarse de la Constitución Política y las normas laborales. Las conductas deberán encontrarse siempre bajo lo permitido por las normas jurídicas vigentes al momento de la realización de la inspección laboral.

- **Primacía de la realidad**

Este principio determina que ante la falta de concordancia entre lo que se encuentra establecido en un documento y lo que pasa en la realidad, siempre debe de primar lo

que sucede en realidad. Es por ello que, Anacleto (2015) ha señalado, que, “en caso de discordia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados” (p. 414). En ese sentido, este principio deberá de ser tomado en cuenta de manera amplia por los inspectores.

- **Objetividad e imparcialidad**

Los funcionarios inspectores deberán de comportarse de acuerdo a la objetividad e imparcialidad. No deberán de basar sus decisiones en criterios subjetivos, sino en lo que realmente aprecian. De igual modo, no deberán de parcializarse con los trabajadores o con los empresarios, dado que ello quebrantaría este principio y perjudicaría a sus decisiones.

- **Equidad**

Los inspectores deberán de emitir sus decisiones sin brindarle ningún privilegio a ninguna de las partes.

- **Autonomía funcional y técnica**

Los funcionarios y servidores públicos que pertenecen a la inspectoría, no deberán de recibir ninguna influencia de ninguna entidad. Deberán de mantenerse al margen de todo, por lo que no debe de haber ninguna influencia exterior que desestabilice sus decisiones. A través de este principio, se “garantiza su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida” (Anacleto, 2015, p. 414).

- **Jerarquía**

Los funcionarios y servidores públicos siempre deberán de estar de acuerdo con la jerarquía establecida por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo. Un simple servidor de la inspección no puede emitir las decisiones, si es que su jerarquía no lo permite.

- **Eficacia**

De acuerdo a Anacleto (2015) este principio señala que, “actuando con sujeción a los principios de concepción única e integral del Sistema de Inspección del Trabajo, especialización funcional, trabajo programado y en equipo” (p. 414). Es decir, deberán de mostrar consecuencias directas e inmediatas cuando van a las empresas a realizar las inspecciones correspondientes, porque si se demoran, las inspecciones no generarían ninguna consecuencia inmediata.

- **Unidad de función**

Los inspectores laborales deberán de realizar todas las acciones de inspección de acuerdo a lo estipulado en las normas y directivas correspondientes.

- **Confidencialidad**

Las denuncias o quejas que realizan los trabajadores deberán permanecer siempre en confidencia de los inspectores. En consecuencia, las inspecciones a realizarse no deben de ser comunicados al empresario que se está realizando de acuerdo a una denuncia o queja de uno de sus trabajadores.

- **Probidad**

Los funcionarios o servidores públicos siempre deberán de adecuar sus acciones a las normas y reglamentos de inspección. De igual modo, las conductas de los funcionarios deberán de ser referido solo a la inspección.

- **Honestidad**

Las funciones de los inspectores y sus decisiones deben de regirse por la honestidad, en el hecho de que no se deben de inventar faltas por la sola condición de las sanciones, tampoco se debe de inhibir de conocer las reales faltas para que no lleguen a sancionarlos.

- **Celeridad**

Las acciones de los inspectores deberán de ser realizadas lo más antes posible, para que se evite las dilaciones innecesarias, por dicha razón es fundamental que los funcionarios públicos -inspectores de trabajo-, realicen las inspecciones en el menor tiempo posible.

2.2.1.7 Inspectores laborales

Hemos señalado que la inspección laboral se encuentra en la potestad del Ministerio del Trabajo y Gobiernos Regionales. Por tanto, sobre dicha institución, también existen funcionarios o servidores públicos quienes brindan sus servicios, los mismos que son considerados como inspectores laborales. En ese sentido, se debe de entender por inspectores laborales “a los supervisores inspectores, a los inspectores de trabajo, inspectores auxiliares, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos” (Anacleto, 2015, p. 417). Estos inspectores de trabajo tienen competencia para que puedan desarrollar todas las inspecciones en relación a los empresarios.

Estos funcionarios que prestan sus servicios a las entidades estatales suelen ser seleccionados por sus aptitudes y su objetividad, porque de ser lo contrario pueden perjudicar las acciones preventivas del Estado. Una vez que son seleccionados cuentan con prerrogativas propias de sus funciones. Asimismo, cuentan con competencia para que puedan inspeccionar a las empresas cuando ellos se encuentren en cualquier momento del día, por lo que no serán restringidos. Sus funciones, solo se encuentran limitados a los principios establecidos por la Ley N° 28806.

Es por ello que Arévalo (2016) con razón ha llegado a señalar, “en el ejercicio de sus respectivas funciones, los supervisores inspectores, gozan de autonomía técnica y funcional y se le garantiza su independencia frente a cualquier influencia exterior” (p. 215). La autonomía personal e institucional es fundamental en los inspectores, dado que de dicha

manera pueden emitir decisiones acordes a las faltas que las empresas han cometido, sin parcializarse; por dicha parcialización puede generar efectos negativos para los trabajadores, porque son los perjudicados.

2.2.1.7.1 Inspectores laborales y sus potestades

En los párrafos anteriores hemos anticipado que cuando los funcionarios son seleccionados para ser inspectores, estos cuentan con un conjunto de potestades, ello en atención al cargo de inspector que poseen. En ese sentido, la investidura de ser inspector y la acreditación de dicho cargo, hace merecedor a los inspectores, de las siguientes potestades:

- Los inspectores laborales tienen la potestad de poder ingresar a inspeccionar las empresas a cualquier momento del día, sea de día o noche. De igual manera, pueden ingresar a los centros laborales cuando ellos quieran, sin que haya de por medio ninguna notificación sobre las inspecciones. Empero, si el empresario desarrolla actividades empresariales dentro de domicilio real personal, será necesario que haya el consentimiento expreso del propietario, aunque el inspector puede solicitar una autorización judicial con la finalidad de ingresar al domicilio del empresario.

Del mismo modo, cuando el inspector laboral llega al centro de trabajo, deberá de dar por comunicado su presencia en dicho lugar. Es decir, deberá de entrevistarse con el encargado de la empresa, de igual forma, deberá de comunicar su presencia a los representantes de sindicatos si los hubiera, para ello deberá de mostrar su credencial de inspector laboral.

- Los inspectores de trabajo pueden solicitar la compañía de especialistas o peritos para que las inspecciones puedan realizarse de manera más efectiva. De igual forma, pueden ser acompañados por los trabajadores para que ellos sean testigos de las inspecciones que se realizan a los centros de trabajo donde prestan sus servicios personales.

- Otra de las facultades es que pueden practicar cualquier acción destinado a la investigación de ciertos hechos de la empresa.
- Los inspectores también pueden solicitar la información sobre ciertas situaciones, al encargado del centro laboral. Ello lo podrán realizar frente a los trabajadores, para que estos puedan ser considerados como testigos de dicha solicitud o requerimiento.
- Cuando los inspectores perciben que los trabajadores no pueden manifestar sus quejas frente a sus empleadores, pueden resolverlo con entrevistarlos de manera personal, para que de dicha manera puedan manifestar las quejas que ellos puedan tener. Los trabajadores pueden tener temor porque sus empleadores pueden tomar represalias contra ellos, por ello los inspectores pueden tomar las medidas que ellos creen pertinentes.
- El inspector laboral puede exigir la presencia de los encargados de la empresa o centro de trabajo, para que ellos puedan estar presentes cuando los inspectores realizan las inspecciones pertinentes.
- Los inspectores laborales pueden solicitar o requerir a los empresarios que vienen inspeccionando los documentos pertinentes en el cual se garantice el cumplimiento de las normas laborales y sociales. Es decir, pueden requerir los boletos de pago, las informaciones digitales, libros empresariales, documentos a través del cual se retiene los derechos laborales y que luego se remite a las instituciones pertinentes, entre otros documentos que crea el inspector necesario para la inspección.
- Pueden recabar cualquier elemento fundamental para la inspección, como dice Anacleto (2015) “recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora” (p. 420).

2.2.1.8 Inspectores laborales y sus acciones de investigación: precisiones

Si los inspectores laborales son funcionarios o servidores públicos que se encargan de realizar las inspecciones a los centros de trabajos. Las acciones de inspección vienen a ser: “diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral cuyo inicio y desarrollo se regirá por lo dispuesto en las normas sobre inspección del trabajo” (Anacleto, 2015, p. 421). Empero, debemos de precisar que no es de aplicación las normas del Procedimiento Administrativo General.

Ahora bien, si las actuaciones de inspección son diligencias, las mismas pueden desencadenarse de dos maneras diferentes, las cuales son:

- **Actuaciones destinadas a la investigación**

Estas actuaciones de la inspección laboral se realizan de manera previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador. Su forma de intervención siempre suele ser de oficio. En las acciones de inspección, los inspectores recaban toda la información posible para ver si están contraviniendo o no las normas laborales y sociales, para que sí se manifiesta la vulneración, se pueda dar inicio al procedimiento sancionador para sancionar efectivamente a las empresas contraventoras de las normas sociolaborales.

Todas las acciones de investigación se deberán de realizar de acuerdo a las normas de inspección y sus respectivos reglamentos.

- **Actuaciones destinadas a consultas**

Estas acciones están destinados al asesoramiento y la capacitación de los trabajadores y empleados. Su finalidad es la de asegurar el adecuado cumplimiento de las normas laborales y sociales, por dicha razón, no están enfocados a la investigación del cumplimiento o no de normas laborales, sino, por el contrario, solo informarán como son las acciones conducentes al cumplimiento de dichas normativas.

Empero, ¿qué pasa si los inspectores aprecian la falta de cumplimiento de las normas laborales y sociales?, la respuesta es simple, los inspectores no emiten sanciones por el cumplimiento, sino solo emiten una advertencia; ello, por el hecho de que aún están capacitando a los empresarios y trabajadores, en el cumplimiento de las normas laborales y sociales.

En ese sentido, las acciones de los inspectores siempre suelen manifestarse de las dos maneras antes sostenidas. La primera de ellas será porque están enfocadas a investigar el incumplimiento de las normas sociolaborales; mientras que la segunda manera será a direccionar las conductas en son del cumplimiento de las normas sociolaborales; de igual modo, en el primero de ellos, su finalidad estará direccionado a recolectar información sobre el posible incumplimiento de las normas laborales; mientras que en el segundo, está relacionado la capacitación de los empresarios y trabajadores para que cumplan con las normas laborales.

2.2.1.8.1 Desarrollo de las actividades de inspección

Todas las actividades de inspección siempre suelen originarse como consecuencia de la decisión del órgano superior. Es decir, siempre nacen por iniciativa del órgano estatal, por ello se le dice que siempre suele iniciar de oficio. De igual forma, puede encontrar su origen en la queja o denuncia detallada realizada por un trabajador, como también de la solicitud de alguna otra entidad estatal que informe que en algún centro laboral existen el incumplimiento de los derechos laborales y sociales. En ese sentido, la secuencia que sigue una inspección laboral es el siguiente:

- **Denuncia**

La denuncia que pueden plantear puede ser formulada tanto por los trabajadores o cualquier persona. Esta denuncia viene a ser de interés social y por ende posibilita a

cualquiera persona. Se suele presentar antes del inicio de los procedimientos administrativos sancionadores.

Aunque puede darse el caso de que las inspecciones laborales pueden tener su origen en la decisión de los órganos superiores que obliguen o exijan a los inspectores tomar cartas en el asunto, debido a que en un centro laboral puede haber una vulneración de los derechos laborales y sociales de los trabajadores, o porque estos estarían incumpliendo con sus funciones en relación a sus trabajadores.

- **Programa y plan de inspección**

Una vez que reciben la denuncia correspondiente, las inspecciones laborales realizarán el plan de inspección, para lo cual, se deberán de remitir a las normativas legales y reglamentarias, para que puedan realizar la adecuada inspección de los centros de trabajo. En el plan de inspección, los inspectores no solo se trazarán iniciativas con la finalidad de sancionar a las empresas que incumplen las normas sociolaborales; sino también desarrollarán planes con la finalidad de capacitar a los trabajadores y a los empresarios, en el cumplimiento de las normas de índole sociolaboral.

- **Ejecución concreta de la inspección**

Las inspecciones laborales pueden desarrollarse tanto por un solo inspector laboral, como también la misma puede desarrollarse por varios inspectores. Cuando se presenta el último caso, todos actuarán de acuerdo al principio de unidad de acción, por lo que todos observarán las situaciones de los trabajadores, como también podrán analizar el aspecto administrativo, si se está cumpliendo o no las normas sociolaborales.

De igual modo, es de precisar que los inspectores laborales deberán de realizar todas las diligencias posibles, con la finalidad de tomar una mejor decisión, y, las labores

de inspección no podrán delegar a otras personas, por el hecho de que deberán de cumplir con sus funciones para los cuales han sido asignadas. Ahora bien, las diligencias deberán de realizarse en los centros de trabajo, para que de dicha manera se pueda realizar una mejor apreciación de los hechos y las circunstancias que se desencadenan en los centros de trabajo. Una vez que los inspectores terminan con las diligencias que creen pertinentes, emitirán las respectivas decisiones con relación a la vulneración o no de las normas de índole sociolaboral, para que de dicha manera se de inicio al denominado procedimiento administrativo sancionador.

2.2.2 Trabajo mediante plataformas virtuales

El Derecho como una ciencia eminentemente social se encuentra sujeto a los cambios sociales que ocurren de manera concreta. Todo lo que se modifica en la sociedad, también deberá de ser regulado por las normas jurídicas. Dicha dialéctica social – jurídica, es conocida en el mundo jurídico como postmodernidad jurídica. En consecuencia, se ha señalado que por la postmodernidad las personas empiezan a conseguir o a adquirir derechos que anteriormente no tenían, -como el derecho a la muerte digna, al consumo de marihuana, el aborto, entre otros derechos-, de igual forma, también señalan que ciertos derechos con los cuales contaban las personas dejan de ser regulados o reconocidos tanto como atribución y como sanción.

En ese sentido, cuando se hace un estudio de tipo histórico, debemos de ir precisando que, las personas a la medida que pasa el tiempo y para poder saciar sus más mínimos instintos de necesidad han sabido aprovecharse de las cosas que los rodean. Es así que han tratado de modificar los bienes con los cuales cuentan para que al final lleguen a prestar servicios de manera adecuada. Y, cuando han empezado a modificar un cúmulo de bienes lo

realizan de manera general y a través de agrupaciones de personas naturales, las mismas que han llegado a denominarse empresas.

Esas empresas han necesitado contar con la prestación de servicios de otras personas para que puedan cumplir con la amplia demanda de entrega de bienes, y de dicha forma se han contratado a otras personas a los cuales les deben de remunerar por las labores que realizan. En ese sentido, se aprecia una prestación de servicios, una remuneración por ella y las labores que presta el trabajador bajo la supervisión del empleador es entendida como el elemento de la subordinación.

Ahora bien, lo mencionado en los párrafos anteriores vienen a ser las relaciones laborales de manera clásica, las mismas que siempre suelen manifestarse y desarrollarse en empresas clásicas en el cual hay un ambiente de trabajo, el mismo que puede servir como lugar de supervisión. Empero, en la actualidad, ha nacido una nueva forma de prestación de servicios que rompe con las prestaciones tradicionales, y las mismas se manifiestan sin la existencia de un ambiente laboral, y ello ha ocasionado un problema en el aspecto jurídico, cuando se trata de reconocerle sus derechos laborales.

Las nuevas formas de prestación de servicios a los que nos hemos referido en el párrafo anterior se denominan con el *nomen iuris* de trabajos a través de plataformas digitales. Estas formas de trabajos han surgido con la denominada economía colaborativa, el cual es entendida como el sitio digital en el cual se desarrollan las denominadas demandas y ofertas económicas, y se caracterizan por la inexistencia de mercados físicos y todo se desarrolla en ambientes digitales.

2.2.2.1 Plataformas digitales y las economías colaborativas

Antes de adentrarnos al estudio de los trabajos a través de las plataformas digitales, se hace menester desarrollar ideas en relación y función de las economías colaborativas,

dado que esta forma de mercado se viene desarrollando a lo largo del mundo y su aceptación a sido masiva tal que se suele utilizar como un medio adecuado para la oferta y la demanda. Es por ello que especialistas han señalado que la economía colaborativa surge como “un modelo horizontal e innovador que a través de las plataformas tecnológicas nos permite optimizar los activos subutilizados y generar nuevas oportunidades de negocio” (Máñez y Gutiérrez, 2016, p. 02). Como bien lo detallan los autores citados, la economía colaborativa surge para que pueda satisfacer intereses solo a través del mundo digital.

A nivel evolutivo, la economía colaborativa surgió cuando se presentó la crisis económica del año 2008. Y, como en aquellos tiempos los medios tecnológicos como el internet estaban en gran uso, las personas empezaron a desarrollarse en el mundo económico utilizando estas tecnologías con la finalidad de sacar provecho de ellos.

Posteriormente, se empezó a usar al internet como el medio a través del cual se puede realizar intercambios económicos de cosas que ya no se utilizan y de dicha manera se dio origen a esta nueva forma de economía, que se le conoce con el nombre de economía colaborativa. En la actualidad la economía colaborativa ya está desplazando la economía de mercado en el cual, los bienes han sido ofertados recién en un espacio físico, mientras que la economía colaborativa utiliza redes sociales a los cuales tienen acceso millones de personas en el mundo, la economía de mercado necesita de un ambiente adecuado para desarrollarse.

Esta forma de economía permite reestructurarse a personas que no encajan en ambiente de trabajo laboral físico. Por ejemplo, por la pandemia que se ha sufrido desde el año 2020 a nivel mundial, miles de personas han perdido sus trabajos y se han reinventado creando empresas digitales, en el cual han ofertado sus productos y las mismas han recibido

una aceptación de la sociedad civil. De dicha manera se ha manifestado la denominada economía colaborativa.

En consecuencia, esta nueva forma de economía “comprende las nuevas dinámicas del comercio mundial y aprovecha las nuevas oportunidades de negocio que surge con este fenómeno a partir del uso intensivo de la tecnología y de los valores de cooperación mutua que surgen en la sociedad” (Querubín y Cardona, 2020, p. 09). Como bien los señalan las autoras citadas, la economía colaborativa busca una colaboración de manera mutua entre las personas, porque sí uno oferta y otra demanda entonces se estarán beneficiando ambos, uno vendiendo y el otro saciando su necesidad a través de la adquisición.

2.2.2.2 Plataformas digitales: aspectos generales y definición

Por el adelanto de la ciencia y la tecnología se hace menester que las empresas también se adecuen a ello y empiecen a utilizar nuevas formas de mercado para que promocionen sus bienes y productos. Con ello se viene incentivando el aumento de las ofertas a través de las economías colaborativas. En ese sentido, todos los servicios que se ofertan a través de redes sociales se le conoce con el nombre de economía colaborativa.

Ahora bien, las plataformas digitales, también han surgido como consecuencia del uso de la economía colaborativa. En ese sentido, las plataformas digitales vienen siendo usados por miles de empresas dado que la misma se configura como intermediario entre los usuarios y las empresas. Sobre todo, en la época de pandemia, las empresas han utilizado a miles de personas para que brinden sus servicios a través de plataformas digitales.

Por dicha razón, Ferrer (2018) ha señalado que, “las plataformas digitales permiten acceder a financiación para proyectos empresariales o para préstamos personales, servicios de alojamientos o de experiencias turísticas en ciudades, restauración, acceso para trabajar, entre otros” (p. 65). Como se puede apreciar, el uso de las plataformas digitales viene

masificándose en todo tipo de negocios, así se usa las plataformas digitales para promocionar restaurantes, hoteles, taxis, compras del mercado, entre otras cosas.

Las plataformas digitales utilizan al internet como el medio a través del cual llegan a los usuarios. Es decir, si no habría el uso del internet no habría el incremento de las plataformas digitales, por lo que su consumo nunca hubiera tenido ninguna aceptación por parte de los usuarios (Quintero, 2019). En ese sentido, las nuevas tecnologías propician el desarrollo de las empresas a través de las plataformas digitales.

Por otro lado, Hermenegildo y Narbaiza (2019) en relación a la definición de las plataformas digitales han señalado que, “una plataforma digital es aquella base de datos simbólicos con una serie de herramientas de comunicación propia (foros, chats, correos electrónicos, etc.) que permiten la creación y gestión de la misma a través de un software” (p. 63). Es decir, las plataformas digitales son herramientas de internet que se vienen implementado con el paso del tiempo.

2.2.2.3 Trabajo a través de plataformas digitales y las relaciones laborales

Hemos venido anticipando que cuando se presentan trabajos a través de plataformas digitales no existe la clásica forma de prestación de servicios en un ambiente de trabajo, dado que las mismas suelen materializarse a través de las redes sociales y como su uso se da solamente a través de redes sociales no existe un ambiente adecuado en el cual, los trabajadores presenten sus servicios personales (Acurio, 2019). Es por ello que hay una gran discusión en el ámbito de la dogmática laboral en considerar si las prestaciones a través de las plataformas digitales aún se adecuan bajo los parámetros de los Derechos Laborales dado que las relaciones laborales clásicas vienen a presentar un gran espectro de situaciones que, una vez realizado el contrato laboral, desencadenan un conjunto de consecuencias -por ejemplo los contratos laborales clásicos presentan un conjunto de elementos, los cuales son

denominados esenciales, las mismas que son la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación- (Rojo, 2019).

Ahora bien, para poder analizar si los elementos de los contratos laborales han sido modificados o no con cuando los trabajadores prestan sus servicios a través de plataformas digitales, debemos de analizar cada uno de ellos. Para lo cual, pasemos a desarrollar cada uno de ellos.

- **Prestación personal**

Todos los trabajadores prestan sus servicios de manera personal, rara vez que hay una suplencia. En las empresas de plataformas digitales también los trabajadores prestan sus servicios de manera personal, con lo cual no existe ningún inconveniente, dado que este elemento del contrato laboral se sigue manteniendo intacto aun con esta nueva forma de prestación de servicios a través de las redes sociales.

- **Remuneración**

Los trabajadores que prestan sus servicios a través de las plataformas digitales también reciben una retribución por las labores que desarrollan. Con lo cual reafirmamos la postura de que no hay ningún trabajo que se llega a realizar de manera gratuita. En consecuencia, también este elemento del contrato de trabajo sigue manteniéndose incluso con el uso de las nuevas tecnologías.

- **Subordinación**

La subordinación es el elemento más cuestionado en cuanto se trate del uso de las plataformas digitales para que ciertas personas puedan prestar sus servicios. Esto es así, por el hecho de que, las personas que prestan sus servicios personales a través de las redes sociales no trabajan en un ambiente físico, sino solamente lo realizan a través de las redes sociales y a través de ello, los empleadores no pueden controlar a

sus trabajadores, por el hecho de que no existe un ambiente físico, por ello no hay forma de control. En ese sentido, la subordinación, puede ser, quizás, el elemento del contrato laboral que ha sufrido de modificaciones.

2.2.2.4 Trabajos a través de plataformas digitales y su análisis a su autonomía, dependencia y su consideración si son de tercera categoría

La novedad del uso de las plataformas digitales para que personas presten sus servicios ocasiona ciertos cuestionamientos si es que dichas labores son de índole autónomo, y si las labores se dan en el ámbito de dependencia del empleador y si los mismos trabajadores son miembros considerados como de tercera categoría. En ese sentido, se hace necesario realizar un análisis a cada uno de dichos supuestos, los cuales son los siguientes:

- **Dependientes**

La dependencia laboral hace referencia a que los trabajadores se encuentran bajo la situación de subordinación de su empleador. Y, como hemos señalado algunas ideas sobre el mismo en los párrafos anteriores, los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales no están bajo la dependencia de sus empleadores. Sobre el reconocimiento de la dependencia de los trabajadores que prestan sus servicios a través de plataformas digitales, Goldin (2020) ha señalado, “si se reconociera a los prestadores de servicios intermediados por plataformas informáticas la condición de trabajadores dependientes, esta preocupación relativa a las necesidades de tutela sería ociosa, dado que gozarían de elementos tutelares que es propio de quienes gozan de esa condición” (p. 19). Empero, la realidad es otra, dado que las empresas no quieren reconocer la situación de dependencia de los

trabajadores, eso con la intención de no reconocerles beneficios laborales que por derecho les corresponde.

En ese sentido, si no existe la dependencia laboral, los trabajadores no perciben ningún beneficio laboral, es por ello que este elemento es el más debatido dentro de la doctrina nacional como internacional.

- **Autonomía laboral**

Otro de los aspectos de debate es el cuestionamiento de si los trabajos prestados a través de las plataformas digitales cuentan con la misma naturaleza que los demás trabajos no digitales (Martín, 2019). Sobre el particular, se señala que los trabajos prestados a través de las plataformas digitales suelen ser autónomos dado que cuentan con un conjunto de criterios particulares, porque los trabajadores prestan servicios solo a través de redes sociales y no son monitoreados por los empleadores solo por cuestiones temporales.

Aunque hay quienes señalan que los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales presentan los mismos elementos clásicos, empero, la cuestión aún no se encuentra zanjado. Pero, por nuestra parte, somos de la idea de que los trabajadores que prestan servicios a través de redes sociales no son autónomos, porque hay prestación de servicios de índole personal, como también la remuneración y la subordinación, en ese sentido no sería de carácter autónomo e independiente.

- **Sobre la tercera categoría**

Esta temática está enfocada a determinar si entre los servicios laborales que presta el trabajador y las remuneraciones existentes, hay o no una relación laboral y si las mismas sirven o no como criterio de laboralidad que haga merecedor de beneficios laborales a los trabajadores. Hay doctrina laboral que señala que la creación de una

categoría distinta a la normal puede desencadenar efectos negativos para los trabajadores, dado que mientras no se garantiza los derechos laborales de los trabajadores, esta categoría puede dejar en estado de indefensión a todos los trabajadores.

2.2.2.5 Trabajos a través de plataformas digitales y la inspección laboral

Los trabajos a través de plataformas digitales como Uber, Glovo, Cabify, entre otras, se desarrollan a través de redes sociales y las mismas carecen de un ambiente laboral físico, por lo que es casi inconcebible la existencia de personas que estén presentes en un mismo lugar al momento de prestar los servicios. En ese sentido, el contrato de sus servicios solo se manifiesta a través de las redes sociales y digitales.

Ahora bien, los trabajos a través de plataformas digitales al desarrollarse solo a través de redes sociales no tienen un ambiente laboral por lo que no es posible en la actualidad que haya inspección laboral, porque los inspectores no pueden llegar a ningún local dado que las prestaciones laborales no se realizan en un determinado lugar.

En ese sentido, el ámbito de las inspecciones laborales en las plataformas digitales es un vacío normativo dentro de nuestra legislación. Por dicha razón, sería necesario que a través de la legislación nacional se reconozca dicha posibilidad legislativa.

2.3. Bases filosóficas

En cuanto a esta parte del trabajo, importa hacer un juicio valorativo del trabajo, en tal sentido la filosofía permite realizar reflexiones sobre el carácter y necesidad del derecho del trabajo, pero que esta labor esté debidamente protegido, especialmente a favor de la

clase trabajadora, no solo desde una apreciación netamente valorativa normativista que es lo que se ha tratado, pues no tenemos normas que protejan la labor realizado remotamente, menos las inspecciones laborales a esta forma de trabajo, sino, además, desde un aspecto filosófico y ético que sopesa los valores, aptitudes, actitudes, opiniones, creencias y necesidades que la sociedad de estos tiempos en la que la necesidad de trabajo es apremiante y por lo que la legislación acorde a los nuevos tiempos es vital.

Esta disciplina que el ser humano ha creado espontáneamente (filosofía) tiene como fin reflexionar sobre las realidades socioeconómicas y por ende laborales que existen en los tiempos actuales, exhortando a relaciones laborales saludables en el tracto negocial, social y laboral. De modo que el proteccionismo se aboque a la defensa de la parte más vulnerable de las diversas relaciones laborales que existen en la actualidad, siendo este el trabajador.

La filosofía indica que, de no existir una coherencia y buena fe entre los sujetos de la relación laboral, se suprime el valor humano intrínseco de los sujetos, sobre todo del que se encuentra en desventaja, pues se toma a este como mera mercancía con la que se puede negociar, trayendo consigo la vulneración a la irrenunciabilidad de los derechos humanos, causando que el proteccionismo laboral se pierda con las acciones de avaricia del empleador.

En esa línea, se sostiene que la importancia del respeto de los contratos laborales afirma la dignidad del hombre como ser que se impone sobre las bestias y las cosas materiales, pues, al llevar un comportamiento contrario a las disposiciones normativas proteccionistas de los trabajadores, se estaría comercializando al trabajador como si fuese un objeto sin derechos ni consideración como ser que ha alcanzado un reconocimiento por sus semejantes; en ese mismo orden de ideas, la consecuencia más evidente es la continuación de una cultura de lesión a los derechos laborales.

La corriente que sostiene el proteccionismo laboral, sostiene que existe una necesidad por limitar las teorías económicas neoliberales en post de una correcta interpretación de la libertad humana en las relaciones socioeconómicas, pues, si bien el ser humano posee de libertad para obrar y crear relaciones contractuales que más se ajusten a sus intereses y necesidades, también es cierto que hay una positivización de los derechos humanos plasmados en las Constituciones de los Estados democráticos, de tal manera que los derechos fundamentales adquieren un carácter de irrenunciabilidad, por lo que, una vez alcanzado un derecho, es imposible, incluso que a voluntad, se trate de desistir de dicho derecho, o de los beneficios que ese derecho produce.

Theodor Adorno manifiesta que la filosofía cree que la división del trabajo existe para los hombres y que el progreso conduce a la libertad; así el proteccionismo laboral también existirá cuando la libertad de los sujetos que intervienen en una relación laboral, ejercen esa libertad en correlación a las normas vigentes que se tienen en cuanto a las relaciones socioeconómicas en un territorio que contenga una Constitución política que se base en el respeto de la democracia y los derechos humanos de las personas.

2.4. Definición de términos básicos

- **Derechos laborales**

Conjunto de derechos con los cuales cuentan todos los trabajadores por el hecho de prestar sus servicios personales a un empleador. Dichos derechos se encuentran reconocidos dentro de las normas infra – constitucionales; y por ende son reconocidos por normas legales.

- **Derechos laborales**

Conjunto de derechos con los cuales cuentan todos los trabajadores por el hecho de prestar sus servicios personales a un empleador. Dichos derechos se encuentran reconocidos dentro de las normas infra – constitucionales; y por ende son reconocidos por normas legales.

- **Economía colaborativa**

Se entiende por economía colaborativa a la nueva forma de economía que se viene originando en el mundo digital, el mismo que se desencadena por el uso de las redes sociales, en el cual las personas realizan el intercambio de bienes y servicios sin necesidad de presenciarse físicamente.

- **Empleador**

El empleador es uno de los sujetos que conforma la relación jurídica laboral, tiene una potestad mayor dado que se encuentra en situación de ventaja. Esta situación se encuentra sujeta a beneficios de carácter temporal, dado que el contrato laboral solo es determinado.

- **Inspector**

El inspector es el funcionario o servidor público encargado de la inspección laboral. Se encuentra capacitado y con ciertas facultades para que pueda realizar acciones directas de inspección, para que pueda investigar el incumplimiento de normas laborales y sociales, como también para que pueda capacitar el modo de cumplir las normas sociales y laborales.

- **Plataformas digitales**

Las plataformas digitales son aquellas bases de índole simbólico con una serie herramienta de comunicación propia.

- **Prestación personal**

La prestación personal de servicios son actividades que realizan los trabajadores con la finalidad de cumplir mandos de su empleador. En ese sentido, la prestación personal de servicios es el trabajo que realiza el trabajador en beneficio del empleador.

- **Remuneración**

La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por los trabajos que realiza. En nuestra legislación es permitido la remuneración que puede materializarse con dinero o con cualquiera especie.

- **Subordinación**

La subordinación es la relación de dependencia que existe entre el trabajador y el empleador, donde el primero de ellos presta sus servicios personales y el empleador le orienta las labores que tendrá que realizar. Por la subordinación, el empleador cuenta con ciertas facultades o potestades las mismas que son el poder de dirección, fiscalización y sanción.

- **Trabajador**

El trabajador es el sujeto débil de la relación laboral, su función es brindar servicios personales.

2.5. Formulación de la hipótesis:

2.5.1. Hipótesis general

H.G. Al no existir una regulación jurídica actual sobre las inspecciones laborales no se permite un adecuado control sobre el trabajo realizado mediante plataformas virtuales en Huacho en el año 2021.

2.5.2. Hipotesis específicas

H.E.1 El teletrabajo cuando se produce a través de las plataformas digitales y al no existen normas sustantivas laborales inspectoras respecto a dicha modalidad no se protege el derecho constitucional al trabajo en Huacho en el año 2021.

H.E.1 El teletrabajo cuando se produce a través de las plataformas digitales y al no existen normas procesales laborales inspectoras respecto a dicha modalidad no se protege el derecho constitucional al trabajo en Huacho en el año 2021.

H.E.3 Es complejo evidenciar la relación laboral del trabajador con su empleador cuando ésta se da mediante distintas plataformas digitales y no existen normas sustantivas respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021.

2.6. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;">V1</p> <p style="text-align: center;">REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS INSPECCIONES LABORALES</p>	<p>Las plataformas virtuales juegan un rol o papel fundamental en cuanto ampliación de servicios o bienes se trata, por un lado, permite que haya mayor tráfico de comercio y un lugar en el cual se pueda conseguir dichos bienes o servicios; por otro lado, también permite que haya un incremento en la producción y comercialización de bienes y servicios, toda vez que, también se constituye en un buen aliciente para poder emprender como pequeño o microempresario. (Bustamante, 2019, p. 65).</p>	<p>La actividad laboral en las últimas décadas, especialmente en este último año, se ha trasladado al ámbito remoto, distintas plataformas se utilizan para su aplicación, razón porque amerita legislar sobre el particular.</p>	<p>-Norma sustantiva laboral</p> <p>-Norma procesal laboral</p> <p>-Regulación inspectora laboral en pandemia</p>	<p>-Trabajo a distancia</p> <p>-Productividad para Trabajar de Forma Remota</p> <p>Herramientas de trabajo</p>
<p style="text-align: center;">V2</p> <p style="text-align: center;">DESARROLLO DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS VIRTUALES</p>	<p>Si bien es cierto que los avances de la tecnología permiten que haya una mejor y eficiente forma de prestación de servicios; pero, ello mismo puede llegar a vulnerar los derechos laborales de las personas si es que los empleadores deciden hacer un mal uso de las facultades que ellos poseen. La vulneración de los derechos de los trabajadores puede surgir como consecuencia de la existencia de “producto de una mayor conjunción entre el trabajo descentralizado y la individualización del trabajador” (Gamarra, 2019).</p>	<p>El estado ha previsto las inspecciones laborales a distintos centros de trabajo, sin embargo, se muestran incapaces, las entidades inspectoras para desarrollar su labor en la inspección del trabajo remoto a través de diferentes fuentes o plataformas, lo cual advierte que hay ineficiencias e ineficacia en esta labor.</p>	<p>Teletrabajo</p> <p>-Relación laboral mediata</p> <p>-Relación laboral inmediata</p>	<p><i>-Control periódico</i></p> <p><i>-Contravenciones laborales del empleador</i></p> <p><i>-Responsabilidad y sanciones</i></p> <p><i>-Principios y ordenadores</i></p>

Tabla 1:*Operacionalización de la variable X*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo	Trabajo a distancia	1, 2, 3, 4,	Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.	4 – 6
			Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.	7 – 9
			Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.	10 – 12
			Desconozco sobre lo que me pregunta.	
Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo	Productividad para trabajar de forma remota	5, 6, 7, 8	Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.	4 – 6
			Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.	7 – 9
			Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.	10 – 12
			Desconozco sobre lo que me pregunta.	
Regulación Inspectoral Laboral en pandemia	Herramientas de trabajo	9, 10, 11, 12	Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.	4 – 6
			Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.	7 – 9
			Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.	10 – 12
			Desconozco sobre lo que me pregunta.	
Variable X Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales		1, 12	Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.	12 – 20
			Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.	21 – 29
			Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.	30 – 38
			Desconozco sobre lo que me pregunta.	30 – 38

Tabla 2:*Operacionalización de la variable Y*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Teletrabajo	Control periódico	13, 14, 15,	Considero que es imposible	5 – 8
			Considero que es posible	9 – 11
			Considero que es relativamente posible	12 - 15
			Desconozco las posibilidades o imposibilidades	
Regulación Laboral Mediata	Contravenciones laborales de empleador Responsabilidad y sanciones	16, 17, 18,	Considero que es imposible.	3 – 5
			Considero que es posible	6 – 7
			Considero que es relativamente posible	8 – 9
			Desconozco las posibilidades o imposibilidades	
Regulación Laboral Inmediata	Principios y ordenadores	19, 20, 21	Considero que es imposible.	3 – 5
			Considero que es posible	6 – 7
			Considero que es relativamente posible	8 – 9
			Desconozco las posibilidades o imposibilidades	
Variables Y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales		13, 21	Considero que es imposible.	11 – 18
			Considero que es posible	19 – 25
			Considero que es relativamente posible	26 – 33
			Desconozco las posibilidades o imposibilidades	

Capítulo III

Marco metodológico

3.1. Tipo

La pandemia reciente nos ha mostrado de manera descarnada los diferentes ámbitos en los que se desarrolla el humano con serias deficiencias, siendo uno de ellos el aspecto laboral y en particular la realización de trabajos mediante las plataformas virtuales y que estos no están debidamente protegidos por las normas tanto sustantivas como procesales del espectro legal laboral de nuestro medio. El tipo de investigación es **aplicada**, por cuanto se planeó estudiar un problema y plantear la solución a la situación problemática descrita en las variables de estudio, esto es el trabajo en plataformas digitales y la legislación sobre las inspecciones laborales de los trabajos realizados mediante los sistemas precitados. es de nivel **explicativo**; por cuanto no solo se detiene en un nivel descriptivo, sino se analizó, explicó y planteó el problema, estableciéndose meridianamente que no existe una norma propiamente sobre las inspecciones laborales mediante las plataformas virtuales no hay dependencia de las variables de trabajo y es de corte **transversal** siendo que los datos de la realidad se han tomado en un solo momento año 2021. Es en este contexto, que el presente estudio desde el ámbito del Derecho.

3.1.1. Enfoque

Respecto a este extremo, advertimos que el enfoque de la investigación es (mixto) por cuanto se ha analizado los distintos aportes teóricos, los diversos

enfoques de los distintos tratadistas lo que hace que tenga un enfoque cualitativo y por otro lado, es una investigación con enfoque cuantitativo debido a que se utilizó la recolección y análisis de datos para la demostración que finalmente nos ha permitido trabajar en tablas e interpretaciones que aparecen en el resultado de esta investigación.

3.2.Población y Muestra

3.2.1. Población

La Población Materia De Estudio Se Basa En Los Siguietes Instrumentos:

Personas

La aplicación de los métodos y técnicas de investigación señalados nos permitieron recopilar la información necesaria para los efectos de contrastar la hipótesis planteada; en ese sentido la población a estudiar se encuentra conformada por trabajadores, abogados especialistas en derecho laboral y usuarios que en total suman 117 personas.

3.2.2. Muestra

La muestra está conformada por el porcentaje estadístico necesario que permita establecer una visión de la problemática planteada que siendo que nuestra población numericamente está compuesta por 117 y la muestra por 85 personas, siendo entonces aplicable la siguiente fórmula estadística:

3.2.3. Confiabilidad

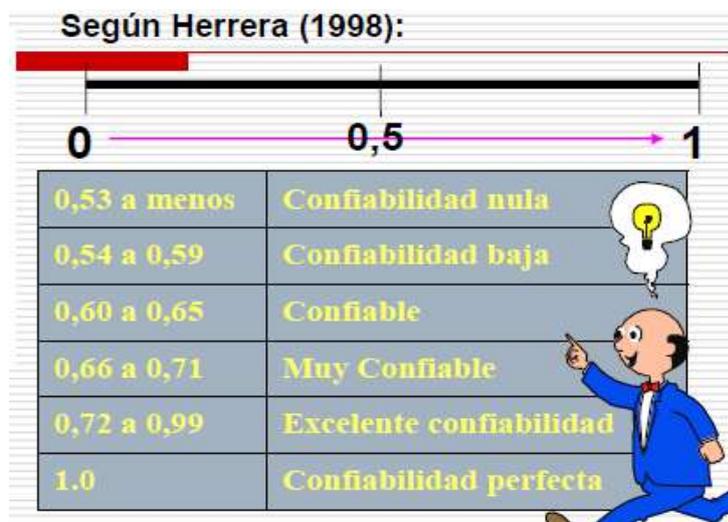
3.2.3.1 Formulación

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.



Midiendo los ítems de las variables

Tabla 3.

Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,708	6

3.2. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear. - Como se sabe, no existe una “única técnica” para recopilar datos e información, sin embargo, si es posible tratándose de una investigación básicamente

descriptiva, de carácter cualitativo, partir por la observación holística del fenómeno, aunque claro siendo consciente de las limitaciones de la sola observación, de allí la necesidad de su complemento con algunas otras técnicas. De más, esta decir que dentro de las técnicas de recopilación se encontrarán: el resumen de libros, artículos y monografías y en general el análisis documental sobre el tema objeto de investigación, en este caso, la investigación sobre las normas que protegen a los trabajadores que realizan labores por medio de las plataformas virtuales.

Ahora bien, sin acotar demasiado la manera como se recopilará la información corresponde señalar otras técnicas:

3.1.1. Encuestas: con ellas se espera obtener adicionalmente a la información obtenida de nuestra consulta en las diferentes fuentes de información observadas y consultadas, información más certera y honesta dado el carácter privado e impersonal de las mismas. Si bien la literatura sobre derecho laboral informa determinado estado de cosas o una situación particular dado un momento histórico (año 2021) las encuestas pueden ofrecer información sobre aspectos más actuales y desde luego situaciones que con el tiempo han venido evolucionando con el paso del tiempo. En tal sentido las respuestas deberán responde, cerradamente las preguntas que se formulan.

3.3. Descripción de los instrumentos

En el caso de nuestras variables, el procedimiento de elaboración de instrumentos para su medición ha de quedar claramente delimitado por la validez del criterio, en atención a las normas constitucionales y legales referidos a las inspecciones laborales que hayan alcanzado cierto grado de consenso ya sea en la doctrina como en la jurisprudencia, pero,

desde luego no cualquier criterio, pues también existen algunos que para la presente investigación no resultarían de utilidad.

Del mismo modo, cabe señalar que estos instrumentos y criterios han de quedar validados, de mejor forma, si se toma en cuenta que son criterios asumidos por parte de los diferentes tribunales del país y no pertenecientes a otras realidades lo que podría suponer el infiltrado en la medición y evaluación de nuestras variables de aspectos totalmente alejados de la propia realidad de la problemática. Siguiendo las directrices metodológicas en este ámbito, diremos que este procedimiento quedará circunscrito a lo siguiente: a) Relación de variables a analizar, b) Establecimiento de su definición conceptual para así comprender su real significación, c) Revisión de su definición operacional, d) elección del instrumento y adaptación a nuestra problemática. En la presente investigación el instrumento será el fichaje y resumen de datos y a ello agregar la elaboración de una encuesta, como se indicó en los párrafos precedentes, e) nivel de medición de cada variable, f) codificación de la información que se obtiene, g) según los resultados, será posible ajustar el instrumento o criterio empleado en la medición de las variables.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

A diferencia del procesamiento de textos, las técnicas o funciones a emplear para procesar la información y datos tratándose de una investigación mixta (cualitativa-cuantitativa) Para este trabajo, se ha empleado las técnicas: a) Clasificación de los datos obtenidos luego de la revisión completa de la bibliografía existente todo respecto a materia laboral, en particular sobre las inspecciones laborales de los trabajos realizados mediante plataformas virtuales y por otro lado, b) Recapitulación de los datos entre útiles y relevantes, c) análisis, organización e interpretación de los datos obtenidos, los mismos que se han obtenido luego de haber procesado la información (resultados).

Capítulo IV Resultados

4.1 Análisis descriptivos de los resultados de las interrogantes

Tabla 3.

¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades privadas mediante teletrabajo y que esté protegido por normas sustantivas laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco sobre lo que me pregunta	26	30,6	30,6	30,6
Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido	11	12,9	12,9	43,5
Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido	10	11,8	11,8	55,3
Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido	38	44,7	44,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Poder Judicial de Huaura

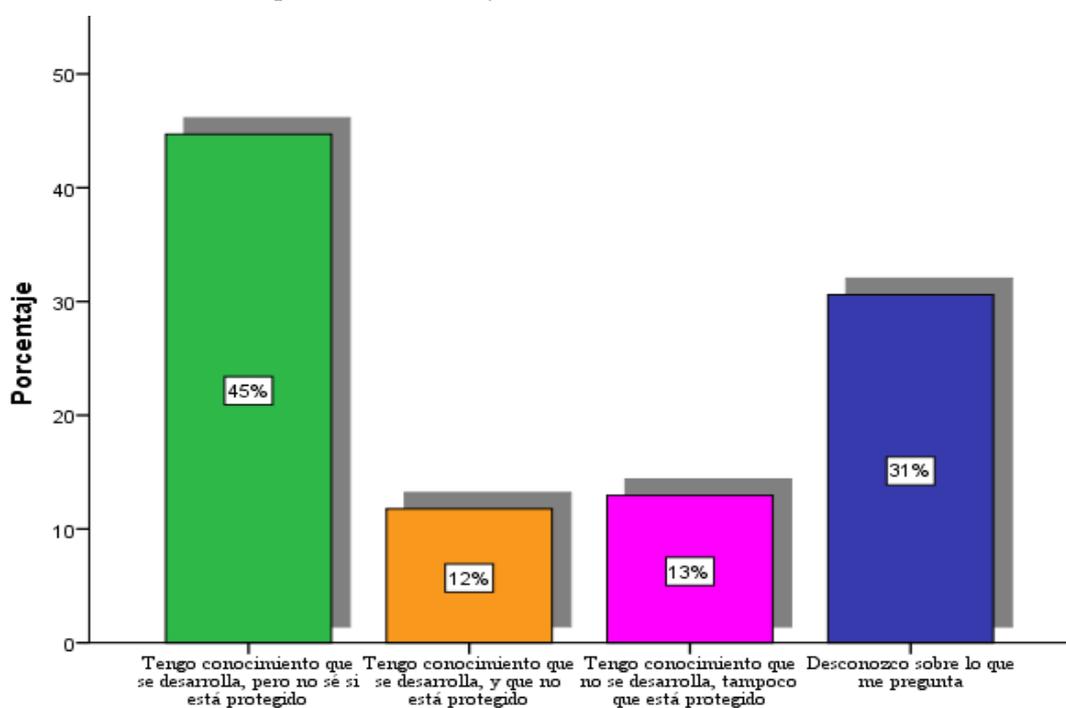


Figura 1

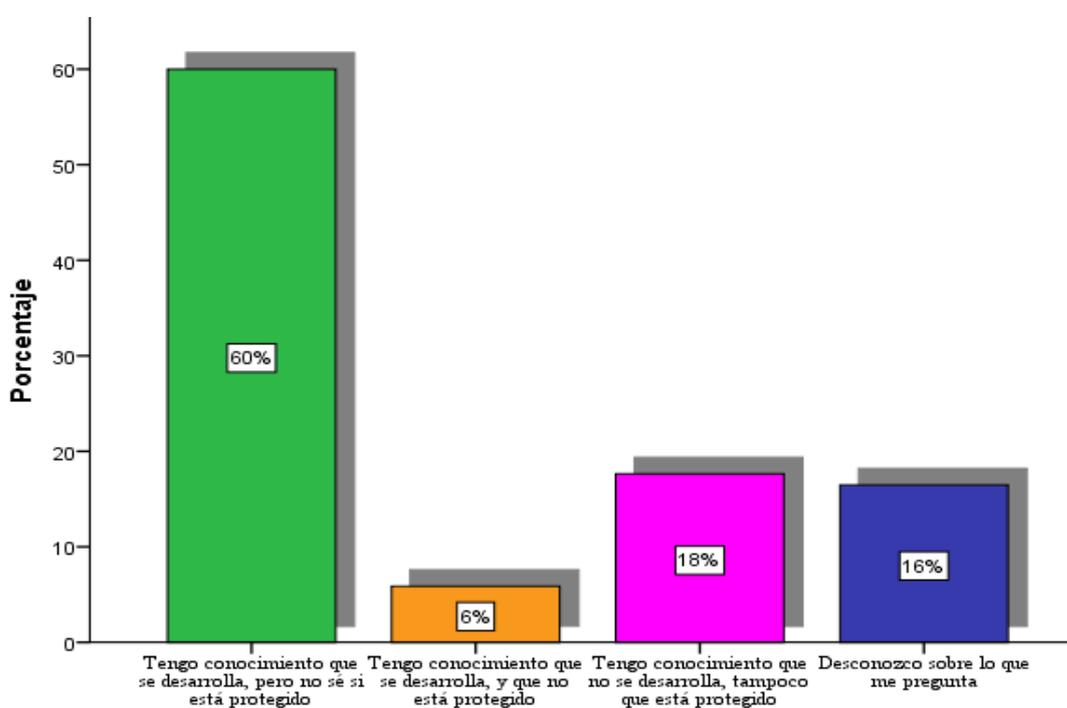
De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 01 respondieron: Un 45% tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido; un 31% desconozco sobre lo que me pregunta; un 13% tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido; y, un 12% tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.

Tabla 4.

¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades en el sector público mediante teletrabajo y que esté protegido por normas positivas sustantivas laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco sobre lo que me pregunta	14	16,5	16,5	16,5
Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido	15	17,6	17,6	34,1
Válido Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido	5	5,9	5,9	40,0
Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido	51	60,0	60,0	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

**Figura 2**

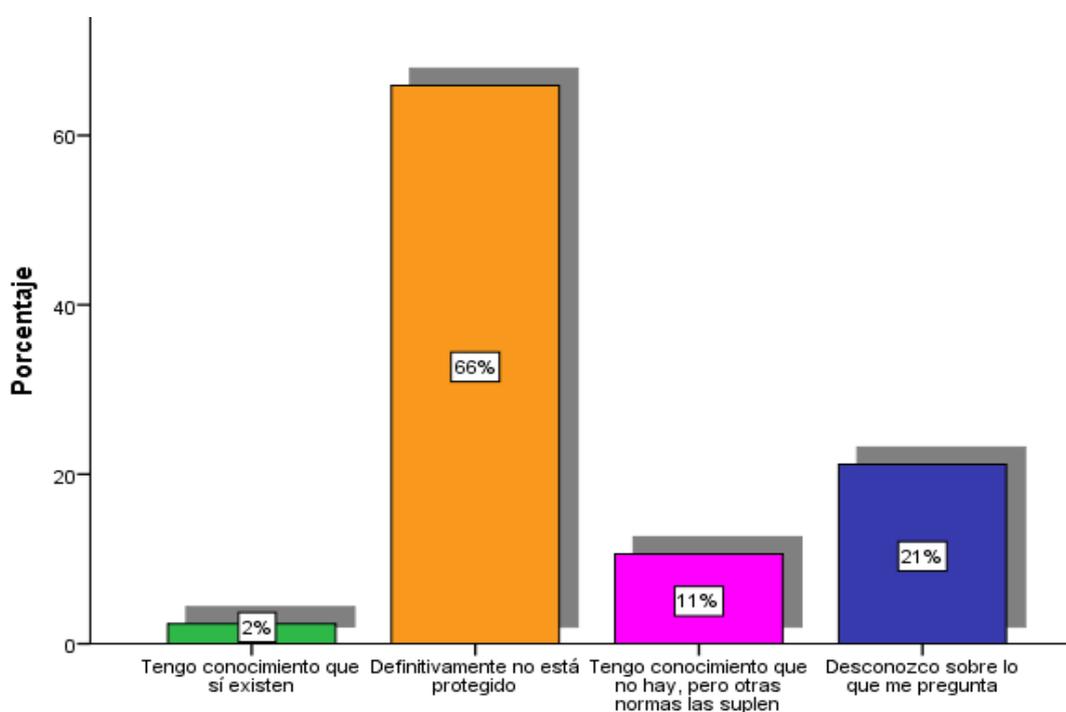
De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 02 respondieron: Un 60% tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido; un 18% tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido; un 16% desconozco sobre lo que me pregunta; y, un 06% tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.

Tabla 5.

Según tu apreciación ¿Desde una perspectiva contextualizada actual, hay normas positivas sustantivas laborales que protegen el teletrabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco sobre lo que me pregunta	18	21,2	21,2	21,2
Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen	9	10,6	10,6	31,8
Válido Definitivamente no está protegido	56	65,9	65,9	97,6
Tengo conocimiento que sí existen	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

**Figura 3**

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 03 respondieron: Un 66% definitivamente no está protegido; un 21% desconozco sobre lo que me pregunta; un 11% tengo conocimiento que no hay, pero otras normas les suplen; y, un 02% tengo conocimiento que si existen.

Tabla 6.

Según tu apreciación ¿Existe norma positiva sustantiva laboral actual, que protege el teletrabajo y brinda todos los derechos laborales al igual que el trabajo presencial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Desconozco sobre lo que me pregunta	17	20,0	20,0	20,0
Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen	5	5,9	5,9	25,9
Definitivamente no está protegido	63	74,1	74,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

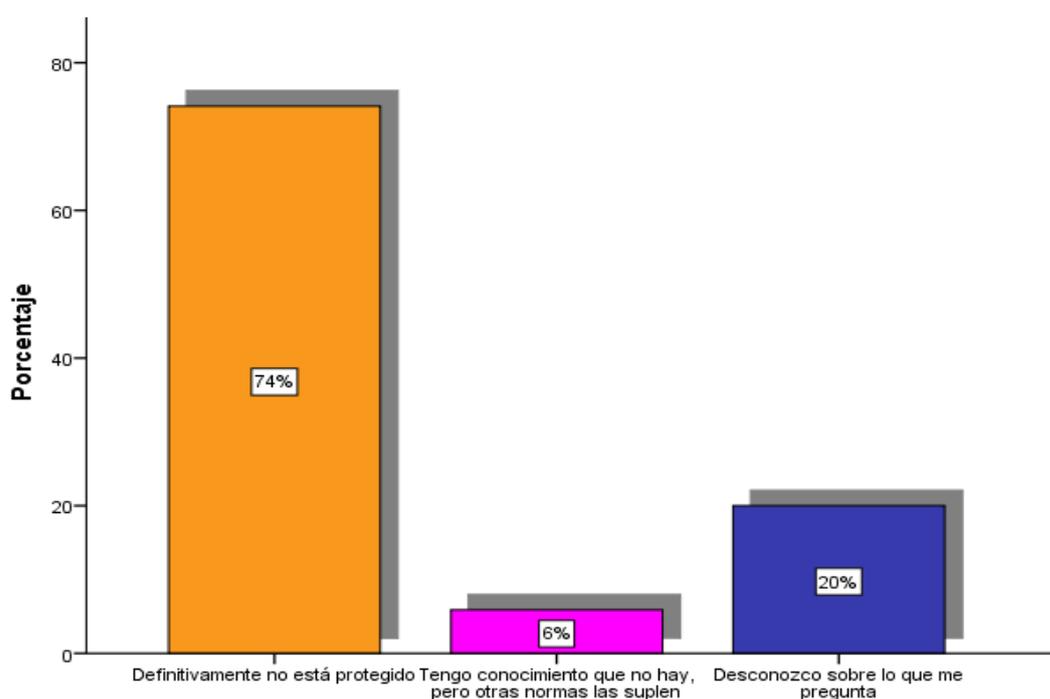


Figura 4

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 04 respondieron: Un 74% definitivamente no está protegido; un 20% desconozco sobre lo que me pregunta; y, un 06% tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen.

Tabla 7.

¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades privadas mediante teletrabajo y que esté protegido por normas procesales laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconozco sobre lo que me pregunta	11	12,9	12,9	12,9
	Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido	21	24,7	24,7	37,6
	Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido	11	12,9	12,9	50,6
	Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido	42	49,4	49,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

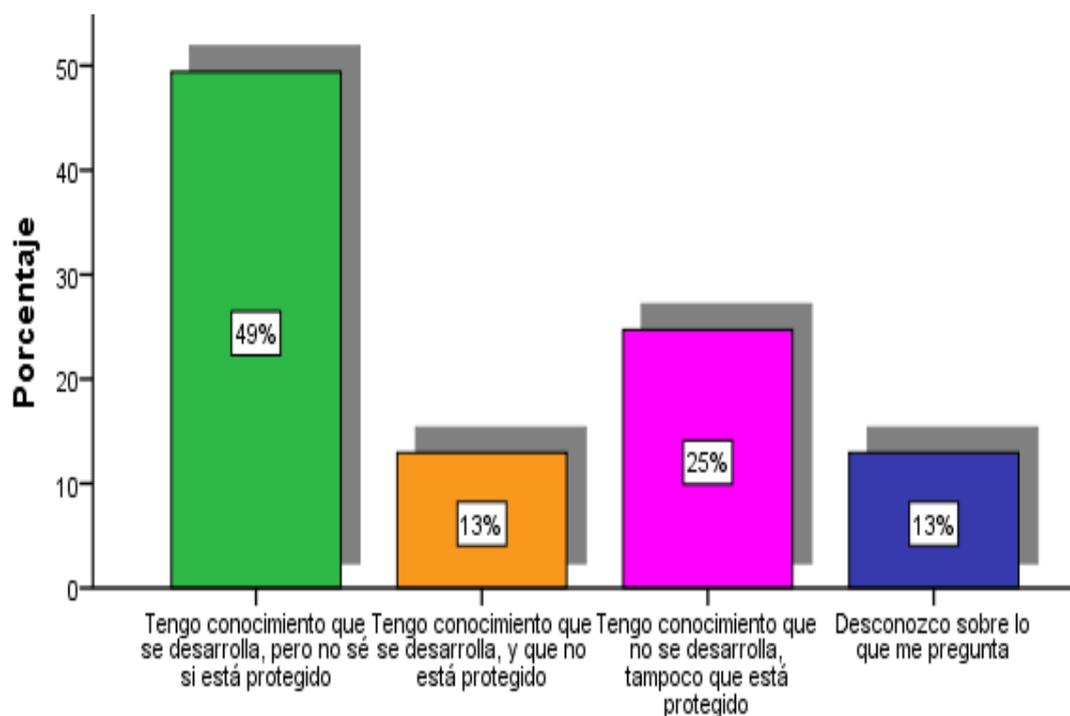


Figura 5

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 05 respondieron: Un 49% tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido; un 25% tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido; un 13% desconozco sobre lo que me pregunta; y, un 13% tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.

Tabla 8.

¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades en el sector público mediante teletrabajo y que esté protegido por normas positivas procesales laborales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco sobre lo que me pregunta	22	25,9	25,9	25,9
Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido	18	21,2	21,2	47,1
Válido Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido	13	15,3	15,3	62,4
Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido	32	37,6	37,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

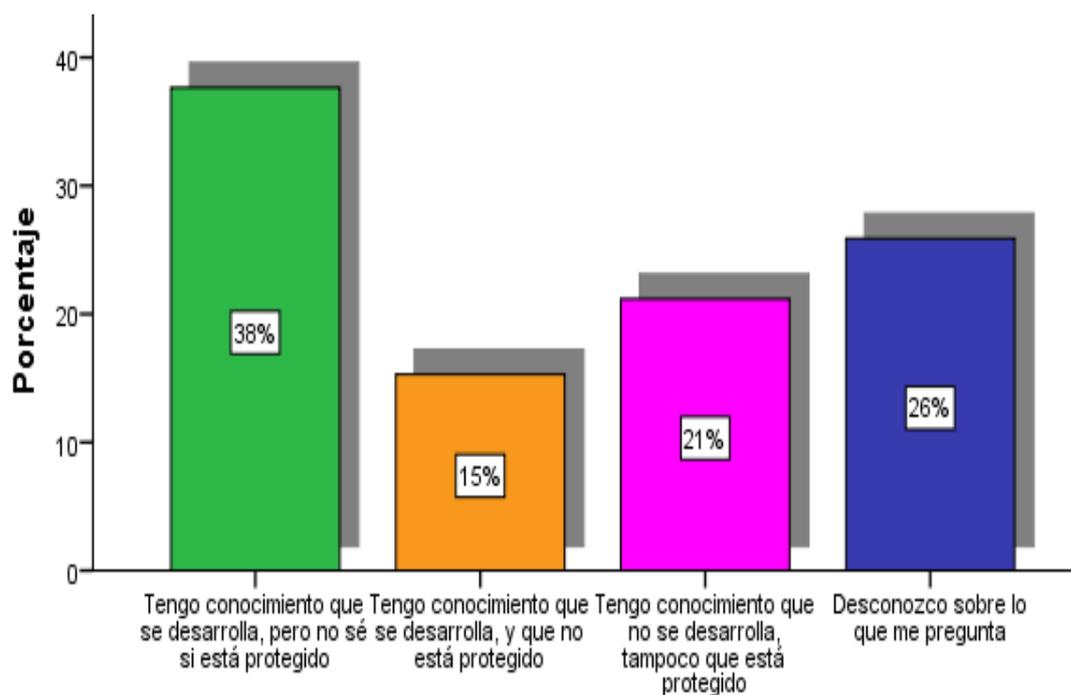


Figura 6

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 06 respondieron: Un 38% tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido; un 26% desconozco sobre lo que me pregunta; un 21% tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido; y, un 15% tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.

Tabla 9.

Según tu apreciación ¿Desde una perspectiva contextualizada actual, hay normas positivas procesales laborales que protegen el teletrabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Desconozco sobre lo que me pregunta	6	7,1	7,1	7,1
Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen	11	12,9	12,9	20,0
Definitivamente no está protegido	66	77,6	77,6	97,6
Tengo conocimiento que sí existen	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

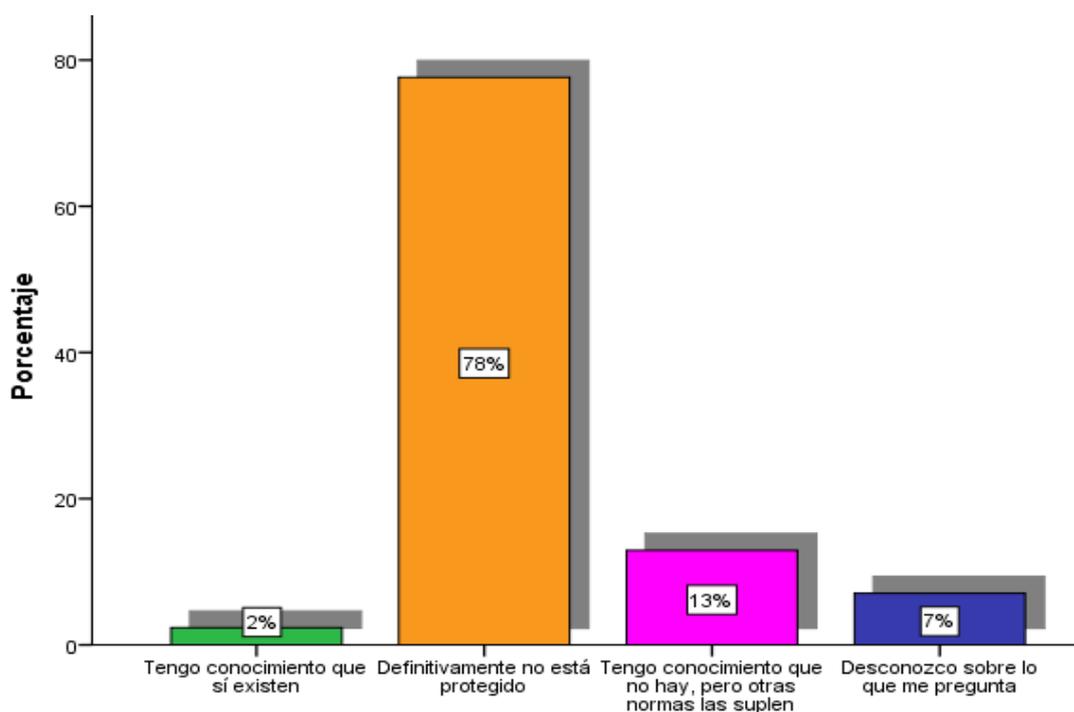


Figura 7

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 07 respondieron: Un 78% definitivamente no está protegido; un 13% tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen; un 07% desconozco sobre lo que me pregunta; y, un 02% tengo conocimiento que sí existen.

Tabla 10.

Según tu apreciación ¿Existe norma positiva procesales laboral actual, que protege el teletrabajo y brinda todos los derechos laborales al igual que el trabajo presencial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconozco sobre lo que me pregunta	13	15,3	15,3	15,3
	Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen	23	27,1	27,1	42,4
	Definitivamente no está protegido	49	57,6	57,6	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

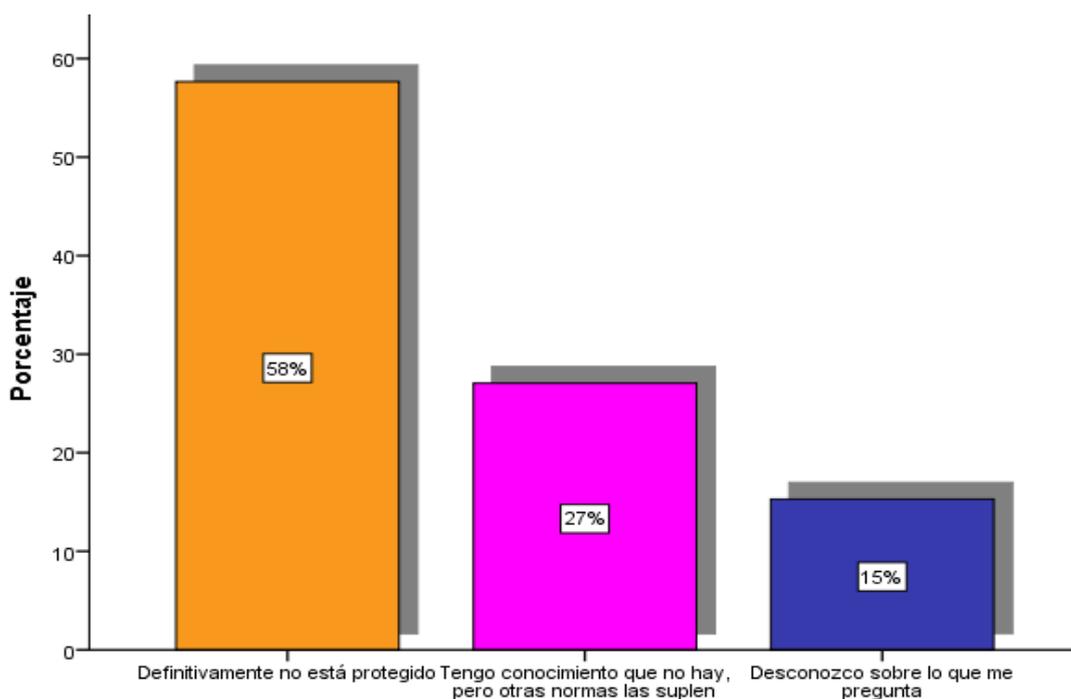


Figura 8

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 08 respondieron: Un 58% definitivamente no está protegido; un 27% tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen; y, un 15% desconozco sobre lo que me pregunta.

Tabla 11.

¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades privadas mediante teletrabajo y que esté protegido por normas inspectivas laborales en la pandemia Covid-19?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco sobre lo que me pregunta	11	12,9	12,9	12,9
Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido	13	15,3	15,3	28,2
Válido Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido	57	67,1	67,1	95,3
Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido	4	4,7	4,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

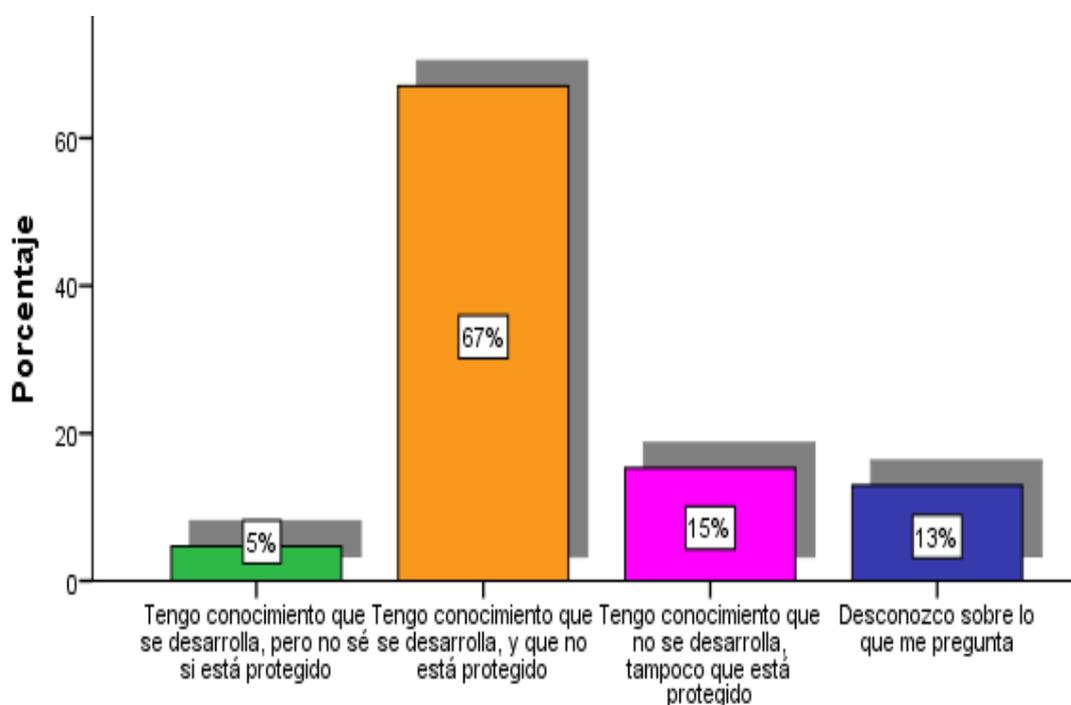


Figura 9

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 09 respondieron: Un 67% tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido; un 15% tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido; un 13% desconozco sobre lo que me pregunta; y, un 05% tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.

Tabla 12.

¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades en el sector público mediante teletrabajo y que esté protegido por normas inspectivas laborales en la pandemia Covid-19?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco sobre lo que me pregunta	6	7,1	7,1	7,1
Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido	12	14,1	14,1	21,2
Válido Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido	63	74,1	74,1	95,3
Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido	4	4,7	4,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

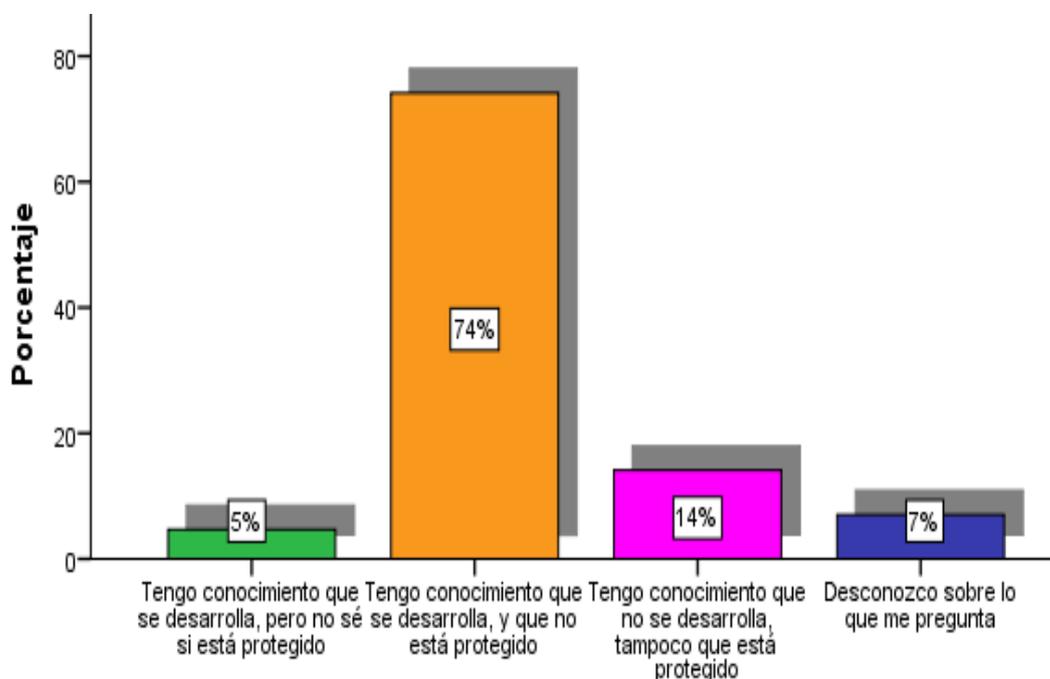


Figura 10

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 10 respondieron: Un 74% tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido; un 14% tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido; un 07% desconozco sobre lo que me pregunta; y un 05% tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.

Tabla 13.

Según tu apreciación ¿Desde una perspectiva contextualizada actual, hay normas inspectivas laborales en la pandemia Covid-19 que protegen el teletrabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco sobre lo que me pregunta	7	8,2	8,2	8,2
Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido	16	18,8	18,8	27,1
Válido Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido	57	67,1	67,1	94,1
Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido	5	5,9	5,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

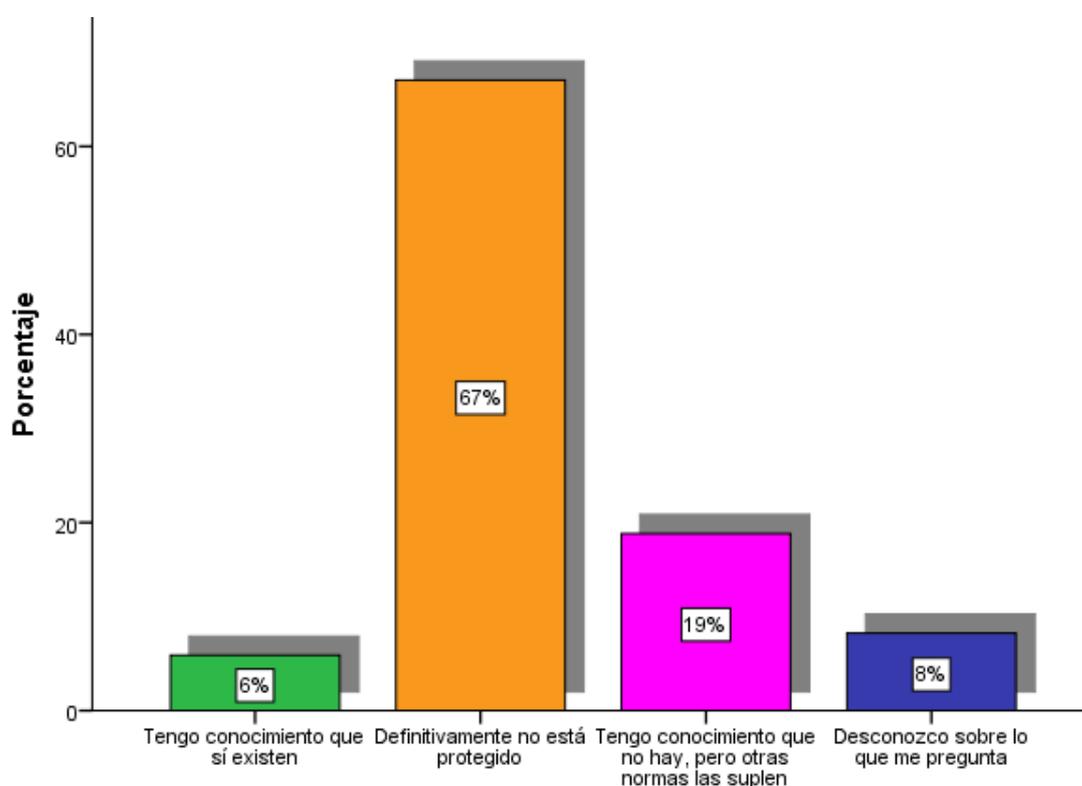


Figura 11

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 11 respondieron: Un 67% definitivamente no está protegido; un 19% tengo conocimiento no hay, pero otras normas las suplen; un 08% desconozco sobre lo que me pregunta; y, un 06% tengo conocimiento que sí existen.

Tabla 14.

Según tu apreciación ¿Existe norma normas inspectivas laborales en la pandemia Covid-19, que proteja el teletrabajo y brinda todos los derechos laborales al igual que el trabajo presencial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco sobre lo que me pregunta	5	5,9	5,9	5,9
Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen	19	22,4	22,4	28,2
Definitivamente no está protegido	58	68,2	68,2	96,5
Tengo conocimiento que sí existen	3	3,5	3,5	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

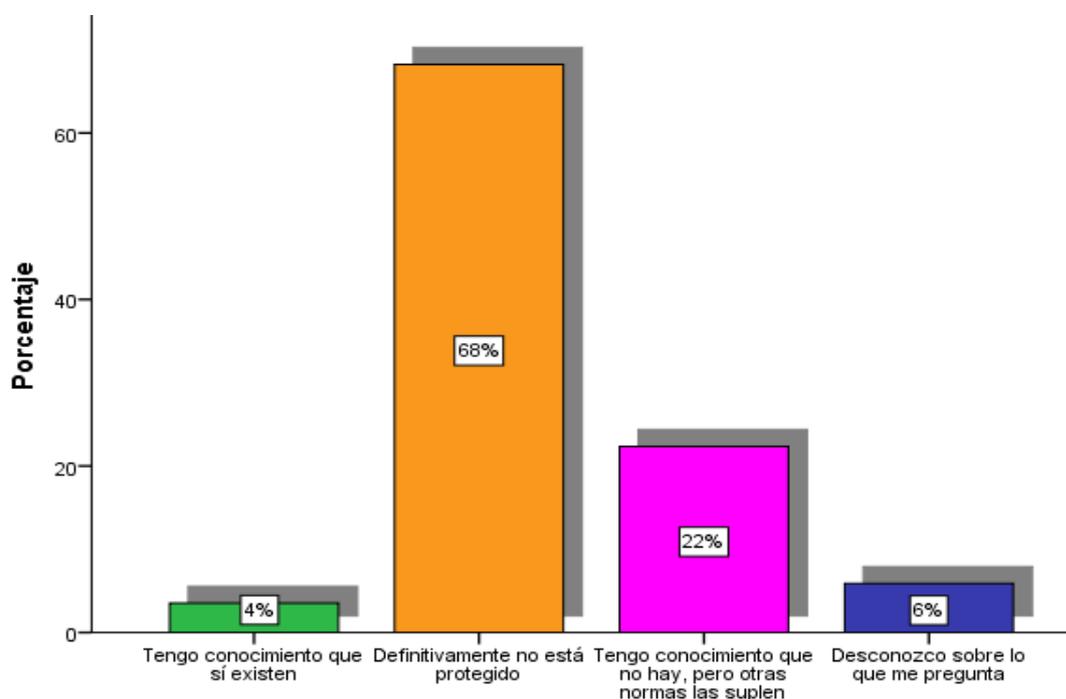


Figura 12

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 12 respondieron: Un 68% definitivamente no está protegido; un 22% tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen; un 06% desconozco sobre lo que me pregunta; y, un 04% tengo conocimiento que sí existen.

Tabla 15.

¿En el contexto actual es posible fiscalizar el teletrabajo que realizan los servidores en el sector privado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Considero que es relativamente posible	5	5,9	5,9
	Considero que es posible	14	16,5	22,4
	Considero que es imposible	66	77,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0

Fuente: Ídem.

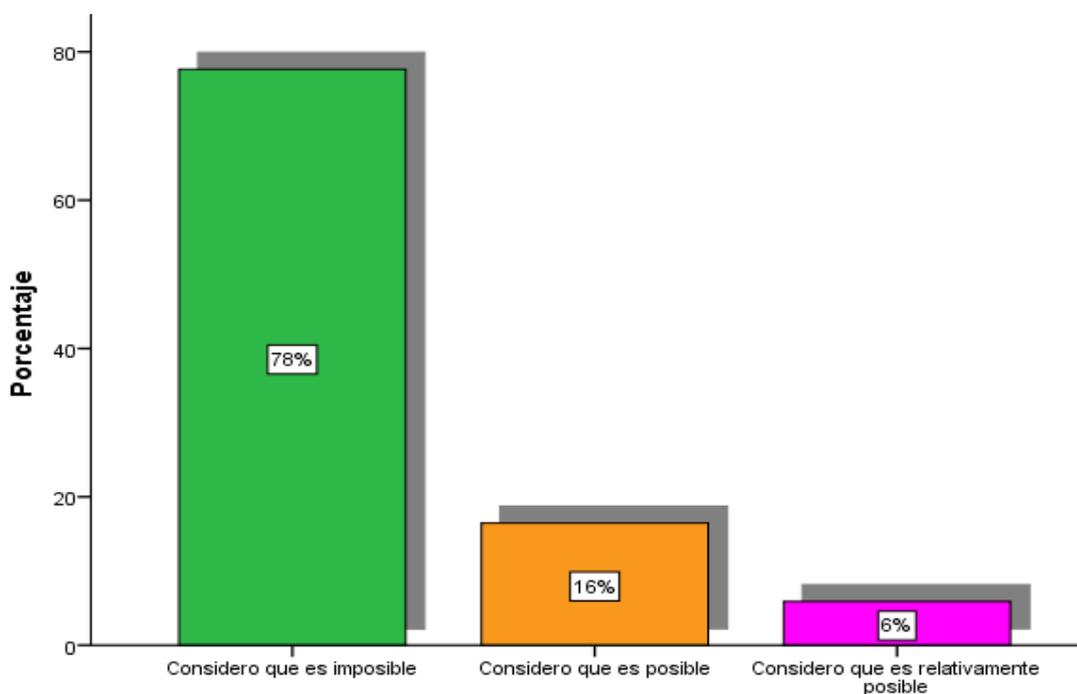


Figura 13

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 13 respondieron: Un 78% considero que es imposible; un 16% considero que es posible; un 06% considero que es relativamente posible.

Tabla 16.

¿En el contexto actual es posible fiscalizar el teletrabajo que realizan los servidores en el sector público?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Considero que es relativamente posible	39	45,9	45,9	45,9
Considero que es posible	22	25,9	25,9	71,8
Considero que es imposible	24	28,2	28,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

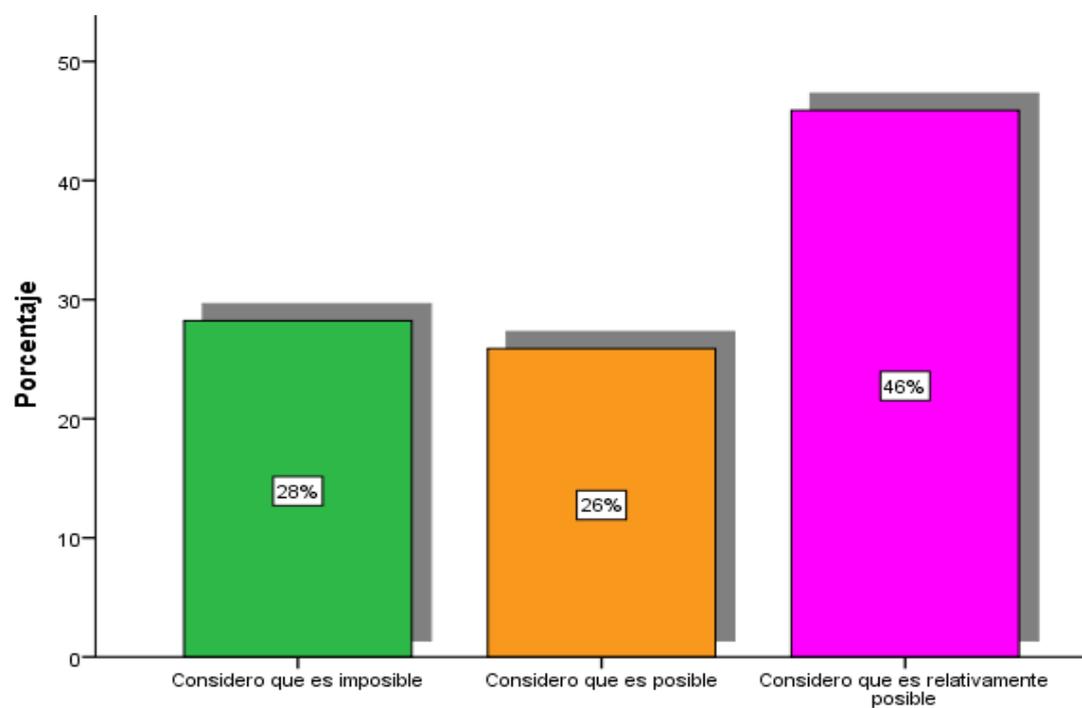


Figura 14

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 14 respondieron: Un 46% considero que es relativamente posible; un 28% considero que es imposible; un 26% considero que es posible.

Tabla 17.

¿Según su apreciación, frente al teletrabajo cuando se produce a través de las plataformas digitales y al no existen normas sustantivas laborales inspectoras respecto a dicha modalidad no se protege el derecho constitucional al trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco las posibilidades o imposibilidades	1	1,2	1,2	1,2
Válido Considero que es relativamente posible	2	2,4	2,4	3,5
Considero que es posible	12	14,1	14,1	17,6
Considero que es imposible	70	82,4	82,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

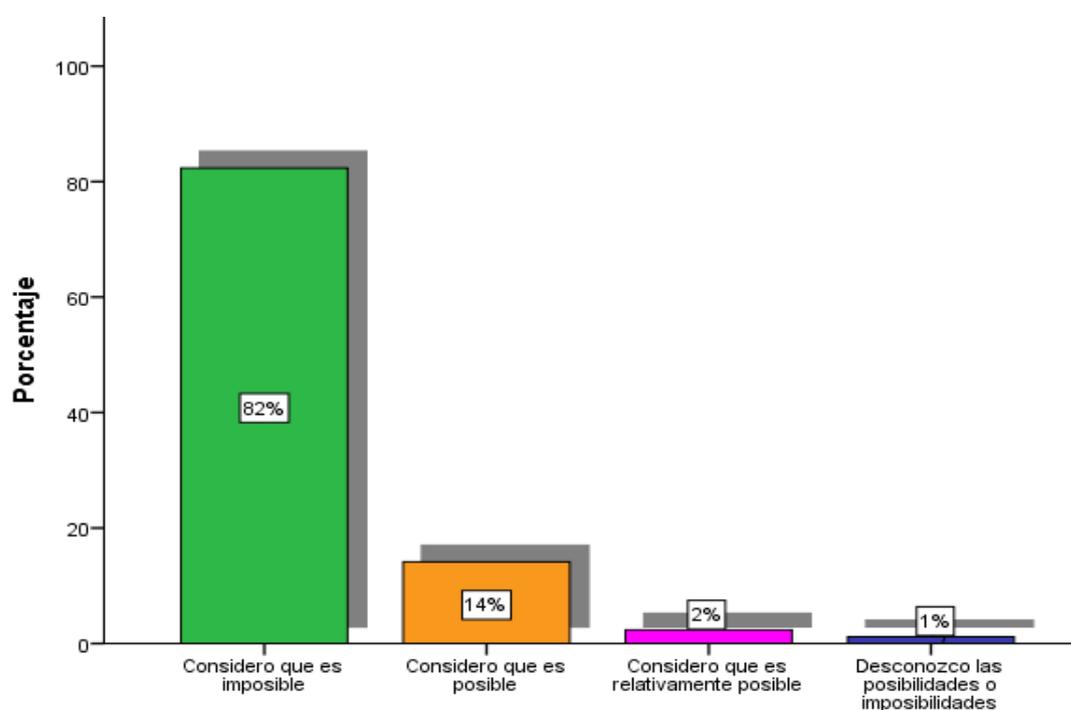


Figura 15

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 15 respondieron: Un 82% considero que es imposible; un 14% considero que es posible; un 02% considero que es relativamente posible; y, un 01% desconozco las posibilidades o imposibilidades.

Tabla 18.

¿Según su apreciación cuando hay una relación mediata en el plano laboral, como el teletrabajo es posible la fiscalización de las infracciones laborales en el sector privado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Considero que es relativamente posible	46	54,1	54,1	54,1
	Considero que es posible	11	12,9	12,9	67,1
	Considero que es imposible	28	32,9	32,9	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

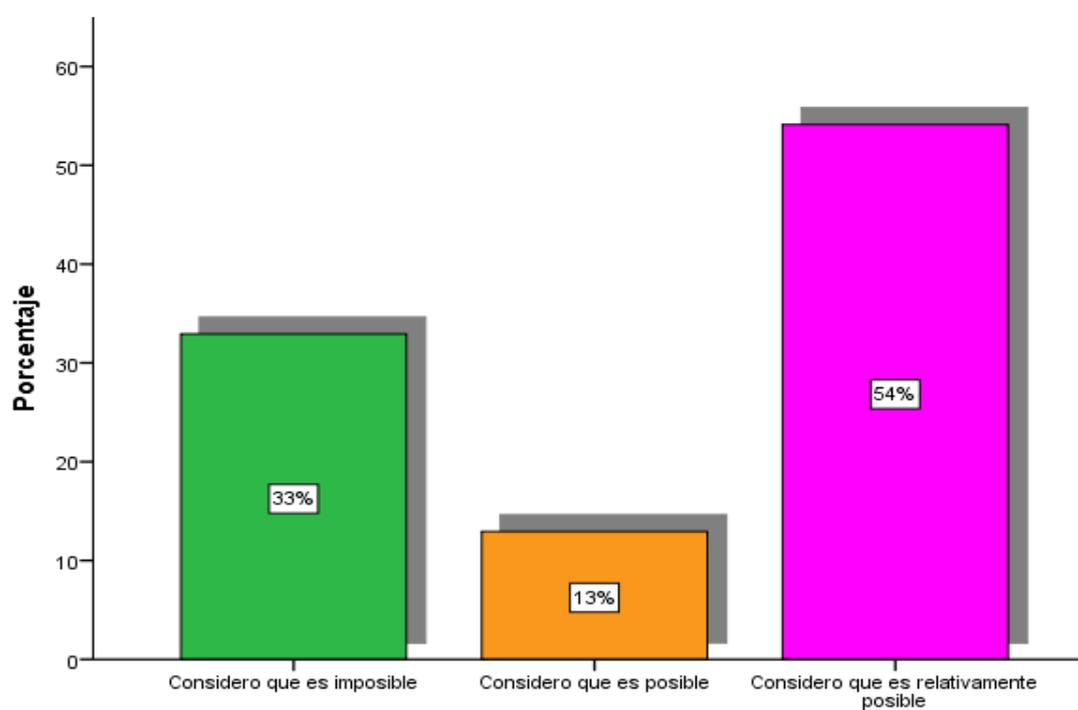


Figura 16

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 16 respondieron: Un 54% considero que es relativamente posible; un 33% considero que es imposible; un 13% considero que es posible.

Tabla 19.

¿Según su apreciación cuando hay una relación mediata en el plano laboral, como el teletrabajo es posible la fiscalización de las infracciones laborales en el sector público?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco las posibilidades o imposibilidades	2	2,4	2,4	2,4
Válido Considero que es relativamente posible	41	48,2	48,2	50,6
Considero que es posible	20	23,5	23,5	74,1
Considero que es imposible	22	25,9	25,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

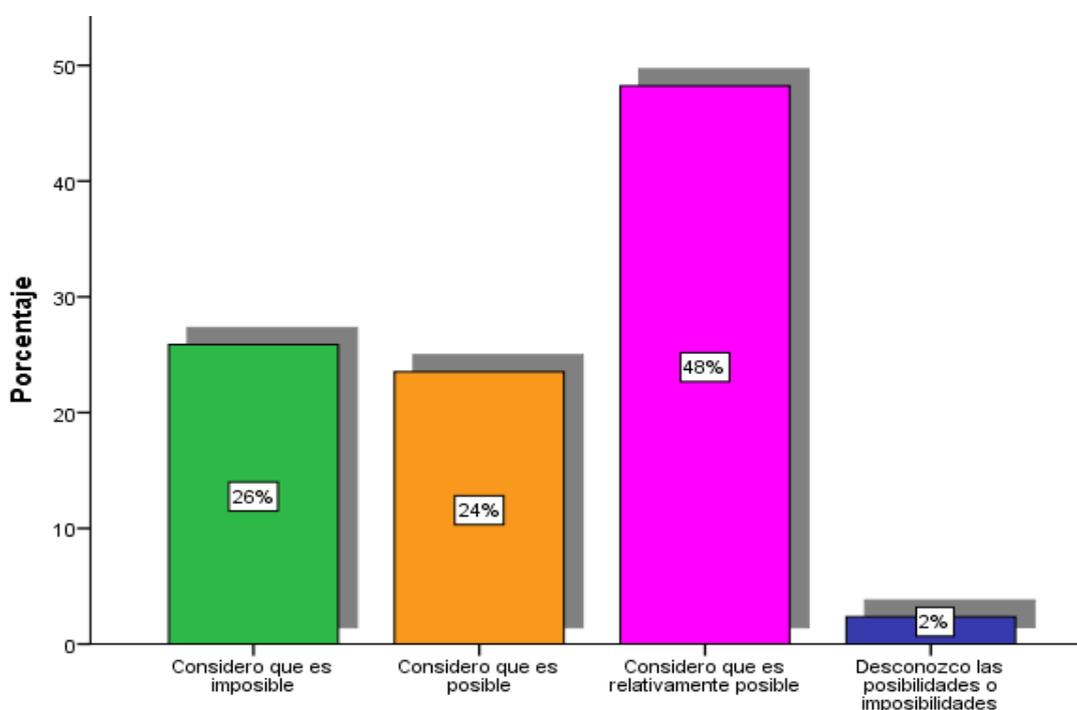


Figura 17

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 17 respondieron: Un 48% considero que es relativamente posible; un 26% considero que es imposible; un 24% considero que es posible; y, un 02% desconozco las posibilidades o imposibilidades.

Tabla 20.

Según su parecer ¿Al no existir una regulación jurídica actual sobre las inspecciones laborales no se permite un adecuado control sobre el trabajo realizado mediante plataformas virtuales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Desconozco las posibilidades o imposibilidades	2	2,4	2,4	2,4
Considero que es relativamente posible	4	4,7	4,7	7,1
Considero que es posible	13	15,3	15,3	22,4
Considero que es imposible	66	77,6	77,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

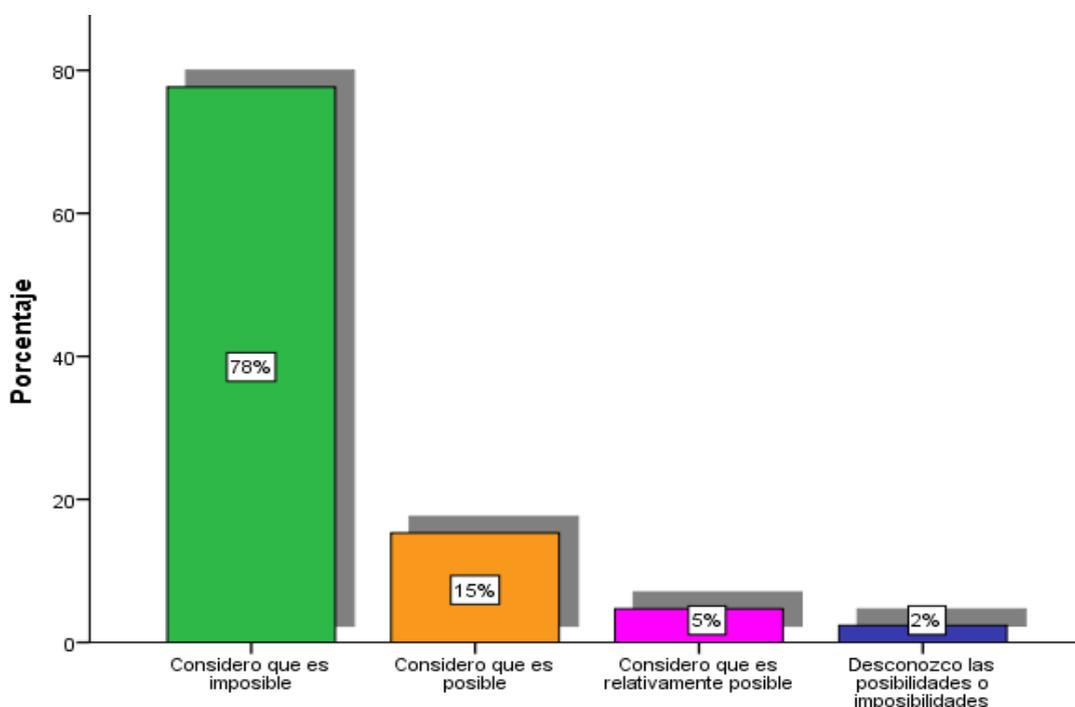


Figura 18

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 18 respondieron: Un 78% considero que es imposible; un 15% considero que es posible; un 05% considero que es relativamente posible; y, un 02% desconozco las posibilidades o imposibilidades.

Tabla 21.

¿Según su apreciación cuando hay una relación inmediata en el plano laboral, la fiscalización es más efectiva de las infracciones laborales en el sector privado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desconozco las posibilidades o imposibilidades	4	4,7	4,7	4,7
Válido Considero que es relativamente posible	8	9,4	9,4	14,1
Considero que es posible	45	52,9	52,9	67,1
Considero que es imposible	28	32,9	32,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

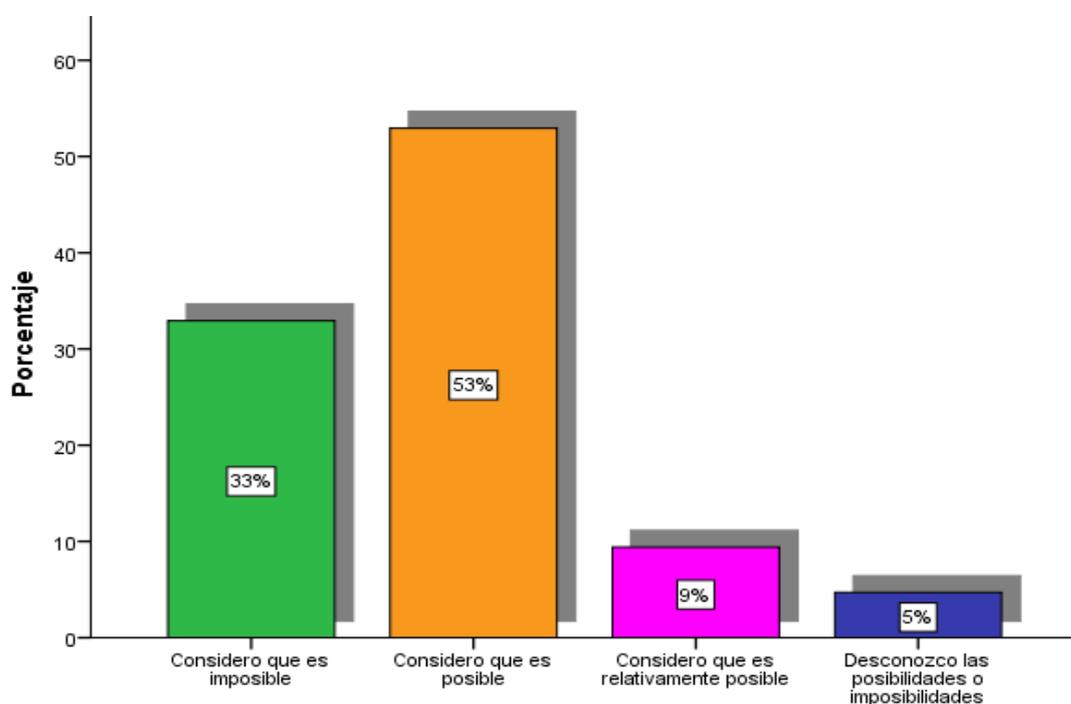


Figura 19

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 19 respondieron: Un 53% considero que es posible; un 33% considero que es imposible; un 09% considero que es relativamente posible; y, un 05% desconozco las posibilidades o imposibilidades.

Tabla 22.

¿Según su apreciación cuando hay una relación inmediata en el plano laboral, la fiscalización es más efectiva de las infracciones laborales en el sector público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Considero que es relativamente posible	3	3,5	3,5	3,5
	Considero que es posible	44	51,8	51,8	55,3
	Considero que es imposible	38	44,7	44,7	100,0
Total		85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

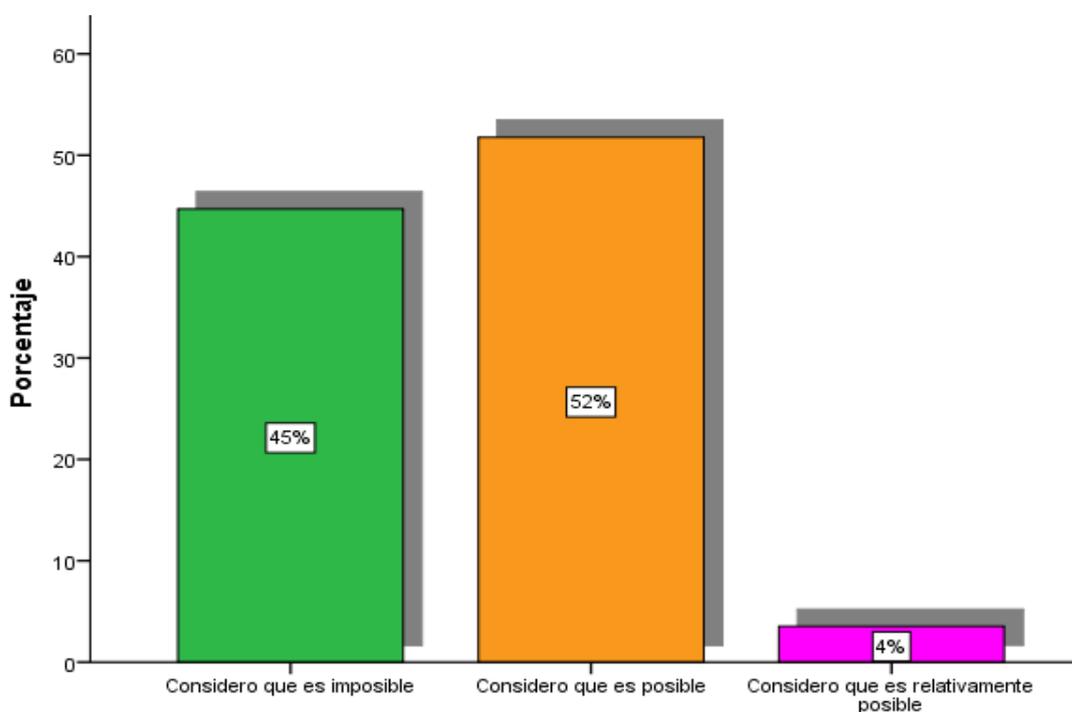


Figura 20

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 20 respondieron: Un 52% considero que es posible; un 45% considero que es imposible; un 04% considero que es relativamente posible.

Tabla 23.

Según su punto de vista ¿Se puede evidenciar la relación laboral del trabajador con su empleador cuando ésta se da mediante distintas plataformas digitales y no existen normas sustantivas respecto a dicha modalidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Considero que es relativamente posible	14	16,5	16,5	16,5
Considero que es posible	14	16,5	16,5	32,9
Considero que es imposible	57	67,1	67,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

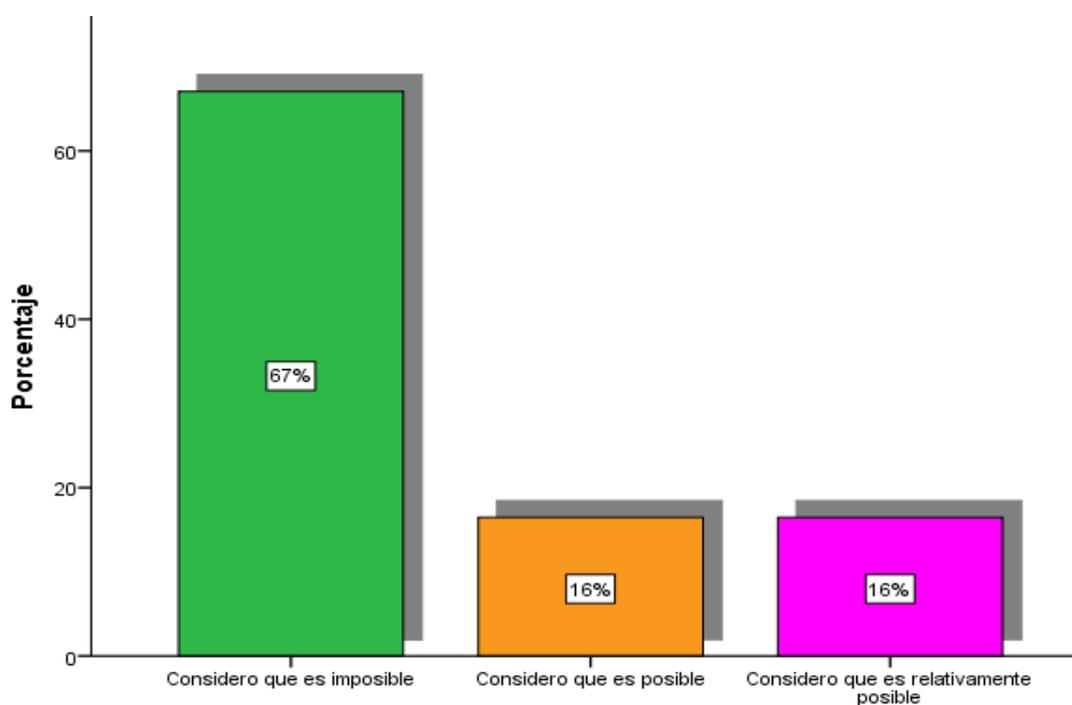


Figura 21

De los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 21 respondieron: Un 67% considero que es imposible; un 16% considero que es posible; un 16% considero que es relativamente posible.

4.2 Análisis descriptivos de los resultados de las variantes

Tabla 24:

Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy Alto	22	25,9	25,9
	Alto	33	38,8	64,7
Válido	Medio	20	23,5	88,2
	Bajo	10	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0

Fuente: Propia del autor

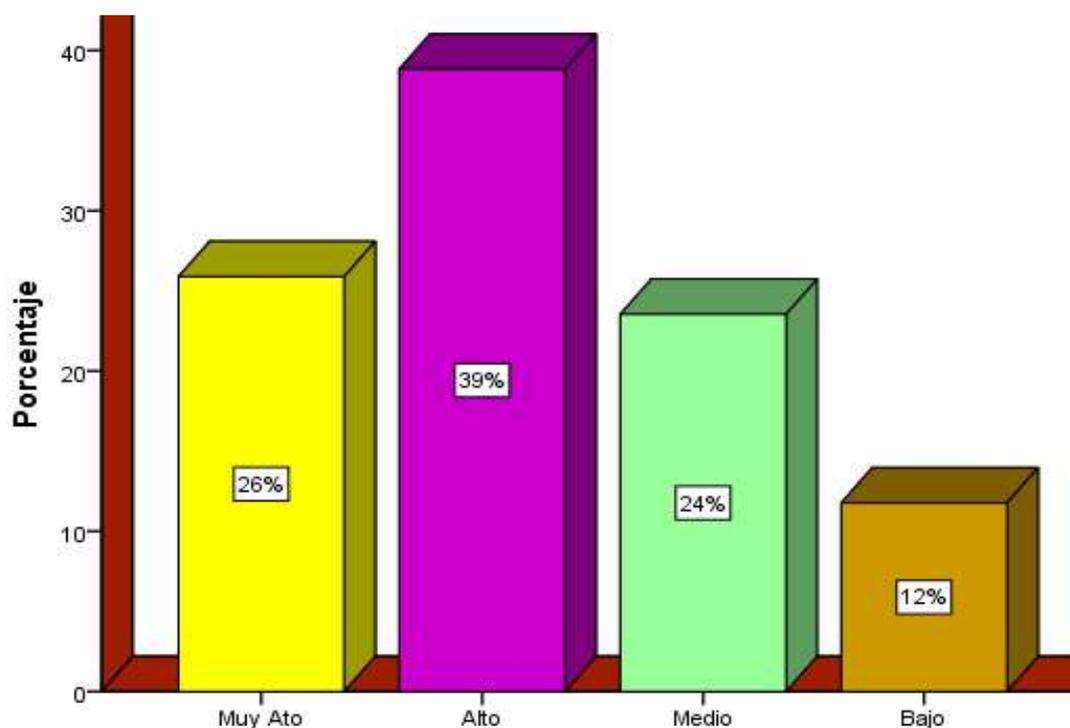


Figura 22: Distribución de porcentaje de la variable Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo

De la tabla 25 y figura 22 se observa, que de los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron encuestados, ubican a la variable Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo: un 39% en el nivel Alto; el 26% en un nivel Muy Alto; un 24% en un nivel Medio; y, un 12% en el nivel Bajo.

Tabla 25:

Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Alto	23	27,1	27,1	27,1
Alto	30	35,3	35,3	62,4
Válido Medio	23	27,1	27,1	89,4
Bajo	9	10,6	10,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

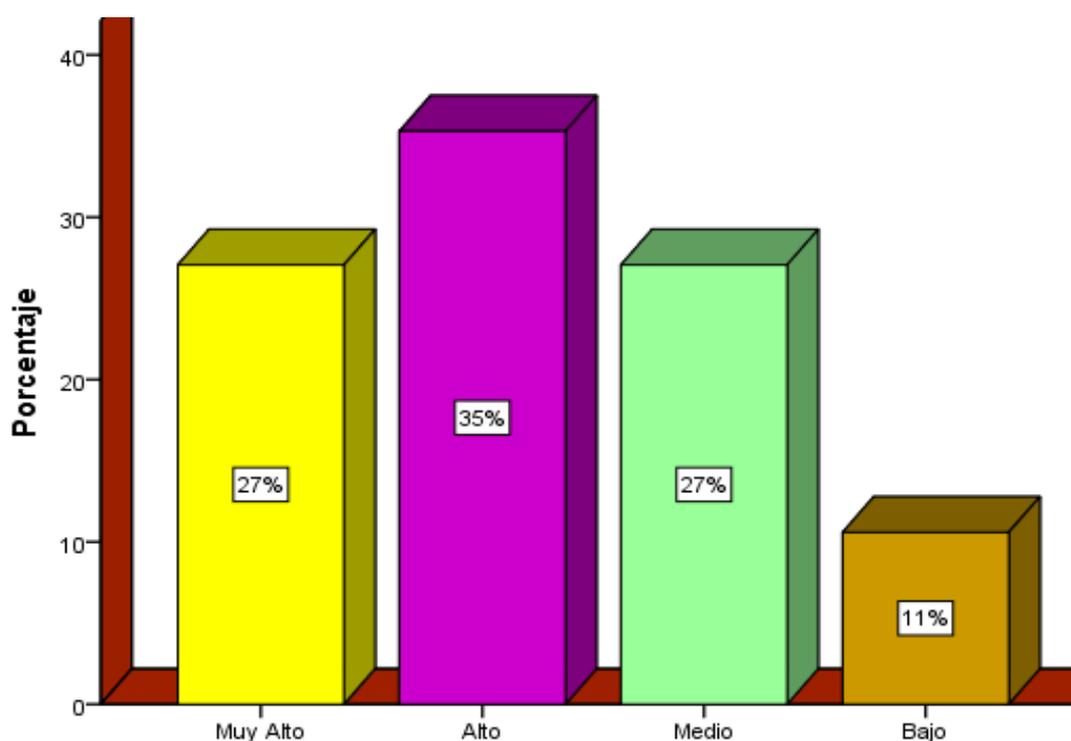


Figura 23: Distribución de porcentaje de la variable Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo

De la tabla 26 y figura 23 se observa, que de los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron encuestados, ubican a la variable Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo: un 35% en el nivel Alto; el 27% en un nivel Muy Alto; un 27% en un nivel Medio; y, un 11% en el nivel Bajo.

Tabla 26:

Regulación Inspectoral Laboral en Pandemia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Alto	18	21,2	21,2
	Alto	37	43,5	64,7
	Medio	20	23,5	88,2
	Bajo	10	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0

Fuente: Ídem.

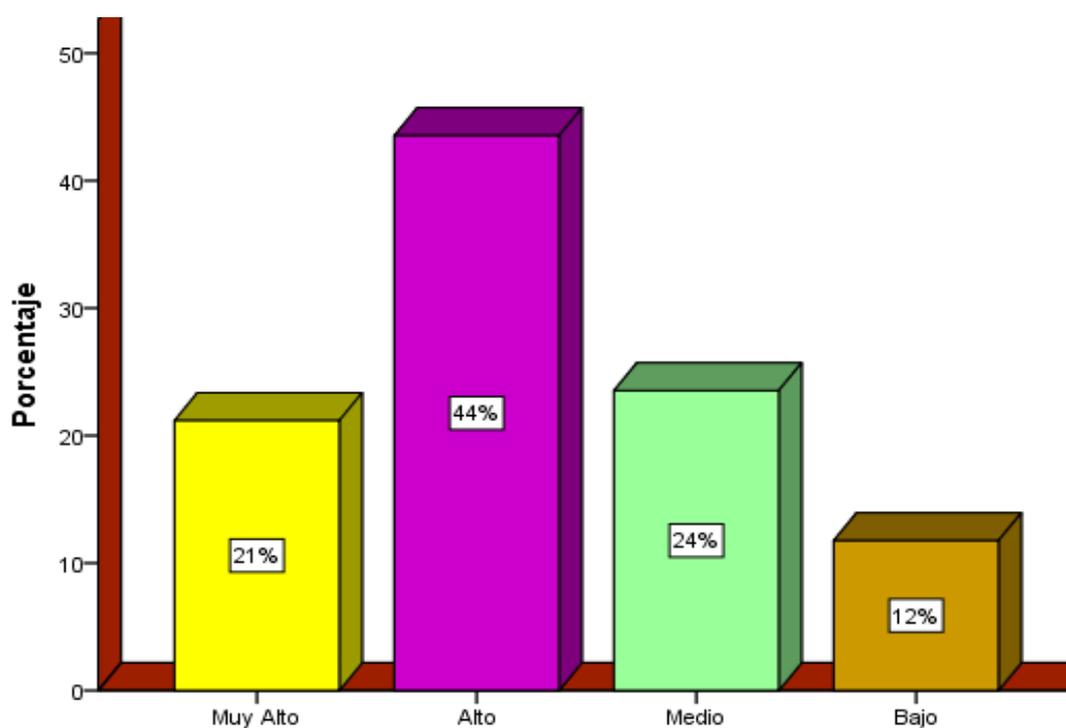


Figura 24: Distribución de porcentaje de la variable *Regulación Inspectora Laboral en Pandemia*

De la tabla 27 y figura 24 se observa, que de los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron encuestados, ubican a la variable Regulación Inspectora Laboral en Pandemia: un 44% en el nivel Alto; el 24% en un nivel Medio; un 21% en un nivel Muy Alto; y, un 12% en el nivel Bajo.

Tabla 27:

Teletrabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Alto	15	17,6	17,6	17,6
Alto	27	31,8	31,8	49,4
Válido Medio	36	42,4	42,4	91,8
Bajo	7	8,2	8,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

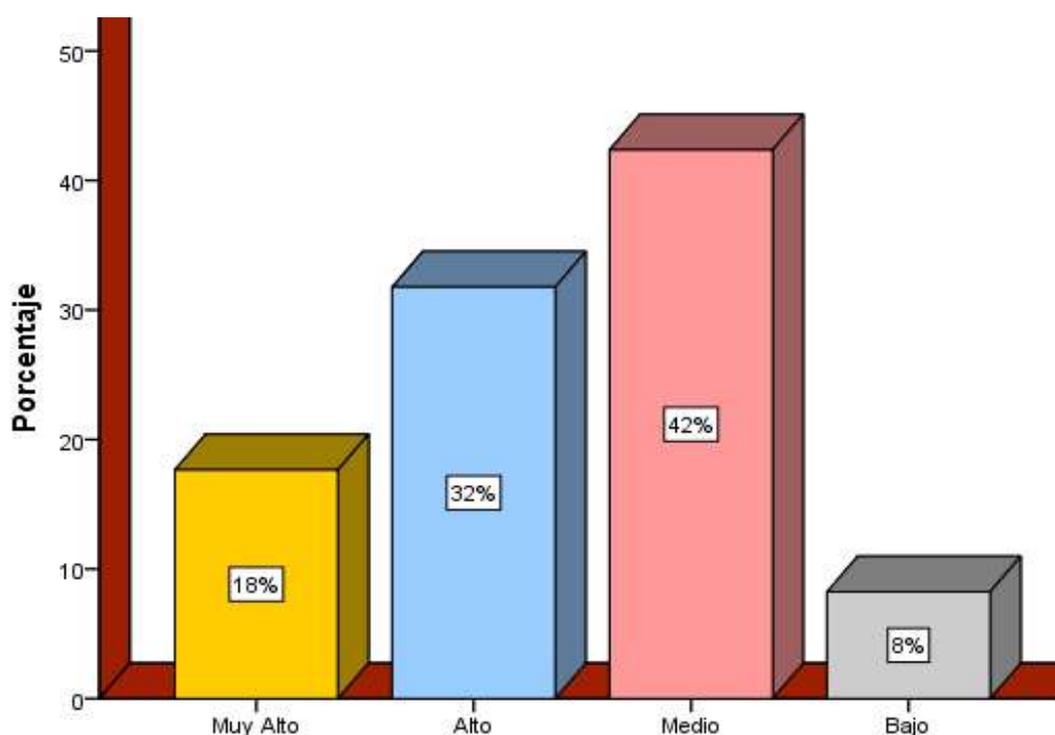


Figura 25: Distribución de porcentaje de la variable *Medidas de protección Teletrabajo*

De la tabla 28 y figura 25 se observa, que de los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron encuestados, ubican a la variable Medidas de protección Teletrabajo: un 42% en el nivel Medio; el 32% en un nivel Alto; un 18% en un nivel Muy Alto; y, un 08% en el nivel Bajo.

Tabla 28:

Relación Laboral Mediata

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	13	15,3	15,3	15,3
Medio	37	43,5	43,5	58,8
Válido Alto	25	29,4	29,4	88,2
Muy Alto	10	11,8	11,8	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Fuente: Ídem.

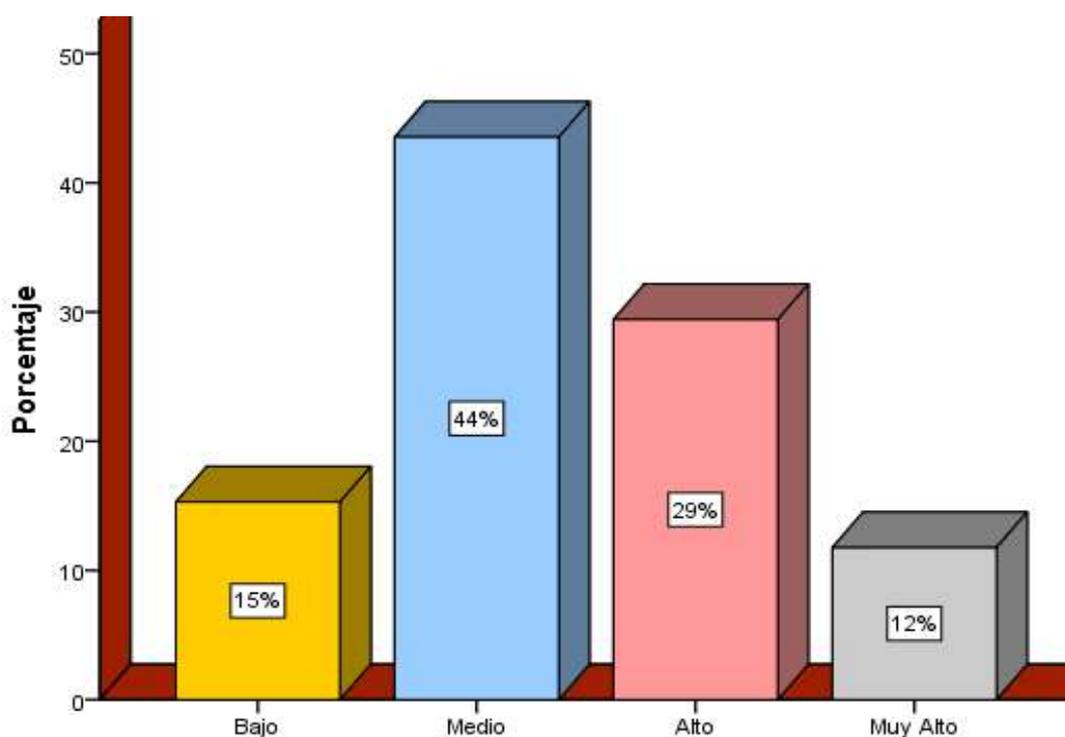


Figura 26: Distribución de porcentaje de la variable *Relación Laboral Mediata*

De la tabla 29 y figura 26 se observa, que de los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron encuestados, ubican a la variable *Relación Laboral Mediata*: un 39% en el nivel Alto; el 26% en un nivel Muy Alto; un 24% en un nivel Medio; y, un 12% en el nivel Bajo.

Tabla 29:

Relación Labora Inmediata

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Alto	9	10,6	10,6
	Alto	27	31,8	42,4
	Medio	38	44,7	87,1
	Bajo	11	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0

Fuente: Ídem.

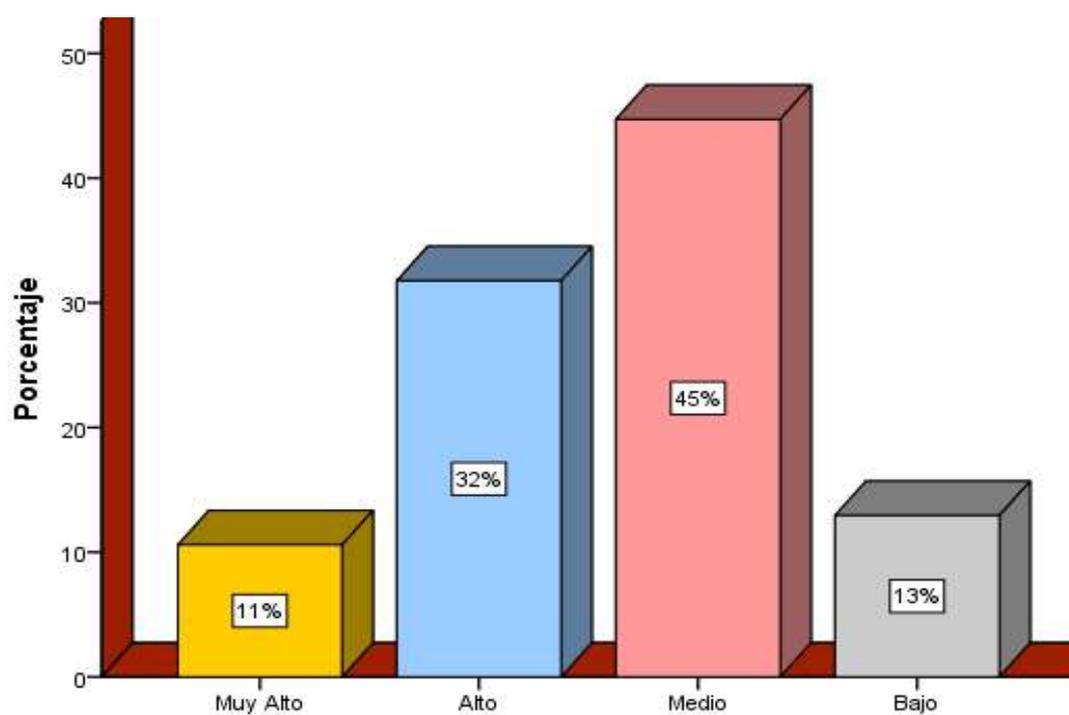


Figura 27: Distribución de porcentaje de la variable *Relación Laboral Inmediata*

De la tabla 30 y figura 27 se observa, que de los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron encuestados, ubican a la variable *Relación Laboral Inmediata*: un 45% en el nivel Medio; el 32% en un nivel Alto; un 13% en un nivel Bajo; y, un 11% en el nivel Muy Alto.

4.3 Prueba de Normalidad

Tabla 30:

Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales	,202	85	,000
Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo	,210	85	,000
Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo	,198	85	,000
Regulación Inspectoral Laboral en pandemia	,243	85	,000
Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales	,149	85	,000
Teletrabajo	,255	85	,000
Regulación Laboral Mediata	,255	85	,000
Regulación Laboral Inmediata	,258	85	,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Por otra parte, la tabla N° 31, muestra los resultados de la Prueba de Normalidad aplicada a las dimensiones de cada variable, donde se puede evidenciar que se ha aplicado la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, por tener una población mayor a 50 y observando que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones con puntajes que se aproximan a una distribución anormal, por ello, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Rho Spearman.

4.3. Generalización entorno a la hipótesis central

4.3.1 Hipótesis general

H_a: Al no existir una regulación jurídica actual sobre las inspecciones laborales no se permite un adecuado control sobre el trabajo realizado mediante plataformas virtuales en Huacho en el año 2021.

H₀: Al no existir una regulación jurídica actual sobre las inspecciones laborales se permite un adecuado control sobre el trabajo realizado mediante plataformas virtuales en Huacho en el año 2021.

Tabla 31:

Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales

		Correlaciones		
			Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales	Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales
Rho de Spearman	Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	85	85
	Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	85	85

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

La tabla 32 exhibe la Rho de Spearman = ,556, con un sig.(bilateral) = ,000 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales en Huacho en el año 2021. La correlación es de una magnitud buena.

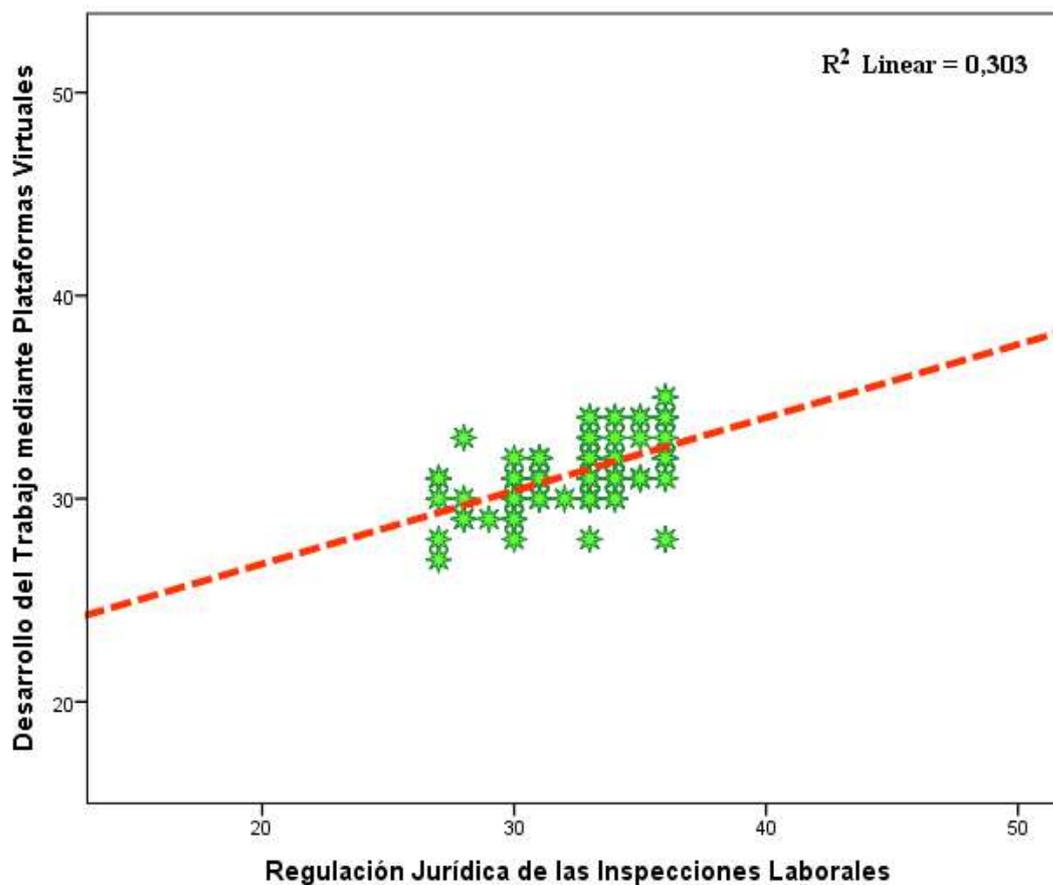


Figura 28: Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales

4.3.2 Hipótesis especial 1

Ha: El teletrabajo cuando se produce a través de las plataformas digitales y al no existen normas sustantivas laborales inspectoras respecto a dicha modalidad no se protege el derecho constitucional al trabajo en Huacho en el año 2021.

H₀: El teletrabajo cuando se produce a través de las plataformas digitales y al no existen normas sustantivas laborales inspectoras respecto a dicha modalidad se protege el derecho constitucional al trabajo en Huacho en el año 2021.

Tabla 32:

Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales

Correlaciones			Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo	Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales
Rho de Spearman	Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales	N	85	85
		Coeficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

La tabla 33 exhibe la Rho de Spearman = ,419, con un sig.(bilateral) = ,000 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales en Huacho en el año 2021. La correlación es de una magnitud buena.

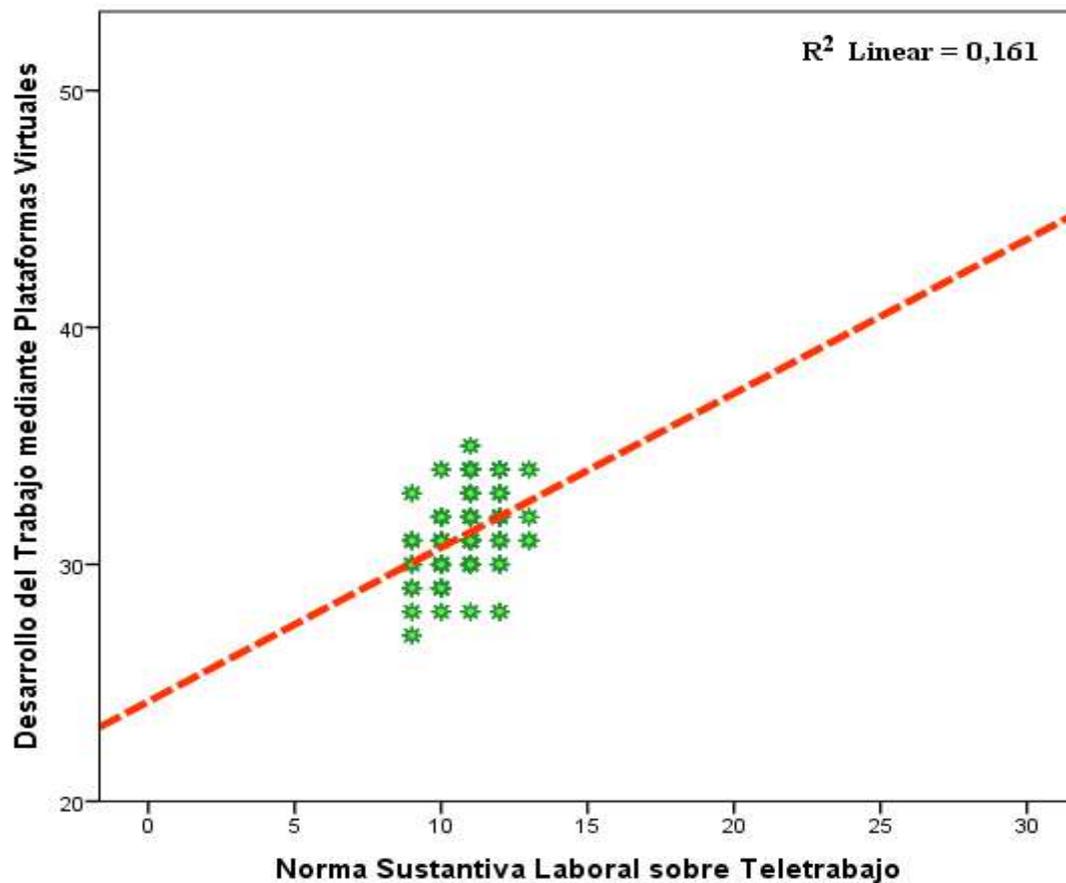


Figura 29: Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales

4.3.3 Hipótesis especial 2

- H_a:** El teletrabajo cuando se produce a través de las plataformas digitales y al no existen normas procesales laborales inspectoras respecto a dicha modalidad no se protege el derecho constitucional al trabajo en Huacho en el año 2021.
- H₀:** El teletrabajo cuando se produce a través de las plataformas digitales y al no existen normas procesales laborales inspectoras respecto a dicha modalidad se protege el derecho constitucional al trabajo en Huacho en el año 2021

Tabla 33:

Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales

		Correlaciones		
			Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo	Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales
Rho de Spearman	Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

La tabla 34 exhibe la Rho de Spearman = ,519, con un sig.(bilateral) = ,000 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales en la Corte Superior de Justicia de Huaura, año 2020. La correlación es de una magnitud buena.

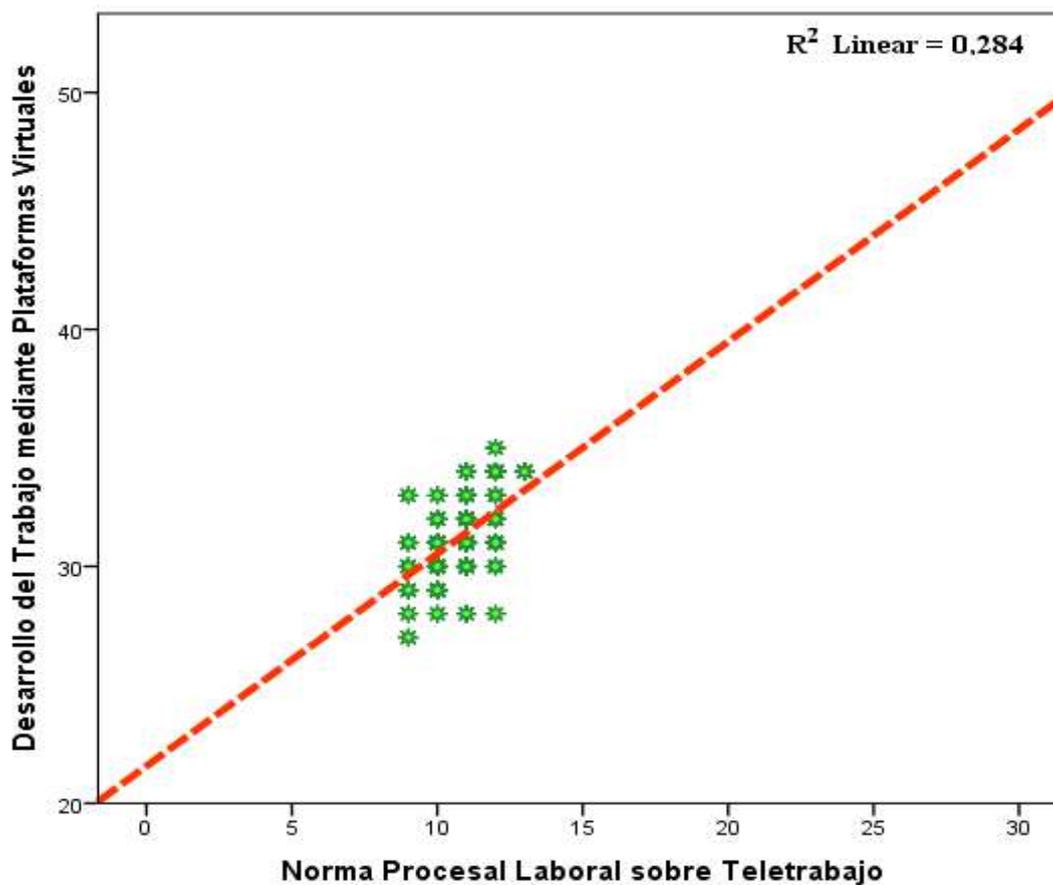


Figura 30: Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales

4.3.4 Hipótesis especial 3

- H_a:** Es complejo evidenciar la relación laboral del trabajador con su empleador cuando ésta se da mediante distintas plataformas digitales y no existen normas sustantivas respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021
- H₀:** Es complejo evidenciar la relación laboral del trabajador con su empleador cuando ésta se da mediante distintas plataformas digitales y existen normas sustantivas respecto a dicha modalidad en Huacho en el año 2021

Tabla 34:

Regulación Inspectoral Laboral en pandemia y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales

		Correlaciones	
		Regulación Inspectoral Laboral en pandemia	Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales
Rho de Spearman	Regulación Inspectoral Laboral en pandemia	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,467**
		N	85
	Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales	Coeficiente de correlación	,467**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

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

La tabla 15 exhibe la Rho de Spearman = ,353, con un sig.(bilateral)= ,001 < 0,01 la cual permite aceptar la hipótesis alternativa y refutar la nula. Por ello se concluye que existe relación significativa entre Regulación Inspectoral Laboral en pandemia y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales, en Huacho en el año 2021. La correlación es de una magnitud buena.

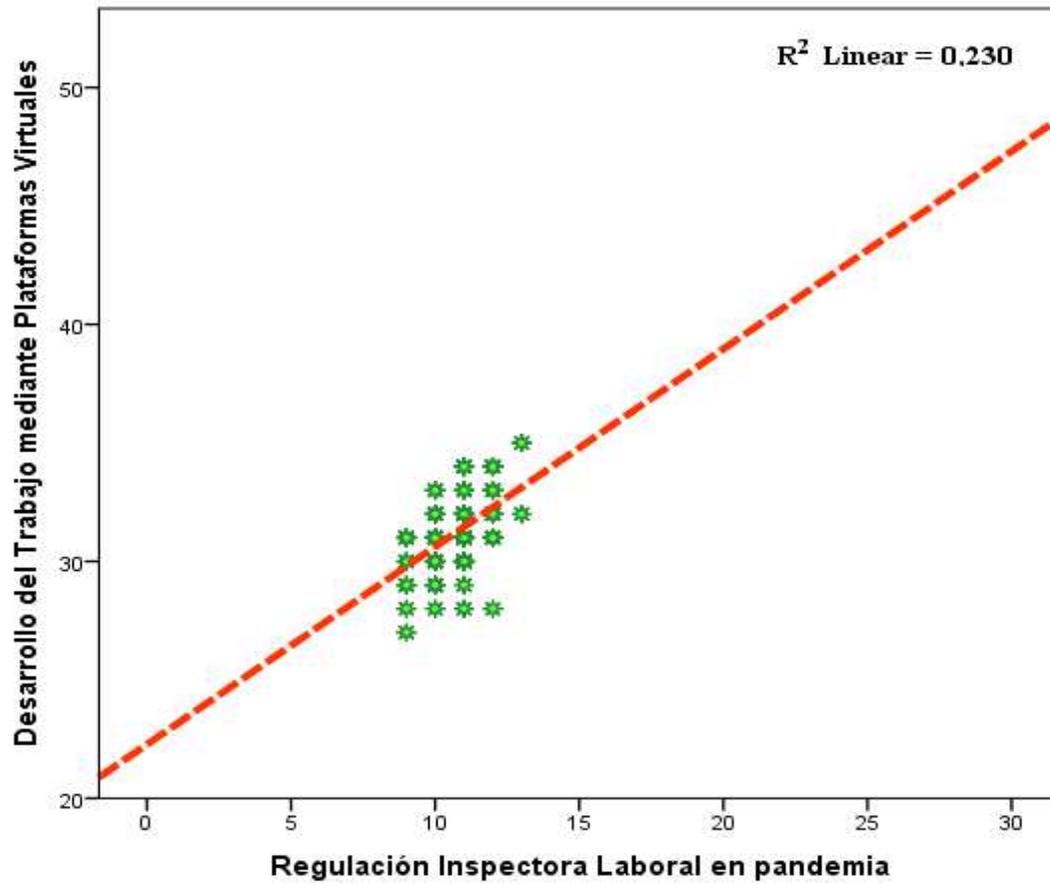


Figura 31: Regulación Inspectoria Laboral en pandemia y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales

Capítulo V

Discusión

5.1 Discusión

Corresponde analizar en esta parte las conclusiones de los trabajos realizados por diferentes autores a quienes hemos tratado e incorporado a nuestro trabajo entre ellos la tesis de Querubín y Cardona (2020), realizada en Colombia, intitulada “*Formalización del trabajo en plataformas digital de domiciliado: estudio de caso RAPP*”, quien concluye entre otras cosas que: el Estado de Colombia supervisa para que pueda mejorar las condiciones laborales de las personas Colombianas, antes de sancionar, se busca prevenir para que las empresas multinacionales digitales que son las que se establecen su trabajo bajo las modalidades remotas en el Estado de Colombia para ellos logren efectuar las operaciones deben cumplir con las normas, donde el Estado busca que los trabajos realizados mediante las plataformas virtuales logren minimizar los impactos negativos que son generadas en algunos casos por sus operaciones y que se debe potenciar los valores de las plataformas.

A diferencia del estado colombiano, según la tabla 16, a la pregunta ¿En el contexto actual es posible fiscalizar el teletrabajo que realizan los servidores en el sector privado? La respuesta de los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 13 respondieron: Un 78% considero que es imposible; un 16% considero que es posible; un 06% considero que es relativamente posible, lo que nos permite afirmar que, hay una situación de indefensión de los trabajadores que prestan sus servicios por estos medios (virtuales)

A nivel nacional, como un antecedente tenemos la tesis de como antecedente

nacional, se tiene la tesis de Nieto y Pérez (2021), intitulado “*Reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho, Año 2020*”, concluyen: a) existen relaciones significativas entre los reconocimientos de los trabajos en lo referido de las Plataformas Digitales y las efectividades de las inspecciones en lo laboral de los que son las Cortes Superiores de Justicias de Huaura, año 2020. Las correlaciones son de las magnitudes buenas, concluyen que no existe actividades inspectivas adecuadas en los trabajos mediante plataformas virtuales, conclusión que se relaciona con lo obtenido en nuestro trabajo.

Según la **Tabla 35**, y **ante la pregunta** ¿Según su apreciación cuando hay una relación mediata en el plano laboral, como el teletrabajo es posible la fiscalización de las infracciones laborales en el sector privado? Las respuestas tienen similar resultado, puesto que los trabajadores del Poder Judicial de Huaura que fueron interrogados con la pregunta N° 16 respondieron: Un 54% considero que es relativamente posible; un 33% considero que es imposible; un 13% considero que es posible.

Capítulo VI

Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Primero: Existe relación significativa entre la Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales, toda vez que en apego a dicho principio se busca lo que más convenga a los trabajadores que laboran en la modalidad de Teletrabajo en Huacho en el año 2021. La correlación es de una magnitud buena.

Segundo: Existe relación significativa entre Norma Sustantiva Laboral sobre Teletrabajo y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales, toda vez que en apego a dicho principio se busca lo que más convenga a los trabajadores que laboran en la modalidad de Teletrabajo en Huacho en el año 2021. La correlación es de una magnitud buena.

Tercero: Existe relación significativa entre Norma Procesal Laboral sobre Teletrabajo y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales, toda vez que en apego a dicho principio se busca lo que más convenga a los trabajadores que laboran en la modalidad de Teletrabajo en Huacho en el año 2021. La correlación es de una magnitud buena.

Cuarto: Existe relación significativa entre Regulación Inspectoría Laboral en pandemia y Desarrollo del Trabajo mediante Plataformas Virtuales, toda vez que en apego a dicho principio se busca lo que más convenga a los trabajadores que laboran en la modalidad de Teletrabajo en Huacho en el año 2021. La correlación es de una magnitud buena.

6.2. Recomendaciones

- El Estado a través de sus distintas instituciones deben promover la protección de todos los trabajadores, por lo que amerita que legislen sobre actividades productivas realizadas a través de plataformas digitales.
- El Poder Legislativo debe afianzar sus capacidades y facultades legislativas para expedir normas sustantivas y procesales sobre el trabajo que se realiza por plataformas virtuales, especialmente las inspecciones laborales.
- La SUNAFIL, y otras entidades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe ser acuciosos en la realización de su trabajo inspectivo, a fin de sancionar a quienes incumplan con los derechos de los trabajadores.
- Es necesario seguir insistiendo con este tema, a fin de que se logre el cometido de que los trabajadores que realizan un teletrabajo, gocen de todos sus derechos, por lo que se sugiere que se siga tratando este tema en todos los ámbitos sociales, jurídicos y políticos.

Referencias

7.1 Referencias documentales

Ley N° 28806 “*Ley General de Inspección del Trabajo*”

Decreto Legislativo N° 728

Ley N° 24041

7.2 Referencias bibliográficas

Anacleto, V. (2015). *Manual del derecho del trabajo*. Primera edición, Lima: Grupo editorial

LEX & IURIS.

Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo, Lima: Instituto Pacífico S. A. C.

Cabanellas, G. (2015). *Diccionario Jurídico Elemental*. Decima octava edición, Buenos Aires, Editorial Heliasta S. R. L.

Sanguinetti, W. (1998). *El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo*. Lima: Cultural Cuzco.

Toyama, J. (2015). *El derecho individual del Trabajo en el Perú, un enfoque teórico – práctico*. Primera edición, Lima: Gaceta Jurídica S. A.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). *Guía laboral*. Para asesores legales, administrativas, jefes de recursos humanos y gerentes. Octava edición, Lima: Gaceta Jurídica S. A.

Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. Buenos Aires, CEPAL.

Godinez, A. (2020). *La regulación del trabajo en las empresas de plataforma virtual de Costa Rica*. Santiago: CEPAL.

7.3 Referencias hemerográficas

Acurio, G. (2019). *Plataformas digitales: una puerta a la precariedad laboral y los desafíos de la inspección del trabajo*. En: Actualidad laboral, análisis jurídico. Gaceta Jurídica. [Plataformas digitales una puerta a la precariedad laboral y los desafíos de la inspección del trabajo.pdf](#)

Atocha, A. (2017). *Las plataformas virtuales. Análisis del caso Uber ¿una nueva modalidad de contratación laboral?* [Tesis de titulación de la Universidad de Piura].

Ferrer Jiménez, M. (2018). *Presente y futuro de las plataformas digitales*. *Revista de Estudios de Juventud*, 63-74. http://www.injuve.es/sites/default/files/2018/41/publicaciones/4.-_presente_y_futuro_de_las_plataformas_digitales.pdf

Hermenegildo, E. B. y Narbaiza, J. V. (2019). *La relación laboral y la nueva forma de prestación de servicios en la plataforma virtual Uber*. [Tesis de titulación, presentado a la Universidad Nacional de Trujillo].

Martín, O. (2019). *El trabajo en las plataformas digitales: pronunciamientos y opiniones divergentes respecto a su calificación jurídica*. En: *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, pp. 89 – 97.

- Máynez, G., & Gutiérrez, M. (2016). *Matchmaking: el surgimiento de la economía colaborativa*. Madrid: Llorente & Cuenca.
https://ideas.llorenteycuenca.com/wpcontent/uploads/sites/5/2016/03/160315_DI_informe_economia_colaborativa_ESP_1.pdf
- Mercado, C. M. (2019). *El sistema Uber y su impacto en las relaciones laborales*. [Tesis de grado de maestría en Derecho del trabajo y de la seguridad social presentado a la Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Nieto, R. y Pérez, K. Y. (2021). *Reconocimiento del trabajo en plataformas digitales y la efectividad de las inspecciones laborales en Huacho, año 2020*. [Tesis de titulación presentado a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5083/NIETO%20y%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Querubín, M. A. y Cardona, D. A. (2020). *Formalización del trabajo en plataformas digitales de domicilio: estudio de caso Rappi*. [Tesis de titulación, presentado a la Universidad Pontificia Bolivariana].
- Quintero, J. D. (2019). *Plataformas digitales de economía colaborativa y su impacto en el mercado tradicional de servicios: caso Uber Colombia*. [Tesis de titulación, presentado a la Universidad Cooperativa de Colombia].
- Ramírez, T. (2020). *La digitalización del empleo bajo las nuevas formas de organización empresarial, on-demand economy, y su impacto en la determinación de la existencia de una relación trabajo: el caso particular de los repartidores de plataformas digitales*. Presentado a la PUCP. Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Catolica

RAMIREZ MENDOZA LA DIGITALIZACION DEL EMPLEO BAJO LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACION EMPRESARIAL.pdf

Rojo, E. (2019). Glovo, los repartidores son trabajadores por cuenta ajena, notas a la sentencia del TSJ de Asturias de 25 de julio de 2019, y recordatorio de la del JS núm. 1 de Gijón de 20 de febrero. En: Actualidad Laboral, revista especializada en Derecho Laboral.

Sánchez, Y. (2017). *Uber, plataforma digital de servicios de transporte*. En: Asunto Asociación profesional élite taxi y Uber System Spain SL. Artículo UBER como plataforma digital de servicios de transporte.pdf

7.4 Referencias electrónicas

Cáceres, J. (s.f). *La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial*. Joel Cáceres La remuneración como derecho fundamental.pdf

Melo, A. R. (2018). *Regulación de las nuevas de empleo que surgen por medio de las plataformas digitales*. Colombia regulación de las nuevas formas de empleo que surgen REGULACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO QUE SURGEN POR MEDIO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES..pdf

ANEXOS
ANEXO 01



01. Instrumentos para la toma de datos

Esta indagación se efectúa en el límite del tema de estudio para conferirse la acreditación de abogado de la UNJFSC. El estudio lleva por título:

TÍTULO: REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS INSPECCIONES LABORALES FRENTE AL DESARROLLO DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS VIRTUALES (HUACHO, 2021)

85 personas

Estimado señor, señorita en esta oportunidad, nuestra investigación tiene como propuesta analizar la situación actual del trabajo mediante las plataformas virtuales y la efectividad que sobre dichas actividades tienen las inspecciones laborales; en ese sentido, en el desarrollo de nuestra investigación surgieron diferentes interrogantes que nos gustaría que nos ayude a aclarar, expresando de antemano nuestro sincero agradecimiento.

Siendo que durante el desarrollo investigativo del tema surgieron grandes inquietudes por el tema laboral – inspectivo que no se encuentra regulado, por lo buscamos encuestarlo (a) para que nos suministre información respecto a este tema en particular para lo cual deberá contestar un breve cuestionario que tiene a la vista, es necesario que responda con transparencia, sinceridad, honestidad y todas las preguntas, tómese el tiempo que requiera y conteste conforme a las indicaciones antes citadas.

Colabore, marcando con una (X), según su criterio:

REACTIVOS

V.I. REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS INSPECCIONES LABORALES

I. NORMA SUSTANTIVA LABORAL SOBRE TELETRABAJO

1. ¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades privadas mediante teletrabajo y que esté protegido por normas sustantivas laborales?
 - a) Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.
 - b) Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.

2. ¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades en el sector público mediante teletrabajo y que esté protegido por normas positivas sustantivas laborales?
 - a) Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.
 - b) Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.

3. Según tu apreciación ¿Desde una perspectiva contextualizada actual, hay normas positivas sustantivas laborales que protegen el teletrabajo?
 - a) Tengo conocimiento que sí existen.
 - b) Definitivamente no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.

4. Según tu apreciación ¿Existe norma positiva sustantiva laboral actual, que protege el teletrabajo y brinda todos los derechos laborales al igual que el trabajo presencial?
 - a) Tengo conocimiento que sí existen.
 - b) Definitivamente no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.

II. NORMA PROCESAL LABORAL SOBRE TELETRABAJO

5. ¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades privadas mediante teletrabajo y que esté protegido por normas procesales laborales?
 - a) Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.
 - b) Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.

- c) Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.
6. ¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades en el sector público mediante teletrabajo y que esté protegido por normas positivas procesales laborales?
- a) Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.
 - b) Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.
7. Según tu apreciación ¿Desde una perspectiva contextualizada actual, hay normas positivas procesales laborales que protegen el teletrabajo?
- a) Tengo conocimiento que sí existen.
 - b) Definitivamente no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.
8. Según tu apreciación ¿Existe norma positiva procesales laboral actual, que protege el teletrabajo y brinda todos los derechos laborales al igual que el trabajo presencial?
- a) Tengo conocimiento que sí existen.
 - b) Definitivamente no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.

III. REGULACIÓN INSPECTORA LABORAL EN PANDEMIA

9. ¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades privadas mediante teletrabajo y que esté protegido por normas inspectivas laborales en la pandemia Covid-19?
- a) Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.

- b) Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.
10. ¿Sabe usted si actualmente se desarrolla masivamente actividades en el sector público mediante teletrabajo y que esté protegido por normas inspectivas laborales en la pandemia Covid-19?
- a) Tengo conocimiento que se desarrolla, pero no sé si está protegido.
 - b) Tengo conocimiento que se desarrolla, y que no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no se desarrolla, tampoco que está protegido.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.
11. Según tu apreciación ¿Desde una perspectiva contextualizada actual, hay normas inspectivas laborales en la pandemia Covid-19 que protegen el teletrabajo?
- a) Tengo conocimiento que sí existen.
 - b) Definitivamente no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.
12. Según tu apreciación ¿Existe norma normas inspectivas laborales en la pandemia Covid-19, que protege el teletrabajo y brinda todos los derechos laborales al igual que el trabajo presencial?
- a) Tengo conocimiento que sí existen.
 - b) Definitivamente no está protegido.
 - c) Tengo conocimiento que no hay, pero otras normas las suplen.
 - d) Desconozco sobre lo que me pregunta.

V.I. DESARROLLO DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS VIRTUALES

IV. TELETRABAJO

13. ¿En el contexto actual es posible fiscalizar el teletrabajo que realizan los servidores en el sector privado?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible
 - c) Considero que es relativamente posible
 - d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.
14. ¿En el contexto actual es posible fiscalizar el teletrabajo que realizan los servidores en el sector público?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible
 - c) Considero que es relativamente posible
 - d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.

V. RELACIÓN LABORAL MEDIATA

15. ¿Según su apreciación cuando hay una relación mediata en el plano laboral, como el teletrabajo es posible la fiscalización de las infracciones laborales en el sector privado?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible
 - c) Considero que es relativamente posible
 - d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.
16. ¿Según su apreciación cuando hay una relación mediata en el plano laboral, como el teletrabajo es posible la fiscalización de las infracciones laborales en el sector público?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible

- c) Considero que es relativamente posible
- d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.

VI. RELACIÓN LABORAL INMEDIATA

17. ¿Según su apreciación cuando hay una relación inmediata en el plano laboral, la fiscalización es más efectiva de las infracciones laborales en el sector privado?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible
 - c) Considero que es relativamente posible
 - d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.
18. ¿Según su apreciación cuando hay una relación inmediata en el plano laboral, la fiscalización es más efectiva de las infracciones laborales en el sector público?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible
 - c) Considero que es relativamente posible
 - d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.
19. Según su parecer ¿Al no existir una regulación jurídica actual sobre las inspecciones laborales no se permite un adecuado control sobre el trabajo realizado mediante plataformas virtuales?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible
 - c) Considero que es relativamente posible
 - d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.

20. ¿Según su apreciación, frente al teletrabajo cuando se produce a través de las plataformas digitales y al no existen normas sustantivas laborales inspectoras respecto a dicha modalidad no se protege el derecho constitucional al trabajo?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible
 - c) Considero que es relativamente posible
 - d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.
21. Según su punto de vista ¿Se puede evidenciar la relación laboral del trabajador con su empleador cuando ésta se da mediante distintas plataformas digitales y no existen normas sustantivas respecto a dicha modalidad?
- a) Considero que es imposible.
 - b) Considero que es posible
 - c) Considero que es relativamente posible
 - d) Desconozco las posibilidades o imposibilidades.

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS

N°	Regulación Jurídica de las Inspecciones Laborales												Desarrollo del trabajo mediante Plataformas Virtuales										D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2
	D1				D2				D3				D4		D5		D6													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21									
1	3	4	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	11	11	12	11	10	11	34	32	
2	4	4	1	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	12	11	11	10	10	10	34	30	
3	1	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	11	12	11	11	11	10	34	32	
4	4	3	2	3	4	3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	12	11	10	11	11	11	33	33	
5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	11	12	11	10	10	11	34	31	
6	1	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	11	11	11	10	10	10	33	30	
7	4	3	2	1	3	3	3	1	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	3	3	10	10	10	10	10	10	30	30	
8	3	4	3	3	4	1	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	13	10	13	10	10	12	36	32	
9	3	4	3	1	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	11	12	13	12	12	11	36	35	
10	1	4	3	3	1	4	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	11	10	11	10	10	10	32	30	
11	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	13	11	11	10	10	11	35	31	
12	4	4	1	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	12	12	12	11	11	12	36	34	
13	4	4	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	10	12	11	10	10	10	33	30	
14	2	4	1	3	1	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	10	10	10	11	11	10	30	32	
15	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	9	10	9	10	9	10	28	29	
16	4	1	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	11	11	11	12	11	10	33	33	
17	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	11	11	11	12	9	10	33	31	
18	1	4	1	3	4	1	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	9	11	10	10	10	11	30	31	
19	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	12	11	12	10	10	11	35	31	
20	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	10	10	11	11	11	9	31	31	
21	4	2	3	3	4	2	3	1	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	12	10	11	10	10	12	33	32	
22	2	4	3	3	4	4	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	12	12	12	11	11	12	36	34	
23	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	11	12	12	12	12	10	35	34	
24	3	4	3	1	4	1	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	11	11	11	11	11	10	33	32	
25	4	2	1	3	4	2	3	1	1	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	10	10	10	10	10	11	30	31	
26	4	2	1	3	4	2	3	2	3	4	1	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	10	11	10	11	11	10	31	32	
27	4	2	3	1	2	4	1	3	1	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	3	10	10	10	10	10	10	30	30	
28	1	4	3	2	2	4	3	1	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	10	10	10	10	10	11	30	31	
29	1	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	11	11	11	10	10	10	33	30	
30	1	4	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	11	11	11	11	11	10	33	32	
31	4	2	2	3	4	1	2	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	11	10	10	11	11	9	31	31	
32	2	4	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	10	10	10	9	9	11	30	29	
33	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	10	10	10	11	11	9	31	31	
34	4	1	3	3	4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	11	13	11	12	12	10	35	34	
35	4	4	1	1	4	1	2	3	3	3	3	1	4	2	4	4	2	4	3	3	4	10	10	10	10	10	10	30	30	
36	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	12	11	11	10	10	12	34	32	
37	1	4	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	11	11	11	12	12	9	33	33	
38	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	11	12	11	11	11	9	34	31
39	1	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	11	11	11	10	10	10	33	30	
40	4	4	1	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	12	12	12	10	10	11	36	31		
41	4	1	3	1	4	1	1	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	9	9	10	12	12	9	28	33	
42	1	4	3	2	4	1	2	2	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	10	9	9	10	10	10	28	30		
43	1	4	1	3	2	4	2	1	1	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	9	9	9	12	6	10	27	28	
44	4	1	2	3	4	2	3	1	3	1	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	10	10	10	12	6	10	30	28	
45	1	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	1	4	2	4	4	2	4	3	4	4	11	11	9	10	10	11	31	31	
46	1	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	11	12	11	11	12	11	34	34	
47	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	4	2	4	4	2	4	4	2	4	12	12	10	10	10	10	34	30	

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD
47	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	4	2	4	4	2	4	4	2	4	12	12	10	10	10	10	34	30
48	4	1	2	3	1	3	3	2	1	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	2	10	9	10	10	10	9	29	29
49	4	4	3	1	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	12	10	12	10	10	11	34	31
50	4	4	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	11	12	12	11	11	9	35	31
51	2	1	4	3	2	4	3	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	10	11	10	11	11	10	31	32
52	1	4	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	11	11	11	10	10	11	33	31
53	4	2	3	1	4	4	3	2	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	10	13	11	12	12	10	34	34
54	4	2	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	12	10	12	11	11	11	34	33
55	4	1	3	1	4	1	3	1	1	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	9	9	9	10	10	11	27	31
56	1	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	11	11	11	11	11	10	33	32
57	1	4	1	3	3	1	2	3	1	3	2	3	4	4	1	4	4	1	3	4	2	9	9	9	9	9	9	27	27
58	1	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	11	11	11	10	10	11	33	31
59	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	11	12	12	11	11	11	35	33
60	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	12	12	12	11	11	10	36	32
61	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	12	12	12	12	12	10	36	34
62	4	1	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	10	10	10	9	9	11	30	29
63	1	4	1	3	1	4	1	3	2	2	3	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	9	9	9	10	10	11	27	31
64	4	2	3	3	4	1	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	12	11	11	11	11	10	34	32
65	4	1	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	2	11	11	11	9	9	10	33	28
66	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	12	12	12	10	10	12	36	32
67	3	4	1	3	1	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	11	11	11	12	12	10	33	34
68	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	12	12	12	12	10	11	36	33
69	4	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	4	4	2	4	4	3	4	3	9	9	9	10	10	10	27	30
70	1	4	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4	2	9	10	9	10	10	9	28	29
71	4	4	1	3	4	4	3	1	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	12	12	12	9	9	10	36	28
72	4	2	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	12	12	12	11	11	10	36	32
73	3	4	3	3	4	2	3	3	1	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	13	12	9	10	10	11	34	31
74	1	4	1	3	4	1	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	1	3	4	4	9	10	11	11	8	11	30	30
75	1	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	11	11	11	10	10	10	33	30
76	4	1	4	2	3	1	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	11	10	10	11	11	9	31	31
77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	13	12	11	11	11	12	36	34
78	4	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	10	10	11	9	9	12	31	30
79	4	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	10	9	11	9	9	11	30	29
80	3	4	3	1	4	3	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	11	11	11	12	12	10	33	34
81	1	4	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	11	11	11	10	10	11	33	31
82	4	2	2	3	2	4	3	1	3	1	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	11	10	10	10	10	10	31	30
83	4	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	11	11	11	11	11	11	33	33
84	2	4	1	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	10	11	10	11	11	10	31	32
85	1	4	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	11	11	11	12	7	12	33	31

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	D1	Numérico	8	0	Norma Sustanti...	{1, Descono...	Ninguna	2	Derecha	Escala
2	D2	Numérico	8	0	Norma Procesa...	{1, Descono...	Ninguna	2	Derecha	Escala
3	D3	Numérico	8	0	Regulación Ins...	{1, Descono...	Ninguna	2	Derecha	Escala
4	D4	Numérico	8	0	Teletrabajo	{1, Descono...	Ninguna	2	Derecha	Escala
5	D5	Numérico	8	0	Regulación Lab...	{1, Descono...	Ninguna	2	Derecha	Escala
6	D6	Numérico	8	0	Regulación Lab...	{1, Descono...	Ninguna	2	Derecha	Escala
7	V1	Numérico	8	0	Regulación Jurí...	{1, Descono...	Ninguna	2	Derecha	Escala
8	V2	Numérico	8	0	Desarrollo del T...	{1, Descono...	Ninguna	2	Derecha	Escala
9	S1	Numérico	5	0	Norma Sustanti...	{1, Bajo}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal
10	S2	Numérico	5	0	Norma Procesa...	{1, Bajo}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal
11	S3	Numérico	5	0	Regulación Ins...	{1, Bajo}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal
12	S4	Numérico	5	0	Teletrabajo (agr...	{1, Bajo}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal
13	S5	Numérico	5	0	Regulación Lab...	{1, Bajo}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal
14	S6	Numérico	5	0	Regulación Lab...	{1, Bajo}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal
15	VS1	Numérico	5	0	Regulación Jurí...	{1, Bajo}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal
16	VS2	Numérico	5	0	Desarrollo del T...	{1, Bajo}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal