



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTORES

Giron Mori, Junior Aymar (ORCID: 0000-0003-3742-300X)

Rivas Pinto, Israel Antonio (ORCID: 0000-0002-2746-269X)

ASESOR

Mg. Wenzel Miranda, Eliseo Segundo (ORCID: 0000-0003-1057-0413)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, Procesos Constitucionales Y Jurisdicción
Constitucional Y Partidos Políticos.

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico el siguiente trabajo, a todos los servidores jurisdiccionales del Poder Judicial, que sin reconocimiento alguno van surcando el nuevo rostro de la justicia en el Perú.

A mis familiares por su apoyo y motivación constantes durante este proceso de formación profesional.

Agradecimiento

Manifiestar mi grato agradecimiento a todos los docentes catedráticos de la Universidad César Vallejo, por cimentar nuestras sólidas bases académicas en la carrera profesional de derecho.

Al asesor del presente trabajo de investigación, Mag. Wenzel Miranda Eliseo Segundo, como también a los asesores metodológicos, quienes con sus orientaciones y asesorías han contribuido a la realización del presente informe.

A los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia Lima, por su tiempo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.-INTRODUCCIÓN	1
II.-MARCO TEÓRICO	4
III.-METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de investigación	12
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	14
3.3. Escenario de estudio	14
3.4 Participantes	15
3.5 Técnicas e instrumentos	16
3.6 Procedimiento	18
3.7 Rigor científico	18
3.8 Método de análisis de datos	19
3.9 Aspectos éticos	20
IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
V.- CONCLUSIONES	37
VI.- RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	: Tabla de Categorías y Subcategorías	14
Tabla 2	: Entrevistados de las encuestas	15
Tabla 3	: Rigor Científico	19

RESUMEN

El Poder judicial del Perú, a raíz de la aparición de la enfermedad pandémica denominada, Covid-2019 implementó en el quehacer de los servidores jurisdiccionales una nueva forma de trabajo, constituida por el trabajo a distancia o trabajo remoto, sin embargo, dicho trabajo, lejos de ser una solución adecuada ha ocasionado que los servidores jurisdiccionales trabajen por más de las ocho horas reglamentadas por ley. En ese sentido, el objetivo general del presente trabajo de investigación es analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020, para lo cual se empleó el enfoque cualitativo mediante el diseño teoría fundamentada, tipo básica y nivel descriptivo, con ayuda del instrumento de recolección de datos, guía de análisis de fuentes documental y guía de entrevista, en las cuales se plasmaron las declaraciones de los servidores jurisdiccionales, llegando al resultado el trabajo remoto implementando por el Poder Judicial del Perú lesiona el derecho a las ocho horas laborales de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial de Lima.

Palabra clave: Trabajo remoto, servidor jurisdiccional, Jornada de trabajo, derecho al descanso y derecho a las ocho horas laborales.

ABSTRACT

The Judicial Power of Peru, as a result of the appearance of the so-called pandemic disease, Covid-2019 implemented in the work of the jurisdictional servers a new form of work, consisting of remote work or remote work, however, said work, far from being an adequate solution, it has caused jurisdictional servants to work for more than the eight hours regulated by law. In this sense, the general objective of this research work is to analyze how the right to eight working hours is guaranteed in remote work of the jurisdictional servers of the Lima judicial district, 2020, for which the qualitative approach was used through the design grounded theory, basic type and descriptive level, with the help of the data collection instrument, document source analysis guide and interview guide, in which the statements of the jurisdictional servants were reflected, reaching the result of remote work implemented by the Judicial Power of Peru violates the right to eight working hours of the judicial servants of the judicial district of Lima.

Keywords: Remote work, jurisdictional server, working hours, right to rest and right to eight working hours.

I.-INTRODUCCIÓN

En el presente estudio de investigación, **la realidad problemática** se manifiesta a través de la materialización de la lucha del hombre por el reconocimiento de sus Derechos Humanos, la cual ha sido una siempre un paradigma enigmático, desde los albores de la historia, contrastando épocas memorables, como la revolución Francesa con su declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, la Revolución Industrial y la gran hazaña de los Mártires de Chicago, estos grandes logros han permitido el reconocimiento de los derechos laborales, que con el devenir del tiempo han sido incorporados en instrumentos legales en todo el mundo, por tal razón, hoy por hoy, gozan de una protección jurídica.

Dentro de ese contexto, resulta importante repensar las base del derecho laboral y con ello el respeto a los Derechos Humanos laborales como tal, en una sociedad de información y del conocimiento con nuevas formas de trabajo en donde la vida laboral tiene un acercamiento a los avances de la información tecnológica, en donde las prestaciones de servicios dejaron de ser convencionales (presencia física) para realizarse de manera remota y así poder mantener una viabilidad de las relaciones laborales, más aún si esta, se desarrolla en un escenario crítico de salud. En ese sentido, resulta importante mencionar que el sistema de justicia en el Perú, emanado por el Poder Judicial, desde inicios del mes marzo de 2020, frente a la aparición del Covid-19 y las medidas de restricción social dispuestas por el Gobierno Central, ha venido implementados mecanismos a efectos de proteger la salud de sus trabajadores como también mantener activo el funcionamiento del servicio de administración de justicia a través de la producción.

Bajo ese contexto, es que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a través de la resolución administrativa N°000069- 2020-P-CE-PJ,2020, implementó el trabajo remoto en todas sus sedes a nivel nacional, incorporando en el quehacer de sus servidores jurisdiccionales una nueva forma de trabajo, sin embargo, el trabajo remoto lejos de convertirse en una solución idónea ha ocasionado que los servidores del distrito judicial de Lima trabajen hasta por más de las ocho horas

reglamentadas por Ley, sin que estas sean reconocidas, debido a sus falencias en su gestión e implementación, lesionando de manera directa el derecho a las ocho horas laborales y por conexidad el derecho al descanso y la dignidad humana.

Ante la realidad problemática que estamos observando a causa de una mala gestión interna del Poder Judicial con la implementación del trabajo remoto, podemos formular el siguiente **problema general**, ¿cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?, En virtud de ello, formulamos como **problemática específica 1**, ¿cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?; asimismo, nos planteamos como **problema específico 2**, ¿de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

Respecto a la **Justificación teórica**, esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente, la importancia de la eficacia y tutela del derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto como también las consecuencias que acarrea su vulneración, abordándolo desde una óptica progresista mediante la sistematización de teorías y conceptos de Derecho fundamental; por otro lado, respecto a la **Justificación Práctica**, está refleja la necesidad de tutelar el derecho constitucional a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, mediante la implementación de una adecuada gestión administrativa, regulación especializada y creación de un órgano de control que garantice la vigencia de dicho derecho; y como **Justificación Metodológica**, responde a las técnicas e instrumentos de recopilación de datos que se han utilizado en el presente estudio, sobre el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales, tales como la entrevista, el análisis de fuente documental, la guía de entrevista y la guía de análisis de fuente documental, lo que generara en tanto el abordaje de la realidad problemática como los instrumentos empleados, ser usados en otros trabajos de investigación cuyo escenario de estudio sea el Poder judicial en sus distritos judiciales como también otras instituciones públicas que

efectivizan trabajo remoto.

Del mismo modo, se planteó el siguiente **objetivo general**, analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020, asimismo, se formuló el **objetivo específico 1**, referente a, explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020; igualmente se propuso el **objetivo específico 2**, referido a, determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Finalmente, para responder las preguntas de investigación planteadas, formulamos el siguiente **supuesto general**: estableciendo que, el derecho a las ocho horas laborales de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, no se garantizaría en el trabajo remoto, en tanto los referidos servidores laboran por más de las 8 horas reglamentadas por Ley producto de la ausencia de una regulación especial e ineficiente gestión administrativa; asimismo proponemos el **supuesto específico 1**, disponiendo que el derecho a las ocho horas laborales se protegerá a través de la implementación de una norma especial y la creación de un órgano especializado en la fiscalización y control de la jornada laboral a efectos de brindar seguridad y salud en el trabajo; también establecemos el **supuesto específico 2**, propugnando que, el trabajo remoto vulnerará el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales, en tanto producto de la inadecuada gestión administrativa, ausencia de una norma especial e inexistencia de un ente fiscalizador, se vienen desarrollando prácticas que interfieren en el ámbito personal y familiar del servidor, como también la afectación de la dignidad humana como valor supremo.

II.-MARCO TEÓRICO

A consecuencia del problema expuesto en la presente indagación, se tuvo a considerar los siguientes trabajos previos que permitirá abordar la problemática a nivel internacional, en ese sentido, **Aguilera y Cristóbal (2017)**, en su artículo de investigación denominado *“Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica”*, explican que el uso de las nuevas tecnologías ha generado la aparición de nuevos riesgos y enfermedades derivadas por la sobreexposición tecnológica en el entorno laboral, provocando que se desdibuje la línea divisora entre la vida personal y laboral del trabajador, concluyendo que resulta necesario que las empresas y las entidades estatales lleven a cabo acciones en materia preventiva para conocer y hacer frente a todos los riesgos que pueden derivar la nueva tecnologías como instrumento de trabajo, aunado a ello se debe de generar capacitaciones que concientice al empleador y trabajador sobre el uso de los medios tecnológicos puestos a su disposición bajo la elaboración de un dispositivo legal (p.12).

Por su parte, **Molina (2017)**, en su investigación denominada, *“Jornada laboral y tecnológicas de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”*, por la Univ. de Jaén, España, el autor sostiene como primera medida que la legislación laboral y sus disciplinas alcancen acostumbrarse a las variaciones ocasionadas (...) enfatizando que la implementación de las herramientas tecnológicas en el centro de trabajo no quiere decir que el servidor no goce de la misma tutela con la cual goza en el desarrollo de sus funciones de forma presencial, en ese sentido el autor infiere en que el trabajador mediante las nuevas formas de trabajo, no debe de renunciar a su derechos laborales, esto, implica la protección a su jornada laboral legal y al derecho al descanso (p.35).

Seguidamente, en palabras de **Rosenbaum (2019)**, en su trabajo de investigación titulado “*El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico Uruguayo*”, el autor es de la idea que las nuevas formas de trabajo que son realizados mediante la tecnología, tienen complicaciones normativas en la ejecución de algunos derechos existentes, para ello es importante que cada sistema legal cuente con su regulación y protección a la estabilidad laboral para que no se afecte los mecanismos de ejercicio de dichos derechos, por esa razón el autor busca que las jornadas laborales debe ser respetada y ser sancionados por el empleador cuando este realiza directrices después del horario de trabajo (p.12).

Paralelamente, los autores **Bautista, Prieto y Ñanez (2020)**, en su tesis llamada “*El Derecho a la Desconexión Laboral y su Regulación en la Legislación Colombiana*”, propusieron como objetivo analizar cuál fue el avance del derecho a la desconexión laboral en el marco internacional y su incidencia en el ordenamiento jurídico colombiano, para tal propósito, emplearon como tipo de estudio descriptivo la investigación documental, cuyo método responde al cualitativo, finalmente los autores sostienen que el trabajo remoto ha mostrado la necesidad de regularizar las condiciones en que se presta en aras de proteger al trabajador de posibles excesos y desconocimiento de sus derechos laborales, por tal motivo, el derecho al descanso no se puede tratar como un derecho aislado, ni mucho menos ser trasgredido dentro de la esfera laboral ello atentaría con las condiciones dignas y justa del trabajador, (p.107). Un pronunciamiento importante es la que realizó **Skamiotis (2017)**, en sus tesis “*Análisis Sistemático de la Jornada Laboral*”, el autor chileno realiza un estudio sobre el tratamiento legal de la jornada laboral en el país sureño, teniendo en cuenta la disposiciones normativa en el derecho comparado, enfatizando que la jornada laboral es mucho más que simplemente el cómputos de horas, sino que, su incidencia está directamente vinculado al bienestar en la vida de cada trabajador, por ello es de suma establecer condiciones para el desarrollo del trabajo que permitan a la persona mantener su dignidad como tal en la que tenga un desarrollo integral a lo largo de su vida, sin afectar, a la vez, su capacidad productiva, en síntesis, resulta imprescindible que todo el entramado jurídico tenga un cariz moderno, con capacidad para adaptarse a los cambios vertiginosos que se suceden cada día con mayor celeridad (p.125).

En los antecedentes nacionales, empezaremos tomando cuenta la opinión de **Arriola y Neyra (2020)**, en su trabajo de investigación para graduarse en la maestría de derecho de empresa por la Univ. Peruana de Ciencias Aplicadas titulado “*Análisis en la Eficiencia del Trabajo Remoto en el Poder Judicial*”, teniendo como objetivo, analizar los aspectos positivos que ha traído el trabajo remoto al Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral de la zona 01 de Lima Este, para ello se empleó como metodología una investigación exploratoria cuyo estudio responde al enfoque cualitativo basado en entrevista y sondeo, por lo que, se llegó a concluir que el trabajo remoto en el ámbito judicial tiene ciertos indicios beneficiosos para el sistema judicial como medio de renovación y tecnologización de la Justicia en el Perú, sin embargo, la falta de una adecuada regulación de protección del derecho al descanso de los servidores del Poder Judicial y la falta de supervisión de la jornada laborales constituyen uno de los problemas latentes que está teniendo el Poder Judicial a través del trabajo remoto (p.116).

Por su parte, **Sánchez (2020)**, en su trabajo de investigación para obtener el título de licenciado en derecho por la Univ. Señor de Sipan denominado “*La Regulación de la Desconexión laboral ante las nuevas formas de Trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto*”, tuvo como objetivo, determinar la necesidad de regular la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, ante las nuevas formas de trabajo, para tal propósito se utilizó una investigación mixta con diseño no experimental y para la recolección de datos se empleó la técnica del análisis documental y encuestas, en el cual concluye que el 72% de los trabajadores encuestados considera que no se respeta la jornada máxima legal de trabajo, el 80% indica que cuando el trabajo es digital los empleadores se justifican para asignar labores más allá del horario establecido sin pagar horas extra y el 84% confirma haber realizado asignaciones fuera de la hora de trabajo en más de una oportunidad (p.143).

De mismo modo, para **Mendoza (2021)**, en su tesis para obtener el título profesional de abogada, denominado “*Desconexión Digital en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en Perú, 2020*”, propone como objetivo principal evaluar la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020, como metodología se empleó un enfoque cualitativo, utilizando

técnicas de recopilación de información, tales como, análisis de archivo, entrevistas a profundidad y el análisis de fuente documental, ahora bien en merito a lo expuesto, la redactora de la tesis, concluyen respecto a la jornada de trabajo en el trabajo remoto y en el teletrabajo (...) se ha extendido por un uso excesivo de los medios tecnológicos, una sobrecarga laboral y la falta de políticas internas que establezcan límites a esta jornada de trabajo, por tanto, en Perú se reconoce el derecho a la desconexión digital, toda vez que, servirá como garantía para el respeto de la jornada máxima de trabajo acordada , evitando que se vulnere otros derechos como es al descanso, a la salud física y psicológica y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de cada trabajador (...) (p.155).

Seguidamente, **Alamo (2019)**, en su trabajo de investigación para conseguir el título profesional de abogada por la Univ. Cesar Vallejo denominado, "*Protección Constitucional de las horas extras y su incidencia en el artículo 8.7° de la Ley del Presupuesto Público 2019*", se propuso como objetivo analizar las opiniones de los jueces, especialista judiciales y asistentes con respecto a la tutela constitucional del trabajo fuera del horario laboral y su implicancia en el artículo 8.7 de la Ley del Presupuesto Público 2019, para la investigación se empleó como tipo y diseño descriptiva no experimental, que responde al estudio cuantitativo, como instrumento para la recopilación de información se usó una encuestas a los operadores de derecho del Sector Público, concluyendo, que es fundamental en el Estado el reconocimiento del trabajo en sobretiempo, poniendo énfasis en el principio de irrenunciabilidad de Derechos, así como el Principio de progresividad y no regresividad en materia laboral (p.49).

A su turno, **Edquen (2020)**, en su trabajo de investigación para la obtención del grado académico de licenciado en Administración, cuyo nombre responde a "*Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia - Covid 19*", trazó como objetivo determinar la relación de trabajo a distancia y el desarrollo laboral del personal del Ministerio Público de Cutervo durante el Estado de Emergencia Covid-19, para la presenta investigación se utilizó el enfoque cuantitativo correlacional y el diseño experimental, cuya ilación pone en evidencia las deficiencias de las actividades desde casa por parte de los fiscales al no contar con dispositivos y las

herramientas necesarias, a ello se une las sobrecargas de labores que en ocasiones superan las ocho horas laborales (p.88).

Prosiguiendo con el avance de nuestra investigación respecto a las **teorías relacionadas al tema**, iniciamos definiendo a las ocho horas laborales, en ese sentido se aprecia que a opinión de **Minaya (2009)**, define las ocho horas laborales como aquel tiempo que adeuda el trabajador al empresario, por la relación que le vincula con este último en el contrato de trabajo (p.33). Por su parte, **Ulloa (2019)**, opina que las ocho horas laborales se constituye como el tiempo de trabajo, asimismo, como un elemento esencial del contrato laboral y un derecho fundamental reconocido a nivel nacional e internacional (p.184). En esa misma línea se tiene como marco legal lo regulado por el Decreto Legislativo N° 854, y su reglamento, así también lo tipificado por el Decreto Supremo N°007- 2022-TR y su reglamento Decreto Supremo N° 012-2002-TR, en ambos dispositivos legales coinciden en que el quantum de la jornada laboral consiste en ocho horas diarias y cuarenta y ochos horas semanales. En ese mismo corolario, la **Resolución Administrativa 010-2004-CE-PJ**, aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial cuyo propósito se observa en el capítulo III, artículo 5, en donde se legaliza la jornada ordinaria de trabajo equivalente a las ocho horas diarias. Finalmente, a **nivel jurisprudencial** los máximos órganos jurisdiccionales en relación a las ocho horas laborales se han pronunciado a través de la **Casación Laboral N°14239-2015-LIMA**, señalando que la jornada de trabajo consiste en la suma de horas por el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo, enfatizando que ese tiempo de actividad laboral debe ser de ocho horas diarias (FJ.5).

En ese mismo orden de ideas, el Tribunal Constitucional del Perú, en el Exp N°10087-2005-PA, ha precisado que “(...) **la dignidad de la persona humana** constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquélla sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Pero la dignidad también es un dinamismo de los derechos fundamentales, así como la fuente de los derechos fundamentales. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo

(2019), señala que un horario de trabajo digno es aquél que favorece a las familias, promueven la igualdad de género, favorecen la competitividad empresarial y facilitan la influencia de los trabajadores en la determinación de sus jornadas (p.22).

En tanto, al **derecho al descanso**, se tiene lo dicho por Martín (2008) al expresar que el derecho al descanso es el tiempo que no está establecido en la jornada laboral se constituye en un tiempo sobre el cual el trabajador tiene el derecho de disfrute (p.316), asimismo Quispe (2011) sostiene que el descanso laboral tiene como fundamento el derecho constitucional al disfrute del tiempo libre y al descanso (p.20). Paralelamente, Távara y Chira (2020), señalan que el derecho al descanso en tiempos de pandemia debe ser entendida como el derecho a la desconexión digital que todo trabajador debe no desarrollar actividades fuera de la jornada laboral a través de medios digitales, electrónicos o análogos. (p.13).

Por otro lado, **corresponde abordar sobre el trabajo remoto**, el cual de acuerdo al artículo 16 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, se caracteriza por la prestación de servicios subordinados de la presencia física del trabajador en su domicilio o cualquier lugar de aislamiento domiciliario, mediante el empleo recursos informáticos y telecomunicativos que se extienda a cualquier tipo de labores que no requiera presencia física en el centro laboral, en ese sentido Campos (2005) precisa que el trabajo remoto es la forma de prestar un servicio que se realiza a distancia en un lugar distinto al centro laboral en donde no se requerirá la presencia física del trabajador, pues este lo podrá realizar las labores desde su domicilio u otro lugar que no requiera asistir al centro de labores mediante el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación conocida también (p.1). En conexión a la implementación del trabajo remoto en suelo patrio según, Oszlak (2020) señala que el trabajo remoto se ha convertido en un experimento social y laboral, en donde el trabajador actualmente realiza labores desde su hogar por la necesidad y urgencia de esta enfermedad, en una etapa de incertidumbre social y económica (p.17). Reforzando la idea, de acuerdo a Veliz (2020), en sus tesis para optar el Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, sostiene que el trabajo remoto en la actualidad se ha convertido

en un elemento relevante y esencial mediante la coyuntura sanitaria debido al brote del COVID-19, esta situación ha hecho que el trabajo tradicional se realice en un lugar distinto al habitual (p.3).

Ahora bien, respecto a la **Gestión Administrativa**, López (2019), en su tesis para optar el grado académico de maestro es Gestión Pública, sostiene que la Gestión Administrativa resulta ser un elemento esencial para el desarrollo de las actividades del Poder Judicial, ya que, una gestión administrativa materializa las fases de planeación, organización y dirección que convergen de manera eficaz con los recursos financieros, humanos y tecnológicos indispensable para la producción de un excelente servicio del Poder Judicial en relación a sus trabajadores y en atención a la ciudadanía (p.110). Seguidamente, en palabras de Luna (2015), menciona que la gestión administrativa consiste en aquel proceso en donde se aplicará con efectividad la dirección para alcanzar las metas determinadas dentro de la institución, la organización para dividir las actividades de trabajo dentro de la institución de manera estructurada y la planificación como la toma de decisiones ante futuras eventualidades en donde se deberá adecuar a las necesidades que requiere el trabajador (p.32). De la misma forma, Ruano (2011), The management of administration implies not only decision-making to achieve the objectives set, but it is necessary to know widely the personnel who work within the institution (p.38). Lo que acota el autor es que la gestión de administrar implica no solo la toma de decisiones para alcanzar los objetivos propuestos, sino, que es necesario conocer ampliamente al personal que labora dentro de la institución, esto quiere decir que la gestión administrativa no solo va a consistir en la promulgación de directrices o guías, sino que es de suma importancia conocer el entorno en el cual se dirige. En contraste con lo expuesto, los autores

Forastieri (2005) contextualiza que las **condiciones de trabajo** son aquellos factores estructurales y de organización en el cual se sitúa la actividad de trabajo, en este contexto cada empleador debe de ofrecer unas series de condiciones de servicios de bienestar social a cada trabajador al momento de efectuar su protección ello en aras de poder proteger su integridad y salud dentro y fuera del espacio laboral (p.47). Por otro lado, Martín (2008) respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, hace alusión al conjunto de medidas técnicas

destinadas a la prevención, protección y eliminación de los posibles riesgos atentatorios que vulnere el derecho a la salud, la vida y la integridad física y psicológica de los trabajadores (p.297). Finalmente, sobre las condiciones de seguridad y salud el jurista Álvarez (2006) acota que las condiciones de seguridad es el ambiente directo en donde los trabajadores prestan su servicio personal, el autor subraya que este entorno debe revestir de ciertos cuidados y espacios que brinde seguridad y comodidad al trabajador no viéndose afectado su salud ya sea física o mental (p.17).

Con respecto a los enfoques conceptuales desarrollamos los siguientes términos; en relación a la **tecnología de la información y las comunicaciones** consiste en herramientas digitales necesarias para la prestación de servicios, ahora bien, por **servidor jurisdiccional**, es aquella persona que presta servicios y funciones en el Poder Judicial, ya sea, jurisdiccional como administrativo, asimismo, la **carga laboral** hace referencia a las cantidades de actividades que el trabajador debe de realizar en un determinado lapso de tiempo, acto seguido, el **sobretiempo**, se hace alusión a la labor realizada antes del inicio o después de la jornada de trabajo, por **jefe superior inmediato**, aquella persona que tiene la capacidad de directriz y fiscalizadora dentro de una relación laboral, seguidamente, del mismo modo, la **carga laboral** hace referencia a las cantidades de actividades que el trabajador debe de realizar en un determinado lapso de tiempo dentro de la jornada de trabajo, acto seguido, acerca del **trabajo** es una actividad humana que comprende las capacidades intelectuales y manuales que tiende a satisfacer las necesidades básicas de toda personas, sobre la **desconexión digital** es aquel derecho que tiene los trabajadores que realizan trabajo remoto o teletrabajo, al descanso laboral luego de haber culminado la jornada de trabajo.

III. METODOLOGÍA

En este capítulo se pondrá en conocimiento aquellos aspectos metodológicos de la investigación, todo ello con la finalidad de poder profundizar lo necesario acerca de la elaboración de nuestra tesis, en ese sentido, la reciente investigación es de aplicación el **enfoque cualitativo**, en donde la investigación [...] se encuentra enfocada a comprender los fenómenos sociales, mediante el planteamiento del problema con el objetivo de examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean (Hernández, Fernández y Bautista, 2014, p.502). Cabe indicar, que mediante esta definición la investigación no se desarrollara mediante métodos numéricos o estadísticos, sino mediante otras técnicas que coadyuven a cambiar la realidad por medio de las observaciones y recolecciones de datos. En concordancia con lo expuesto, los autores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), argumentan que una de las características del enfoque cualitativo es el uso de la recolección y análisis de datos, en donde la cuantificación, la observación y la descripción se realizan como segundo plano, el propósito en sí de este enfoque es reconstruir, descubrir e interpretar la realidad que rodean a los participantes mediante la comprensión, la interpretación o la hermenéutica (p.98). Finalmente, dentro de la investigación cualitativa se aborda las realidades profundas a las que se le conoce como realidad problemática en la que se dará razón a través de la recolección de datos, análisis de datos y la recopilación de teoría (Martínez, 2006, p.128).

3.1 Tipo y diseño de investigación

Atendiendo de qué se trata de un enfoque cualitativo, en este caso se optó desarrollar una investigación de **tipo básica**, puesto que, se utilizará datos empíricos e informativos tales como las tesis, ya sean nacionales e internacionales, artículos de revistas indexadas, libros, normas jurídicas, informes jurídicos y jurisprudencia a fin de poder nutrir nuestra categorías y subcategorías planteada en el presente estudio. Acto seguido, mediante este tipo de estudio el propósito fundamental de la investigación recae en la producción de nuevos conocimientos o teorías, en búsqueda del desarrollo de la raza humana frente a los problemas sociales mediante la investigación cualitativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.24). Todo ello está

plasmado en el presente estudio a través del hallazgo de nuevos conocimientos que otorguen un resultado al problema presentado.

De la misma forma, el autor Muntané (2010), alude una de las características de la investigación de tipo básica, mencionando que, por intermedio de esta, se origina un marco teórico que sostiene la recolección de teorías en el desarrollo de la investigación, sin constatar con ningún aspecto práctico (p.221). Esto significa que el desarrollo de la investigación consistió en recopilar la información necesaria que dan respuesta a nuestra categorías y subcategorías, que forman parte de la investigación en virtud al conocimiento obtenido de las diversas opiniones teóricas, de esa manera permitirá generar teorías que expliquen los resultados sobre la protección del derecho a las ocho horas laborales y su aplicación a través del trabajo remoto en sede judicial. En suma, Behar (2008), manifiesta que “la investigación básica es empleada cuidadosamente [en] el desarrollo [del] muestreo, afianzando los hallazgos más allá de las situaciones estudiadas” (p.19). Entonces, mediante la investigación básica lo que se pretende fundamentalmente es un avance científico cuya importancia recae en la consolidación de una nueva teoría en un proceso formal y sistemático de análisis con miras a formulaciones hipotéticas del razonamiento deductivo e inductivo del investigador, con el fin de encontrar un hallazgo a la problemática presentada en la investigación, por tal consideración, en el presente estudio se busca analizar y desarrollar una serie de teorías doctrinarias que nos lleve a formular una solución.

En cuanto al diseño de la investigación, se aplicará la **Teoría Fundamentada**, en palabras del autor Valderrama (1992), la define como el “diseño [...] más común en el enfoque cualitativo, este diseño tiene surgimiento de los datos recolectados durante la investigación de este modo analizaremos constantemente la búsqueda de recolección de datos” (p.297). Esto tiene sentido, dado que, la teoría fundamentada tiende a producir una teoría o una explicación general a partir de las referencias procesadas o las interacciones con el contexto investigado. A fin de cuentas, la teoría fundamentada es la que mejor se adecua al enfoque y objetivo propuesto en el que el investigador obtendrá una explicación general respecto al fenómeno estudiado en un ámbito determinado, de modo que,

de la teoría generada, se desarrollarán hipótesis derivadas de la recolección de datos literarios (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 472).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

En este apartado, se entra a tallar las categorías dentro del enfoque cualitativo, la cual son considerados como los niveles o variables de la unidad análisis, las categorías surgen cuando se realiza la formulación del problema (Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagómez, 2014, p.228). Entonces, las categorías se constituyen como el elemento principal de la investigación en donde se abordará la cantidad de contextualizaciones, a ello se une las subcategorías cuya tarea recae en delimitar y profundizar cada categoría a investigar detallando algunos puntos más específicos que relacionen a las categorías propuesta en la formación de la problemática central y las específicas.

Tabla 1:

Categorías	Subcategorías
1. Derecho a las Ocho Horas Laborales.	1. La dignidad humana.
	2. Derecho al descanso.
2. Trabajo Remoto	1. Gestión Administrativa
	2. Condiciones de Seguridad y Salud.

La matriz de categorización esta anexada en el presente estudio (Anexo 3)

3.3 Escenario de estudio

Entendido, como en el ambiente o contexto donde se desarrolla la investigación, es allí donde se desarrollan los fenómenos y situaciones que se evidencian en el escenario seleccionado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 514). Esto significa, que el escenario de estudio comprende el objeto del estudio donde se sitúa la realidad problemática, por tal razón, el objetivo principal de la selección de un escenario es intentar recopilar las informaciones necesarias que ayuden a responder las interrogantes planteadas en la investigación. Por tanto, en la presente investigación se tuvo como escenario de estudio en el ámbito

jurisdiccional, el Distrito Judicial de Lima del Poder Judicial del Perú, en el cual los servidores judiciales desarrollan sus labores a diario.

3.4 Participantes

Como regla general en toda investigación cuál fuera el enfoque, es indispensable conocer los actores del escenario elegido, por tal razón, el presente estudio los participantes que han sido entrevistado son personas profesionales en la rama de derecho que ejercen la carrera siendo ellos, 03 especialistas legales, 01 asistente judicial, 01 asistente de juez, 02 auxiliares jurisdiccionales y una 01 secretaria judicial del distrito judicial de Lima, según tabla 2.

Tabla 2. Entrevistados de las encuestas

NOMBRES	PROFESIÓN	CARGO	EXPERIENCIA
Carlos Alejandro Venegas Cuba	Abogado	Asistente de juez del Primer Juzgado Constitucional Transitorio del distrito judicial de Lima.	04 años.
Julio César Maticorena Vallejo	Abogado	Auxiliar Jurisdiccional del Primer Juzgado Constitucional Transitorio del distrito judicial de Lima.	03 años.
Cinthya Jamaly Huertas Escobar	Abogado	Especialista Legal del Primer Juzgado Constitucional Transitorio del distrito judicial de Lima.	08 años.
Grace Antonella Cortez Chistama	Abogado	Especialista Legal del Primer Juzgado penal del distrito judicial de Lima.	02 años.
Marlee Zoila Cárdenas Carranza	Abogado	Auxiliar jurisdiccional del Primer Juzgado Constitucional Transitorio del distrito judicial de Lima.	08 años.
Anyeli Torres Pachas	Abogada	Secretaria Judicial del Séptimo Juzgado Penal del distrito judicial de Lima.	07 años.
Esperanza Condori Mendoza	Abogada	Especialista Legal del Séptimo Juzgado Penal del distrito judicial de Lima.	08 años.
Kevin Jeyson Yucra Roque	Abogado	Asistente Judicial del Séptimo Juzgado Penal del distrito judicial de Lima.	03 años.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según los autores La Torre, Del Rincón y Arnal (2003), la recolección de datos es el procedimiento cuidadoso por el cual el investigador selecciona las técnicas o herramientas que pueden ser utilizados en el desarrollo de la investigación en la que destacan la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, entre otros (p. 255). Todo dependerá del enfoque empleado por el analista, de ello, se elegirá el instrumento pertinente para la recolección de datos. Por su parte, en palabras de los autores Hernández, Fernández y Baptista la recolección de datos es la etapa selecta que tiene el investigador al momento de empezar con la recopilación de datos directos sobre el problema planteado, recomienda ambos autores la elaboración de entrevistas abiertas, la revisión documental, la discusión dentro de grupos o comunidades, el registro y evaluación de historias de vivencias o experiencias personales, entre otros (2014, p.9). Por último, Bernal (2010), aduce que las técnicas de recolección nos servirán como instrumentos para responder nuestras preguntas de investigación y dar con esto la respuesta a nuestros supuestos; la recolección de datos son el centro a través del cual se acreditan la hipótesis, mediante el cual se argumentan las interrogantes de exploración y se logran los elementos del aprendizaje producidos de la cuestión (p.191). Atendiendo lo expuesto, en la presente tesis, se ha empleado como técnica de recojo de información la entrevista, considerada como una de las técnicas más importante en una investigación cualitativa debido al gran resultado de datos que se obtiene en base a lo resuelto por el entrevistado, la encuesta responde necesariamente a una acumulación estructurada que obedece a un acervo de pautas para su preparación y aplicación para que posteriormente sea analizado e interpretado por los investigadores como información recogida (Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagómez, 2014, p.219).

A través de la entrevista obtuvimos información de primera mano de manera que responderá a nuestros objetivos sin confusiones o ambigüedades, sino de manera directa y contextualizada, asimismo, como instrumentos de acopio de información de la entrevista se tiene a la Guía de Entrevista, como [...] una de las ventajas más importante que tiene la entrevista propiamente, pues contar con una guía de entrevista permitirá agrupar las preguntas por temas o categorías

(Martínez,1998,p.65-68), cabe indicar que la guía de entrevista contiene 10 interrogantes, 4 preguntas destinado al objetivo general, 3 preguntas para el objetivo específico uno y 3 más para el objetivo específico dos, cabe mencionar, que todas las interrogantes han sido creadas por los autores de la investigación y están tienden a ser objetivas, dirigibles y contextualizadas conforme al objetivo general y específicos, todo ello, se suscribe en los términos académicos de la Universidad en la cual representamos, siendo dirigido a expertos amplia trayectoria como es el caso de los especialistas en derecho laboral y en derecho constitucional, así como también los servidores jurisdiccionales que forman parte de la investigación entre los temas abordados, fueron como la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto al derecho a las ocho hora laborales, el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices y la protección del derecho al descanso (desconexión digital), entre otros. Del mismo modo, se utilizó como técnica de recojo de información el Análisis de Fuente Documental mediante el cual se desarrolló un proceso de interpretación y deducción sobre la obtención de la información requerida para la investigación propuesta, como bien señala los autores Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagómez (2014), al decir, que el análisis documental es el primer contacto con la información en la cual se empieza buscar la idea de la investigación (p.386), como se dice son los conocimientos previos que trata dar alcances a los objetivos planteados, a lo que Clauso (1993), sostuvo que el análisis documental es más que una descripción bibliográfica formal sino esta se constituye en una técnica de recojo de datos, característico de las investigaciones cualitativas (p.13). Paulatinamente, tenemos como instrumento a la Guía de Análisis de Fuente Documental comprendido por la fuente documental, el análisis del contenido de la fuente documental y la conclusión cuyo aporte permitirá el desarrollo de la investigación, para tal propósito, tenemos el análisis de jurisprudencias nacional y documentos normativos, opiniones doctrinarias referente a las categorías y sub categorías respectivamente, dentro de ese orden de ideas también se tiene los trabajos metodológicos como la tesis, revista indexadas, artículos de opiniones sobre el derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto, siendo relevante para el avance del estudio de investigación.

3.5 Procedimiento

En opinión de Behar (2008), el procedimiento metodológico es la etapa [donde] el investigador siente que su compromiso y dedicación está teniendo buenos resultados y cada vez se acerca a la culminación del mismo, es por esa razón, que mediante el procedimiento se recopila toda la información obtenida permitiendo saber qué datos le estaría faltando y cuales encajaría dentro de su investigación (p.79). Seguidamente, los autores nacionales Tafur y Izaguirre (2014), contextualizan que el procedimiento es aquella etapa de procesamiento de datos e información literaria que los investigadores utilizan para organizar su investigación por capítulos o subcapítulos (p.198). Por lo tanto, en el presente estudio, se presentó un enfoque cualitativo cuyo diseño es la teoría fundamentada, al mismo tiempo, cabe mencionar que para la realización de la recolección de información se tuvo a bien coordinar previamente con los servidores jurisdiccionales del distrito judicial de Lima a fin de poder contar con su declaración a tiempo y así poder procesar las respuestas obtenidas que posteriormente fue revisado conforme a los objetivos propuestos en la investigación, de la misma forma, se solicitó el permiso correspondiente para aplicar la Guía de Entrevista a los servidores jurisdiccionales mencionados en los párrafos anteriores, siendo relevante para el presente tema de investigación.

3.6 Rigor científico

En el presente trabajo de investigación, el rigor científico hace referencia a la confiabilidad y validez que se le otorga a una investigación a través de la rigurosidad de la metodología de la investigación. En ese sentido, en palabras de Rada (2006), establece que la rigurosidad cualitativa es aquel “criterio de calidad que el investigador realiza en su investigación lo cual destacan la credibilidad, la confirmabilidad, la transferibilidad, la consistencia o dependencia, todo ello contribuye a la solución del problema formulado” (p.17).

De lo mencionado, en líneas arriba se concluye que el rigor científico permite una mayor objetividad al momento de investigar, pues denota el compromiso del investigador de buscar una solución satisfactoria al problema planteado, sin duda alguna, esto hace que el rigor adquiera un valor significativo que será reflejado al

momento de obtener los resultados de la investigación conforme a las normas y reglas establecidas. Es por ello que, para validar el instrumento de recojo de datos elegido para esta indagación se ha requerido el apoyo y participación de tres expertos en materia de metodología, en aras de validar la credibilidad del instrumento de estudio empleado siendo la Guía de Entrevista, de la misma forma, para asegurar la rigurosidad y calidad del resultado de la investigación se tuvo a bien utilizar especialistas en materia Derecho Laboral y Derecho Constitucional, especializados en modernización, seguridad y salud en trabajo y en Derechos Humanos, por tal razón, se muestra a continuación a los validadores del instrumento de la Guía de Entrevista.

Tabla 3: Rigor científico

Validación de la Guía de Entrevista			
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Felipa Muñoz Ccouri	Docente de la Universidad César Vallejo.	90%	Aceptable
Luca Aceto	Docente de la Universidad César Vallejo.	95%	Aceptable
Eliseo Wenzel Miranda	Docente de la Universidad César Vallejo.	95%	Aceptable

3.7 Método de análisis de datos

En palabras de Behar (2008), nos dice que esta sección tiene por finalidad describir o defender el diseño experimental propuesto, para que un investigador posteriormente pueda repetir los estudios realizados (p.84). En razón de lo cual, la presente investigación adoptados por los métodos descriptivo, inductivo y hermenéutico, ya que, se revisó, evaluó y apreció la normativa de Derecho Nacional y de Derecho Comparado, asimismo, se tuvo en cuenta artículos científicos, resoluciones judiciales, leyes, convenios, tesis, tanto nacionales como internacionales entre otros documentos concernientes a temas de derecho a la

ocho horas laborales y el trabajo remoto, así también la información obtenida por los especialistas, de la misma forma referente al método descriptivo se procedió a describir los resultados adquiridos a través del instrumento de recojo de información, es así que se pudo profundizar el problema de investigación, para luego examinar e interpretar los resultados recogidos. Siguiendo con la misma temática en alusión al método inductivo se analizó cada caso en particular a fin de poder de arribar a una conclusión amplia en relación a la investigación propuesta y a los supuestos planteados. Por último, sobre el método interpretativo, se realizó un análisis sobre el tema, al revisar las jurisprudencias, sentencias, teorías, leyes, artículos de revistas indexadas y demás documentos en cuanto se requieran para un efectivo entendimiento sobre el respeto al derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial de Lima.

3.8 Aspectos éticos

Para Tafur y Izaguirre (2014) definen a los aspectos éticos como el conjunto de valores disciplinarios que comprometen al investigador al momento de realizar su investigación en su etapa de propuesta y ejecución (p.127) La presente tesis, se rige por lo establecido por CONCYTEC acerca de la integridad del investigador mediante la declaración de autenticidad de cada investigador atendiendo a los postulados en las Declaraciones de Helsinki, así como también lo expuesto por la norma APA vigente al momento de la elaboración del trabajo, siendo respetuoso de los derechos de propiedad intelectual de los autores utilizados en la investigación , todo ello contribuirá a que el trabajo tenga fiabilidad, autenticidad y veracidad para sus aprobación, publicación y difusión.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta etapa, se procedió a describir los resultados recogidos de los instrumentos de recopilación de información, como son la guía de entrevista y la guía de análisis documental. En tal sentido, partimos exponiendo los hallazgos encontrados en la guía de entrevista, respecto al **objetivo general**: Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020, para tal efecto se elaboraron las siguientes preguntas: 1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020? 2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del Derecho a las ocho horas laborales? 3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ocho horas laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto? 4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

Respecto a la primera pregunta: Venegas (2021), precisa que al encontrarse en la modalidad de trabajo remoto y no de teletrabajo, podría garantizarse mediante correos electrónicos, determinándose lo avanzado en el tiempo laborado. A su turno Huertas y Cárdenas (2021) señala que se garantizaría su derecho a las ocho horas laborales reportando en el sistema el trabajo realizado, en esa misma línea de pensamiento Cortez (2021) indica garantizaría el derecho a las ocho horas laborales por medio de la producción de la carga asignada por el órgano jurisdiccional. En esa línea de pensamiento Torres (2021) señala que se garantizaría mediante una efectiva supervisión por el área de personal estableciéndose un sistema que permita registrar el horario de ingreso y salida, y en donde se puedan detallar las labores realizadas durante la jornada laboral. En ese sentido Condori (2021) y Yucra (2021) sostiene que o se garantizan sus derechos siempre terminan laborando o respondiendo mensajes fuera del horario. Por otro lado, Maticorena (2021), sostiene que se garantiza sus derechos a las ocho horas laborales a través del reglamento del trabajo remoto y la resolución N°039-2020-SERVIR-PE.

Respecto a la segunda pregunta: Maticorena, Cortez, Venegas Huertas y Condori, Torres y Yucra (2021), señalan que el Poder Judicial no cuenta con mecanismos adecuados para garantizar la protección de las ocho horas laborales, en tanto al decir de estos, existen mecanismos insuficientes tales como el desconocimiento por parte del personal que apruebe el trabajo remoto de las actividades asignadas como también la ausencia de implementación de sistemas digitales modernos, denotando que el Poder Judicial es una de las entidades donde más se vulnera los derechos del trabajador, Así como la ausencia de fiscalización por parte de la oficina de recursos humanos y la ausencia de una norma que proteja ala trabajador a efectos de evitar represalias. Asimismo, Cárdenas (2021), detalla que el poder judicial no cuenta con mecanismos adecuados para garantizar la protección del derecho a las ocho laborales, entanto su labor remoto sobrepasa las ocho horas laborales establecidas por Ley y el sistema no permite reportar laborares por un más de los 480 minutos, toda vez que tiene un tope, no reflejando de manera real o sincera el tiempo trabajado.

Respecto a la tercera pregunta: Huertas, Condori y Yucra (2021), resaltanque la gestión del Poder Judicial no garantiza el respeto del derecho a las ocho horas laborales, en tanto, en el trabajo remoto se labora por más de las ochohoras establecidas por Ley. En esa misma línea Cortez (2021) manifiesta que no existe un control correcto al trabajo remoto, en tanto, si bien existe un máximo de horas para sustentar la carga laboral, en oportunidades se puede trabajar más, enese sentido Cárdenas (2021) señala que el Poder Judicial no ha hecho nada para poder respetar a las ocho horas laborales. Torres (2021) señala que debería de garantizarse sin embargo no se hace en tanto es el propio magistrado quien tiene que darle el visto bueno a las labores que se reportan a fin de que el área de personal a fin de que se considere las labores realizadas durante las ocho horas. A su turno Maticorena (2021), sostiene que no existe forma de garantizar que fuera del horario laboral de los ochos horas el personal se desconecte totalmentey no pueda ser requerido para realizar algún tipo de trabajo urgente. Contrariamente a ello Venegas (2021) enfatiza que la gestión del Poder Judicial sigarantiza el respeto el derecho a las ocho horas laborales a través de la declaración ante el jefe inmediato o administrador de las labores efectuadas.

Respecto a la cuarta pregunta: Maticorena (2021), acentúa que lo mínimo que realiza son ocho horas de trabajo remoto y que en algunas veces ha tenido que realizar más de diez horas laborales. Asimismo, Venegas y Huertas (2021) manifiestan que laboran de diez a doce, en esa misma línea Cárdenas y Torres (2021) señala que en diversas ocasiones ha superado las ocho horas laborales siendo diez horas las labores efectuadas hasta altas horas de la noche, en ese sentido Cortez (2021), destaca que labora por más de ocho horas. Por otro lado. Condori (2021) señala que trabaja más de ocho horas, hasta altas horas de la noche e inclusive sábados, finalmente Yucra (2021) señala que las comunicaciones con el personal son en cualquier momento.

En relación al **primer objetivo específico**: Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020, se plantearon las siguientes interrogantes: 5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto? 6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo, ¿a través del respeto al derecho a la desconexión digital? 7. ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Respecto a la quinta pregunta: Maticorena, Cortez, Cárdenas, Torres, Condori (2021) señalan que no se ha adoptado ninguna medida para garantizar su derecho a las ocho horas laborales como tampoco se ha adoptado medida alguna frente a las labores efectuadas por el personal jurisdiccional fuera del horario laboral de las ocho horas, toda vez que, si bien aparece una nota en el sistema estableciendo el máximo de ocho horas, sin embargo, la carga asignada implica realizar labores por más de las ocho horas no siendo compensables. En esa misma sintonía

Venegas (2021), señala que el Poder Judicial no ha adoptado ninguna medida para garantizar su derecho a las ocho laborales, incluso en el reporte del trabajo remoto no puede declararse por más de las ocho horas reglamentada por ley. Por otro lado, Huertas (2021) afirma que realiza trabajo mixto y que los días que efectúa trabajo presencial, cumplida la jornada laboral, se le llama para efectuar actividades de forma remota, asimismo Yucra (2021) manifiesta que el personal por miedo a sus quejas no efectúa sus quejas, denotado ausencia de medidas adecuadas.

Con relación a la sexta pregunta: Venegas, Huertas y Cortez (2021) concuerdan al señalar que el Poder Judicial no garantiza el disfrute del tiempo libre una vez culminada la jornada de trabajo, asimismo Cárdenas y Torres (2021) señala que no se garantiza su disfrute del tiempo libre en tanto se le efectúan muchos requerimientos fuera del horario laboral (coordinaciones para diligencias, audiencias, avanzar proveídos de escritos pendientes), en esa misma línea Condori (2021) señala que no garantiza su derecho al disfrute de tiempo libre en tanto se le llama telefónicamente, inclusive amenazando que no se aprobara su trabajo remoto por no contestar el teléfono. Sin embargo, Maticorena y Yucra (2021), precisan que la Corte de Lima ha garantizado a través de su magistrado el disfrute de su tiempo libre una vez terminada su jornada, siendo que en ocasiones esporádicas se le ha requerido ciertas actividades fuera del horario laboral, pero en relación ello prima el compromiso que este tiene con su trabajo.

Respecto a la Séptima pregunta: Venegas, Cortez y Yucra (2021) manifiestan que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral son un problema para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto, en tanto existe una carencia grande en cuanto a la efectividad de la regulación del entorno de la protección del derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales en el trabajo remoto, como también existe ausencia del personal encargado de fiscalizar el trabajo remoto. Asimismo, Cárdenas y Torres (2021) señalan que ese es uno de los problemas, motivo por el cual debería haber un ente regulador, supervisor, que si bien es cierto lo hay pero que en la práctica no está funcionando. Asimismo, Condori (2021) en relación a la gestión administrativa precisa que se debe de implementar un adecuado servicio de internet y computadoras. En ese sentido, Huertas (2021) manifiesta que se deberá de poner en conocimiento a la SUNAFIL para que se verifique la labor

efectiva de las ocho horas. Por otro lado, contrariamente Maticorena (2021), señala que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral no son un problema para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto.

Asimismo, **respecto al segundo objetivo específico**: Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020, se realizaron las siguientes preguntas: 8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto? 9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto? 10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Respecto a la octava pregunta: Maticorena, Torres, Condori (2021), estipulan que las actividades o factores que hacen que trabaje por más de las ocho horas son: la mala de conexión de los sistemas y la falta de red. Asimismo, Venegas (2021), agrega que las actividades o factores que hacen que trabaje por más de las ocho horas son: cuando existe compatibilidad de horario con otros servidores, con los cuales se requieren coordinar, problemas con el sistema del Poder Judicial y controversia de difícil solución. Bajo esa misma línea Huertas (2021), añade que las actividades o factores que hacen que trabaje por más de las ocho horas son: la producción del juzgado en tanto que ello depende la continuación y permanencia del mismo. Por otro lado, Yucra (2021) señala que uno de los factores es la reducción del personal al ser muchos vulnerables, finalmente Cortezy Cárdenas (2021), consideran que las actividades o factores que hacen que trabaje por más de las ocho horas son: la carga procesal y la exigencia de las autoridades superiores en relación a la producción.

Respecto a la novena pregunta: Maticorena (2021), precisa que los impactos por laborar más de las ocho horas laborales son el aumento de masa corporal, obesidad y sobrepeso, asimismo Venegas (2021), manifiesta que los impactos por laborar más de las ocho horas laborales son no permitirle realizar otros tipos de

actividades, aunado a ellos Huertas (2021), sostiene que los impactos por laborar más de las ocho horas laborales son no poder desconectarse del sistema digital, debido a que se tiene que firmar documentos, en esa misma línea Cárdenas y Yucra (2021) señala que uno de los impactos por trabajar más de las ocho horas labores es la pérdida de tiempo del ámbito personal y familiar del trabajador, el tiempo de invertir en tu casa o dedicarte a las diversas labores que tengas fueras de trabajo ósea estudiantiles, académicas o ser padre de familia, como también la reducción de la horas de sueño. Finalmente, Cortez (2021), precisa que los impactos por laborar más de las ocho horas laborales son dejar su labor de madre de familia, padecer de estrés, cambios de ánimos y enfermedades al bajar las defensas post estrés. En esa línea, Torres y Condori (2021) señala que los impactos que se le ha causado por laborar por más de las ocho horas reglamentadas por ley, son los problemas de salud, afectación emocional, estrés falta de apetito, frustración, falta de atención al hogar y ganas de renunciar debido al cansancio.

Respecto a la décima pregunta: Venegas, Cortez, Torres y Condori (2021) afirman que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana, en tanto no se respeta la desconexión digital luego de haber culminado la ocho horas de trabajo, por otro lado Huertas (2021), agrega que no todas la semanas se le delega directrices fuera del horario de trabajo pero la mayoría de veces es fin de mes por la producción del juzgado, en esa línea Maticorena (2021), señala que no hay uso indebido sino exceso de su utilización. Por otro lado, Cárdenas (2021) señala que el problema no son el uso de los medios tecnológicos, sino que el Poder Judicial no ha evaluado algunos criterios para poder llevar a cabo todo el trabajo dentro de las ocho horas, respetando la desconexión digital fuera del horario de trabajo tomando en cuenta otros aspectos como la carga procesal para poder trabajar dentro de las ocho horas y no exceder de la misma, definitivamente es un problema de gestión que de temas tecnológicos. En sentido contrario, Yucra (2021) precisa que, si bien de vulnera su derecho a descanso, ello no trasgrede su derecho a la dignidad humana.

Por otro lado, en relación a los resultados recogidos en la guía de análisis documental, respecto al objetivo general: Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020, se analizó el trabajo de investigación titulado “Trabajo Remoto del personal Jurisdiccional en el poder judicial de la Corte Lima Este, año 2020”, mediante la cual se ha establecido que, El trabajo remoto en el Poder Judicial ha permitido asentarse en la vida del servidor jurisdiccional, trayendo de por sí, ciertas ventajas como también desventajas, sin embargo, en atención al cumplimiento de las ocho horas labores frente a la gestión administrativa y las condiciones de salud y seguridad del Poder Judicial, este último denota la ausencia de una Gestión Administrativa que proteja las ocho horas laborales y la salud, seguridad de los servidores jurisdiccionales.

Por otra parte, respecto al primer objetivo específico, Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020, se examinó el estudio de investigación titulado “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia” estableciendo que, las horas laborales en el trabajo remoto sobrepasan la jornada laboral establecida por ley creando muchas consecuencias negativa en la vida del trabajador, siendo para ello a efectos de apalea tal deficiencia trascendentales se deberá de contabilizar las horas siendo que estas no deberán de exceder la jornada laboral de ocho horas establecidas por Ley y si estas exceden deberán de ser remuneradas, siendo así que se deberá de crear una norma especial que proteja el derecho de trabajador en el trabajo remoto incentivar a los convenios colectivos su modernización.

No obstante, respecto al segundo objetivo específico: Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020, se analizó el trabajo titulado “El derecho a la Desconexión a propósito de la TIC”s como parte del derecho fundamental al descanso”, mediante el cual se señala que La jornada de trabajo en las relaciones laborales en las cuales se emplea los medios

tecnológicos de la información y la comunicación son tendientes a vulneración directa por parte del empleador, debido a su uso desmedido afectando a los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, repercutiendo de forma negativa en la vida del trabajador. Prosiguiendo, con la redacción del presente informe de tesis, en esta sección, se tuvo a bien desarrollar la Discusión de Resultados como consecuencia de la aplicación del método de triangulación, confrontando los hallazgos recopilados en virtud a los instrumentos de recolección de información, como son la guía de entrevista, la guía de análisis documental, los antecedentes de investigación y las teorías relacionadas al tema.

Por un lado, de los instrumentos adquiridos en los instrumentos de recolección de datos, en específico de las guías de entrevistas, de forma unánime los servidores jurisdiccionales entrevistados han manifestado que las labores efectuadas por estos a través del trabajo remoto superan las ocho horas laborales, fluctuando entre diez a doce horas diarias, sobrepasando la jornada laboral diaria, asimismo manifiestan de forma mayoritaria que la gestión del Poder Judicial no ha adoptado medidas adecuadas para respetar las ocho horas laborales de los servidores jurisdiccionales, en tanto cuenta con mecanismos insuficientes, toda vez que si bien el sistema del trabajo remoto, contabiliza las horas laborales, este solo permite que se reporten ocho horas, cuando en realidad se ha laborado por más de ocho horas, de acuerdo a los problemas de conectividad, equipos tecnológicos, requerimientos excesivos y metas de producción, aspectos que ponen en relieve que en el trabajo remoto no se garantiza el derecho a las ocho horas laborales de los servidores jurisdiccionales.

En ese sentido Sánchez (2020), en su trabajo de investigación para obtener el título de licenciado en derecho por la Univ. Señor de Sipan denominado “*La Regulación de la Desconexión laboral ante las nuevas formas de Trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto*”, tuvo como objetivo, determinar la necesidad de regular la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, ante las nuevas formas de trabajo, para tal propósito se utilizó una investigación mixta con diseño no experimental y para la recolección de datos se empleó la técnica del análisis documental y encuestas , en el cual concluye que el

72% de los trabajadores encuestados considera que no se respeta la jornada máxima legal de trabajo, el 80% indica que cuando el trabajo es digital los empleadores se justifican para asignar labores más allá del horario establecido sin pagar horas extra y el 84% confirma haber realizado asignaciones fuera de la hora de trabajo en más de una oportunidad, siendo que el 78% indica que la jornada de trabajo remoto se ha extendido en referencia a su jornada presencial, por otro lado, un 76% de los informantes considera necesario regular la desconexión laboral y el 86% afirma que se debería sancionar esta vulneración por parte del empleador; concluyendo que es necesario y factible proponer un instrumento normativo que regule el derecho a la desconexión laboral (p.143).

Asimismo para Mendoza (2021), en su tesis para obtener el título profesional de abogada, denominado *“Desconexión Digital en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en Perú, 2020”*, propone como objetivo principal evaluar la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020, como metodología se empleó un enfoque cualitativo, utilizando técnicas de recopilación de información, tales como, análisis de archivo, entrevistas a profundidad y el análisis de fuente documental, ahora bien en merito a lo expuesto, la redactora de la tesis, concluyen respecto a la jornada de trabajo en el trabajo remoto y en el teletrabajo (...) se ha extendido por un uso excesivo de los medios tecnológicos, una sobrecarga laboral y la falta de políticas internas que establezcan límites a esta jornada de trabajo, por tanto, en Perú se reconoce el derecho a la desconexión digital, toda vez que, servirá como garantía para el respeto de la jornada máxima de trabajo acordada, evitando que se vulnere otros derechos como es al descanso, a la salud física y psicológica y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de cada trabajador (...) (p.155).

Para Mendoza Vicuña en su tesis denominada *“Desconexión Digital en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en Perú, 2020”* presentada a la escuela profesional de Derecho de la Universidad Católica de Santa María - Arequipa, concluye que El empleador debe de respetar los horarios de trabajo y debe de recompensar cuando sus trabajadores realizar labores luego de culminar su jornada de trabajo, así mismo, es importante en estos tiempos la creación de un órgano supervisor en el sector público a fin de que pueda verificar un control correcto de horas de

trabajo, no solo es la recompensación económica sino también el respeto de sus derechos como trabajador y su dignidad como persona.

Con referencia a la doctrina de Ulloa (2019), define **el derecho a las ocho horas laborales** como el tiempo de trabajo, es un elemento esencial del contrato laboral al condicionar el aspecto temporal del objeto de dicho contrato y al ser un derecho fundamental reconocido a nivel nacional e internacional (p.184), asimismo la **Casación Laboral N°14239-2015-LIMA**, precisa que la jornada de trabajo de ocho horas laborales consiste en la suma de horas por el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicios del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo, enfatizando que ese tiempo de actividad laboral debe ser de ocho horas diarias . Por otro lado, Campos (2005), señala que **el trabajo remoto** es la forma de prestar un servicio que se realiza a distancia en un lugar distinto al centro laboral en donde no se requerirá la presencia física del trabajador, pues este lo podrá realizar las labores desde su domicilio u otro lugar que no requiera asistir al centro de labores mediante el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación conocida también por las siglas TICS y que son regulados de acuerdo a la práctica y demanda del mercado. Asimismo, con referencia a la **vulneración** se define esta como toda acción u omisión que comporta una lesión de bien o interés jurídicamente tutelado dentro de una relación laboral.

Sobre este punto de los hallazgos recogidos por los instrumentos de recopilación de datos, demostramos el supuesto general, en tanto en forma unánime los servidores jurisdiccionales entrevistados han manifestado que en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, se vulnera el derecho a las ocho horas labores, en tanto no se respeta la jornada de trabajo diaria, toda vez que las actividades en el trabajo remoto superan las ocho horas laborales establecidas por ley, como consecuencia de una inadecuada gestión del Poder Judicial en tanto no ha adoptado medidas adecuadas para garantizar dicho derecho dada las falencias existente, tales como los mecanismos insuficientes de control, problemas de conectividad, ausencia de equipos tecnológicos, requerimientos excesivos y metas de producción que no se adecuan a la realidad del trabajo remoto.

Así como los trabajos previos sobre la jornada laboral en el trabajo remoto concluyen que en el trabajo remoto no se respetan la jornada de trabajo, en tanto las horas de trabajo se han extendido a causa del uso excesivo de los medios tecnológicos, una sobrecarga laboral y la falta de políticas internas, siendo importante la creación de un órgano supervisor en el sector público a fin de que verifique el control correcto de horas de trabajo, como también el respeto de los derechos del trabajador.

Por otra parte, de los hallazgos adquiridos en merito a los instrumentos de acopio de datos de la guía de entrevista, los servidores jurisdiccionales del distrito judicial de Lima, de manera unánime manifiestan que su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto, se protegerá mediante la implementación de una norma, que regule en específico, los derechos y obligaciones de los servidores digitales y el empleador, así como los procedimientos a efectos de hacer valer este derecho, autoridad competente, supuestos de vulneración y sanciones a imponerse, en tanto no existe una regulación en torno a la protección del derecho a la salud y las ocho horas laborales en el trabajo remoto asimismo enfatizan en la creación de un órgano especializado en la fiscalización del respeto a la jornada laboral diaria y el estricto cumplimiento de las condiciones adecuadas de seguridad y salud ocupacional, toda vez que existe ausencia de un ente regulador y supervisor. Por otro lado, manifiestan la necesidad de mecanismos tecnológicos adecuados que tutelen el derecho a las ocho horas laborales, en tanto en el sistema de trabajo remoto no puede declararse, por más de las ocho horas reglamentadas por Ley, cuando en realidad se labora fuera del horario laboral por la asignada y los estándares de producción como los requerimientos efectuados fuera del horario laboral, sin ser estos reconocidas y compensados.

En lo que, para Avalos Rodríguez en su tesis denominada “Excepciones a la Jornada de trabajo; Limites y Alternativas” presentada a la escuela profesional de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Concluye que la creación de un órgano supervisor y fiscalizador en el sector público sobre el control de las horas labores y las malas prácticas durante la implementación del trabajo remoto, sería unas de las mejores iniciativas a realizar, pues no solo tendrá en cuenta la supervisión, sino que generará un sistema de supervisiones plasmado en sentencias judiciales en situaciones similares.

En opinión de Arrieta Idiákez en su artículo de investigación cuyo nombre es “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia” publicado por la Revista de Relaciones Laborales - España. Concluye que las horas laborales en el trabajo remoto sobrepasan la jornada laboral establecida por ley acarreando muchas consecuencias negativas en la vida del trabajador, siendo para ello a efectos de paliar tal deficiencia trascendentales se deberá de las horas siendo que estas no deberán de exceder la jornada laboral de ocho horas establecidas por Ley y si estas exceden deberán de ser remuneradas, siendo así que se deberá de crear una norma especial que proteja el derecho de trabajador en el trabajo remoto incentivar a los convenios colectivos su modernización.

Según Távora Romero en su trabajo de tesis cuyo nombre es “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de Dirección” presentado a la escuela profesional de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo - Chiclayo. Concluye que mediante la creación de una norma especial que regule el empleo de las tecnologías de la comunicación y la información en las relaciones laborales, actuando como límite del ejercicio de la facultad direccional del empleador al tener esta comunicación con el trabajador en todo momento, como también definir los derechos que se tutelados, la tipificación de las conductas vulneradoras, los sujetos y las sanciones, se protegerán los derechos fundamentales de los trabajadores digitales, tales como el derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, derecho a la salud y dignidad humana.

Con referencia a la doctrina la Organización Internacional de Trabajo (2011), considera que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es aquella disciplina del sistema de gestión de una entidad o empresa que se ocupa del tratamiento y prevención de lesiones y/o enfermedades profesionales que se puedan ocasionar a causa de la realización de las actividades laborales, no solo ello sino que también se encarga de proteger y promover la salud de los trabajadores y lograr una mejora en las condiciones de trabajo y del ambiente de la misma [...] por medio de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros

que puedan surgir dentro del lugar de trabajo. (p.3-5), Asimismo Martín (2008) respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, hace alusión al conjunto de medidas técnicas destinadas a la prevención, protección y eliminación de los posibles riesgos atentatorios que vulnere el derecho a la salud, la vida y la integridad física y psicológica de los trabajadores (p.297). Por tanto, una norma especial de fiscalización y control implica la inspección de trabajo realizado por un órgano interno o estatal, que busca garantizar las relaciones laborales y los derechos laborales del trabajador ante cualquier atingencia que puede generarse entre el empleador y trabajador.

De los resultados recopilados mediante los instrumentos de acopio de información, evidenciamos que se cumple el supuesto específico 1, en tanto la mayoría de los expertos manifestaron que se tutelaré su derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto a través de la implementación de una norma especial que regule en específico, los derechos y obligaciones de los servidores digitales y el empleador, así como los procedimientos a efectos de hacer valer este derecho, autoridad competente, supuestos de vulneración y sanciones a imponerse, así como también la creación de un órgano especializado en la fiscalización del respeto a la jornada laboral diaria y el estricto cumplimiento de las condiciones adecuadas de seguridad y salud ocupacional. Por otro lado, de los trabajos previos se tiene la importancia de crear una norma especial que proteja el derecho de los trabajadores en el trabajo remoto y regule el empleo de las tecnologías de la comunicación y la información en las relaciones laborales, como también la importancia de la creación de un órgano supervisor y fiscalizador en el sector público sobre el control de las horas labores y las malas prácticas durante el desarrollo del trabajo remoto.

Por otro lado, de los resultados adquiridos en los instrumentos de recolección de información de las guías de entrevista, los servidores jurisdiccionales señalan que la implementación del trabajo remoto por parte de la gestión administrativa del Poder Judicial ha ocasionado que estos laboren por encima del horario establecido por Ley, generando diversos impactos negativos en la esfera personal y familiar de los servidores jurisdiccionales, tales como la disminución del tiempo destinado a la recreación, a la preparación académica, horas de sueño y

desarrollo personal limitando el desarrollo de la misma, a nivel familiar a significado muchas veces disminución del tiempo destinado a los hijos y a la labor de padre de familia de familia, por otro lado, a nivel de la salud las afecciones van desde el incremento de la mesa corpórea, sobrepeso, hasta los cambios de ánimos, frustración, cansancio al grado de querer renunciar y estrés, evidenciándose de esa manera vulneraciones manifiestas al derecho al descanso y como tal, a la dignidad humana del servidor jurisdiccional. En esa misma línea, Torres Cancino en su tesis nombrada “El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como limite a la facultad de dirección laboral” presentado a la escuela profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo. Establece que La inexistencia de una regulación adecuada que proteja el derecho al descanso a través de la desconexión digital del trabajador impacta negativamente en su vida manifestándose en estrés, y enfermedades ocupacionales, situación que permite que frente a la inexistencia de una regulación adecuada, los empleadores abusen de sus facultades direccionales al amparo de estos medios tecnológicos, implicando que los trabajadores presten sus servicios fuera de la jornada laboral establecida por Ley.

Para Rivera Quitana en su trabajo de tesis denominado “El derecho a la Desconexión a propósito de la TIC”s como parte del derecho fundamental al descanso” publicado por escuela profesional de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, se concluye que la jornada de trabajo en las relaciones laborales en las cuales se emplea los medios tecnológicos de la información y la comunicación son tendientes a vulneración directa por parte del empleador, debido a su uso desmedido afectando a los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, repercutiendo de forma negativa en la vida del trabajador.

A nivel doctrinario López (2019), en su tesis para optar el grado académico de maestro es Gestión Pública, sostiene que la Gestión Administrativa resulta ser un elemento esencial para el desarrollo de las actividades del Poder Judicial, ya que, una gestión administrativa materializa las fases de planeación, organización y dirección que convergen de manera eficaz con los recursos financieros, humanos y tecnológicos indispensable para la producción de un excelente servicio del Poder Judicial en relación a sus trabajadores y en atención a la ciudadanía (p.110). Asimismo, Quispe (2011) sostiene que el descanso laboral tiene como fundamento el derecho constitucional al disfrute del tiempo libre y al descanso, reconocido en el artículo 25 de la Constitución, en donde, los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados, y también el inciso 22 del artículo 2 de la misma normativa constitucional en la cual toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso (p.20). Por lo que, Basterra (2016), refiere que el derecho al descanso es una limitación de la jornada de trabajo, pues proteger el bienestar fisiológico y mental del trabajador, así como también su salud, luego del esfuerzo o desgaste realizado durante la semana de trabajo, asimismo, permite satisfacer ciertas necesidades en la vida personal, social y familiar en un breve periodo de asueto del trabajador (p.440)

A su turno, el Tribunal Constitucional del Perú, en el Exp N°10087-2005-PA, ha precisado que“(...) la dignidad de la persona humana constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquélla sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Por otro lado, atendiendo a la definición de norma especial y ente fiscalizador es aquella inspección de trabajo realizado por un órgano interno o estatal, que busca garantizar las relaciones laborales y los derechos laborales del trabajador ante cualquier atingencia que puede generarse entre el empleador y trabajador.

En ese sentido, del producto acopiado a través de los instrumentos de recolección de información, constatamos que se cumple el supuesto específico 2, en tanto los servidores jurisdiccionales de la corte superior de Justicia de Lima, señalan que el trabajo remoto de acuerdo a su gestión e implementación vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana, toda vez que la extenderse la jornada laboral diaria, se han producido múltiples impactos negativos en la vida personal y familiar de los servidores jurisdiccionales, manifestándose en la

disminución del tiempo destinado a la recreación, a la preparación académica, horas de sueño, desarrollo personal, disminución del tiempo destinado a los hijos y a la labor de padre de familia de familia, como también afectaciones a la salud como el incremento de la masa corpórea, disminución de las defensas, estrés, cambios de ánimos, frustración, y fatiga, bajo esa misma línea de pensamiento, en los trabajos previos se señala que, dada la inexistencia de una regulación adecuada que proteja el derecho al descanso impacta negativamente en su vida manifestándose en estrés, y enfermedades ocupacionales, ocasionados por las prestaciones fuera de la jornada laboral establecida por Ley, asimismo, se aprecia que la jornada de trabajo en las relaciones laborales en las cuales se emplea los medios tecnológicos de la información y la comunicación son tendientes a vulneración directa por parte del empleador, debido a su uso desmedido afectando a los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, repercutiendo de forma negativa en la vida del trabajador.

V. CONCLUSIONES

1. Se analizó que en el trabajo remoto no se garantiza el derecho a las ocho horas laborales de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial de Lima, en tanto los referidos servidores judiciales, vienen desempeñando funciones por más de las ocho horas establecidas por Ley, a consecuencia de los problemas logísticos de implementación del trabajo a distancia como lo son los problemas de saturación de la red y ausencia de equipos tecnológicos, asimismo, problemas de gestión administrativa como la regulación de los requerimientos efectuados fuera del horario laboral como también la racionalización de las actividades asignadas con las horas de trabajo que ello demanda.
2. Se explicó que el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto no ha merecido ninguna protección por parte de la gestión administrativa del Poder Judicial, al no implementar sistemas adecuados que regulen el respeto estricto a la jornada laboral diaria, esto es, que los servidores jurisdiccionales no laboren por más de las ocho horas establecidas por ley, como tampoco ha previsto las implicancias de la comisión de conductas irregulares que atenten contra este derecho, en tanto, si bien se ha considerado que solo se pueden reportar labores efectuadas en el Sistema de Gestión de Trabajo Remoto por el máximo de ocho horas de acuerdo a Ley, sin embargo, de la realidad fáctica de los servidores jurisdiccionales en mención, se aprecia que estos terminan prestando sus servicios por más de las ocho horas laborales sin poder reportar dichas horas extras, toda vez que el sistema del trabajo remoto lo restringe, denotando una supuesta apariencia del respeto de este derecho, situaciones que evidencian que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto no son las adecuadas, por ende no protegen el derecho a las ocho horas laborales.
3. Se determinó que los servidores jurisdiccionales que efectúan trabajo remoto como consecuencia de prestar sus servicios por más de las ocho horas establecidas por Ley, han sufrido serios impactos en su vida diaria,

toda vez que se han reducido el tiempo destinado a la recreación, preparación académica, horas de sueño, desarrollo personal como el tiempo destinado a la familia, vulnerándose de esa manera su derecho al descanso, asimismo, se ha evidenciado que los servidores jurisdiccionales referidos, han sufrido impactos negativos a su salud manifestándose a través del incremento de la masa corporal ocasionado por la ansiedad, disminución de las defensas, estrés, cambios de ánimos, frustración, y fatiga lesionando en primer orden la dignidad humana del servidor, en tanto este valor principio es el contenido esencial de todos los derechos fundamentales como la vida, la salud y el descanso.

VI. RECOMENDACIONES:

1. Al Poder Judicial del Perú a través de la Gerencia de Recursos Humanos mejorar el sistema logístico en el trabajo remoto, mediante la implementación de mecanismos tecnológicos que permitan la correcta conexión a red como también reflejen la cantidad de horas efectivamente laboradas, asimismo, se adecue la gestión administrativa a la realidad fáctica de los servidores jurisdiccionales, del distrito judicial Lima, desde una perspectiva constitucional, que implique la irrenunciabilidad de su derecho a las ocho horas laborales frente a los requerimientos efectuados fuera del horario laboral, organización de la carga y despacho judicial, como también las malas prácticas efectuadas por los jefes inmediatos superiores, en tanto una nueva forma de trabajo, no puede implicar la renuncia de derechos de naturaleza constitucional en concordancia con el principio de progresividad y prohibición de la regresividad.
2. Al Poder Judicial a través del Consejo Ejecutivo, la creación de una directiva administrativa que regule el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto, que contemple las obligaciones del empleador, supuestos de vulneración, sanciones a imponerse, autoridades competentes y procedimientos a seguirse en caso de vulneración, así como también la creación de un órgano interno adscrito a la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura, especializado en la fiscalización y control del respeto a las ocho horas laborales diarias.
3. Al Poder Judicial a través del área de Informática de la Corte, la creación de un software que bloquee el ingreso de requerimientos, a efectos de ser atendido al inicio de la jornada de trabajo, asimismo la implementación de una línea telefónica denominada FONO HORAS, para reportar malas prácticas judiciales.

REFERENCIAS

- Aguilera, R., y Cristóbal, R. (marzo, 2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6277237>
- Álamo, A., (2019). *Protección Constitucional de las horas extras y su incidencia en el artículo 8.7° de la Ley del Presupuesto Público 2019* (Tesis de Título profesional de Abogado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4491>
- Álvarez, F. (2006). Salud Ocupacional. Recuperado de https://www.academia.edu/29054737/Saludocupacional_franciscolvarez_1505_04160527_conversion_gate01_1_?auto=download
- Arias, S., (2021). *Satisfacción laboral y Trabajo Remoto Docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa - 2020* (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55730>
- Arrieta, F. (diciembre, 2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401545>
- Arriola, M. y Neyra, C. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial* (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/65402>
- Avalos, B. (2019). Excepciones a la Jornada de trabajo; Límites y Alternativas (Tesis para optar Magister en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social). Recuperada de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14140>
- Bautista, J., Prieto, I. y Ñanez, E. (2020). El Derecho a la Desconexión Laboral y su Regulación en la Legislación Colombiana. (Tesis de Título profesional de Abogado). Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33699/1/2021_derecho_desconexion_laboral.pdf
- Basterra, M. (2016). Tiempo de Trabajo y Tiempo de Descanso (Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho). Recuperada de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/77388/1/tesis_miguel_basterra_hernandez.pdf
- Behar, D. (2008), *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3a ed.) Colombia: Ed. Pearson.

- Campos, J (octubre, 2005). *La flexibilidad laboral en el teletrabajo*. Revista de Derecho y Tecnologías de la Información. Recuperado de <https://emolina17.files.wordpress.com/2008/09/teletrabajo-uned1.pdf>
- Conferencia Internacional del Trabajo (2011), *La justicia social, la protección social y la seguridad social*, OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf
- Clauso, A. (1993). *Análisis Documental: el análisis formal*. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/download/RGID9393120011A11739/0>
- Cuentas, M. (2021). Calidad de servicio y trabajo remoto en el Juzgado de Paz Letrado de El Dorado, 2021 (Tesis de Maestría de Gestión Pública). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67133>
- Edquen, J., (2020). *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral del Personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia - Covid 19* (Tesis de Título profesional de Administración). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7612>
- Hernández, C, Fernández, C, y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores.
- Forastieri, V. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana*. OIT. Recuperado de http://www.sistemamid.com/panel/uploads/biblioteca/2014-08-09_11-45-32108476.pdf
- La Torre A. Del Rincón D. Arnal J. (2003). *Bases Metodológicas de la Investigación*. Recuperado de https://www.academia.edu/4537791/Latorre_Antonio_Bases_Metodologicas_De_La_Investigacion_Educativa?auto=download.
- López, L. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019 (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52888?show=full>
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano* (Tesis de Título profesional de Abogado). Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>
- Luna, A. (2015). Proceso administrativo. En A. Luna. Autor Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Proceso_Administrativo.html?id=b8hBAAAQBAJ
- Martínez, C. (2006). *La investigación Cualitativa* (Síntesis Conceptual) Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Martínez, M. (1998). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. Recuperado de <https://www.academia.edu/33357131/La-investigaci%C3%B3n-cualitativa-etnogr%C3%A1fica-martinez.pdf>

- Mendoza, J. (2021). Desconexión Digital en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en Perú, 2020 (Tesis para optar el Título Profesional de Abogada). Recuperada de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12920/11132>
- Minaya, G. (2009). *Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2866147>
- Molina, C., (2017). *Jornada laboral y tecnológica de la info-comunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>.
- Muntané, J. (mayo /junio, 2010). *Introducción a la Investigación Básica*. RADP Online. Recuperado de <https://www.sapd.es › revista › pdf>.
- Ñaupas, H.; Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4.ª ed.). Perú: Ediciones de la U.
- Organización Internacional de Trabajo (2011). Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para mejora continua. Recuperada de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). *Una Ordenación del Tiempo de Trabajo Equilibrada*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_724021/lang--es/index.htm
- Organización Internacional de Trabajo. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm
- Oszlak, O. (septiembre, 2020). *Trabajo remoto: Hacer de Necesidad virtud*. Secretaría de Gestión y Empleo Público Cuadernos del INAP. Recuperado de <https://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>
- Poder Judicial (2020). Lineamiento General para la Gestión del Trabajo Remoto en la Corte Superior de Justicia de Lima. Recuperada de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/68d1d4804e2f7de5bd1abf7ef3caaf63/D_Lineamientos_Trabajo_Remoto_060520.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=68d1d4804e2f7de5bd1abf7ef3caaf63
- Quispe, G. (2011). *Tratamiento del Descanso Semanal Obligatorio en el Régimen Laboral Peruano*. Recuperado de http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/informe_05082011.pdf
- Rada C., D. (febrero, 2007). *El Rigor en la Investigación Cualitativa: Técnicas de Análisis, Credibilidad, Transferibilidad y Confirmabilidad*. Recuperado de http://revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/article/view/3539/1715.

- Rivera, S. (2020). El derecho a la Desconexión a propósito de la TIC”s como parte del derecho fundamental al descanso (Tesis para optar Magister en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social). Recuperada de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16083>
- Rosenbaum, F., (2020), *El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico Uruguayo*. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>
- Ruano, J. (2011). Management control in public organization. In the new Public Management. Recuperado de <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315245454-9/leap-faith-isn-managers-perceptions-pfi-nhs-sally-ruane>
- Sánchez, R., (2020). *La Regulación de la Desconexión laboral ante las nuevas formas de Trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto* (Tesis de Título profesional de Abogado). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8056>
- Santos, G. (2021). Trabajo remoto del Personal Jurisdiccional en el Poder Judicial de la Corte Lima Este, año 2020. (Tesis de Maestría de Gestión Pública). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67376>
- Skamiotis, J., (2017). Análisis Sistemático de la Jornada Laboral. (Tesis de Licenciatura) Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/151761>
- Tafur, R. y Izaguirre. M. (2014). *Como hacer un proyecto de Investigación, uso de diagramas, matrices y mapas conceptuales*. Lima: Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Távora, M. (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección (Tesis para optar el Título Profesional de Abogada). Recuperada de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1950>
- Torres, O. (2018). El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como limite a la facultad de dirección laboral (Tesis para optar el Título Profesional de Abogada). Recuperada de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20151>
- Ulloa, D. (mayo, 2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. Revista Ius Et Veritas. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/21283/20972>
- Veliz, F. (2021). *Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental, en trabajadores del Colegio Tecnólogo Médico del Perú, en tiempos de pandemia, 2020*. (Tesis de Doctorado) Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59996>

ANEXO 3
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES: JUNIOR AYMAR GIRON MORI E ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FACULTAD DE DERECHOS Y HUMANIDADES

ESCUELA: Escuela Profesional de Derecho

ÁMBITO TEMÁTICO: DERECHOS FUNDAMENTALES, DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES.

TÍTULO	
“El Derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores del distrito judicial Lima, 2020.”	
PROBLEMAS	
Problema General	¿Cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?
Problema Específico 1	¿Cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?
Problema Específico 2	¿De qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?
OBJETIVOS	
Objetivo General	Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.
Objetivo Específico 1	Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo Específico 2	Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.
SUPUESTOS	
Supuesto General	El derecho a las ocho horas laborales de los servidores jurisdicciones del distrito judicial Lima, no se garantizaría en el trabajo remoto, en tanto los referidos servidores laboran por más de las 8 horas reglamentadas por Ley producto de la ausencia de una regulación especial e ineficiente gestión administrativa.
Supuesto Específico 1	El derecho a las ocho horas laborales se protegerá a través de la implementación de una norma especial y la creación de un órgano especializado en la fiscalización y control de la jornada laboral a efectos de brindarse seguridad y salud en el trabajo.
Supuesto Específico 2	El trabajo remoto vulnerará el derecho al descanso y a la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales, en tanto producto de la inadecuada gestión administrativa, ausencia de una norma especial e inexistencia de un ente fiscalizador, se vienen desarrollando prácticas que interfieren en el ámbito personal y familiar del servidor, como también la afectación de la dignidad humana como valor supremo.
Categorización	Categoría 1: Derecho a las 8 Horas Subcategorías 1: La Dignidad Humana. Subcategorías 2: Derecho al Descanso Categoría 2: Trabajo Remoto Subcategorías 1: Gestión Administrativa. Subcategorías 2: Condiciones de Seguridad y Salud
MÉTODOLOGIA	
Tipos y Diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: Cualitativo - Diseño: Teoría Fundamentada - Tipo de investigación: Básica - Nivel de la investigación: Descriptivo

<p>Método de muestreo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escenario de estudio: Corte Superior de Justicia del del distrito Judicial de Lima. - Participantes: 03 especialistas legales, 01 asistente judicial, 01 asistente de juez, 02 auxiliares jurisdiccionales y una 01 secretaria judicial del distrito judicial de Lima
<p>Plan de análisis y trayectoria metodológica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica e instrumento de recolección de datos <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica: Entrevista y análisis de documentos ✓ Instrumento: Guía de entrevista y guía de análisis documental de jurisprudencia y derecho comparado.
<p>Método de Análisis de información</p>	<p>Análisis sistemático, hermenéutico, analítico, comparativo, inductivo y sintético.</p>

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado.....

Cargo / Profesión / Grado Académico.....

Institución.....

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

- 1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?
2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del derecho a las ocho horas laborales?
- 3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ocho horas laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?
- 4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

- 5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?
- 6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo, ¿a través del respeto al derecho a la desconexión digital?
- 7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

- 8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?
- 9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?
- 10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado: Marlee Zoila Cárdenas Carranza

Cargo / Profesión / Grado Académico: Abogada- Asistente judicial

Institución: Poder Judicial

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

Como se ha venido haciendo hasta al momento, ósea, reportar en el sistema de remoto, nuestro trabajo que corresponda a ocho horas efectivas.

2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del derecho a las ocho horas laborales?

No, porque muchas veces sobrepasamos las ocho horas y el sistema tiene un tope ni siquiera puede ser de manera real o sincerar el tiempo trabajado, porque el sistema tiene un tope que sería los 480 minutos y no más, y eso sin contar que por algún requerimiento extraoficial de la magistrada uno tiene que seguir trabajando o hacer otras labores que no solicitan al momento.

3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ocho hora laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?

No, definitivamente no ha hecho nada para poder respetar a las ocho horas laborales.

4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

De las ocho horas mínimos, y en diversas ocasiones he superado las ocho horas laborales siendo diez horas las labores efectuadas hasta altas horas de la noche. En ese sentido no precisamente, ósea, de manera formal con el sistema con lo que nos

piden reportar aparentemente si, en la realidad no se refleja.

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?

Ninguna medida ha optado el Poder Judicial para hacer frente las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto.

6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo a través del respeto al derecho a la desconexión digital?

No, muchos requerimientos se efectúan fuera del horario laboral.

7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Claro si, definitivamente, este debería haber un ente regulador, supervisor, que si bien es cierto lo hay pero que en la práctica no está funcionado.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

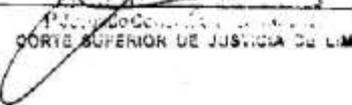
Factores básicamente, son las elevadas carga procesal, otro factor que no se toman en cuenta y que quizás escapa de la responsabilidad de la propia magistrada es que a ella la tenga haciendo turno en diferentes juzgados y que después que regresa a ocuparnos básicamente de nosotros, por ejemplo fin de mes, ella debería estar enfocada en la producción del juzgado, hace que en los casos de los especialista por ejemplo se queden hasta tarde firmando o que venga sábado o domingos.

9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?

Definitivamente, la pérdida de tiempo del ámbito personal y familiar del trabajador, el tiempo de invertir en tu casa o dedicarte a las diversas labores que tengas fuera de trabajo ósea estudiantiles, académicas o ser padre de familia.

10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Yo creo que no es precisamente el uso de los medios tecnológicos no va por ahí por el contrario los medios tecnológicos están para que nos faciliten, nos ayuden para poder efectuar de manera más célere el trabajo, el problema está en que el Poder Judicial no ha evaluado algunos criterios para poder llevar a cabo todo el trabajo dentro de las ocho horas, respetando la desconexión digital fuera del horario de trabajo tomando en cuenta otros aspectos como la carga procesal para poder trabajar dentro de las ocho horas y no exceder de la misma, definitivamente es un problema de gestión que de temas tecnológicos .

NOMBRE DEL ENTREVISTADO Y DNI.	SELLO Y FIRMA PODER JUDICIAL
<i>Marlee Z. Cardenas Carranza</i>	 MAN DE S. ... ZA
DNI. 44739750	 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado: Julio César Maticorena Vallejo

Cargo / Profesión / Grado Académico: Abogado- Asistente judicial

Institución: Poder Judicial

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

El Poder judicial bajo su REGLAMENTO de TRABAJO REMOTO EN LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS DEL PODER JUDICIAL, garantiza que el tiempo efectivo a realizarse en la jornada laboral sea de 8 horas; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 039-2020-SERVIR-PE, es la que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo que aprobó la "Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto", el Artículo 4º del mencionado reglamento señala que el horario y jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes observando la jornada ordinaria laboral de ocho (8) horas diarias para los magistrados y trabajadores que realizan trabajo remoto.

2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del Derecho a las Ocho Horas Laborales?

Considero que el Poder Judicial cuenta con mecanismos insuficientes para garantizar el derecho a las 8 horas laborales.

3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ocho horas laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?

Si bien es cierto, el reglamento y todas las resoluciones emitidas con respecto al horario laboral remoto son claras y es la manera "formal", no existe forma de garantizar que fuera del horario de las ocho horas laborales el personal se desconecte totalmente y no pueda ser requerido para realizar algún tipo de trabajo urgente, esto no se da con frecuencia pero en este punto entra a tallar el tema de productividad de cada juzgado

independiente sea la materia.

4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

Lo mínimo que realizo son 8 horas de trabajo remoto, algunas veces he tenido que realizar hasta más de 10 horas, y eso no por exigencia de mi superior o de la Corte, se ha debido fundamentalmente a que soy una persona comprometida con mi trabajo y no me gusta dejar las cosas a medias, si comienzo algún proyecto tengo que terminarlo; considero que el Poder Judicial en lo que respecta al juzgado que pertenezco si respeta las ocho horas laborales, eso está establecido.

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?

Mediante RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000172-2020-P-CSJLI-PJ, dispuso DECLARAR de prioridad esencial la implementación del trabajo remoto en todas las especialidades jurisdiccionales y áreas administrativas de la Corte Superior de Justicia de Lima; sin embargo, mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020 se reconoció el derecho a la desconexión digital, ante este decreto, La corte de Lima se emitió la Resolución Administrativa N° 408-2020, la cual aprueba la versión 4 del Reglamento "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", el cual obedece a las modificaciones establecidas en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, siendo esta la gestión realizada por el Poder Judicial frente a la desconexión digital, pero es bueno precisar, que no se tomó ninguna medida frente a las labores efectuadas por el personal jurisdiccional o administrativo "FUERA DEL HORARIO LABORAL" que es de ocho horas.

6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo a través del respeto al derecho a la desconexión digital?

En mi caso concreto la Corte de Lima ha garantizado a través de mi Magistrado el disfrute del tiempo libre una vez terminada mi jornada diaria, si bien es cierto en esporádicas oportunidades se han realizado pedidos urgentes fuera del horario (de 8 horas), no ha sido algo constante, por lo tanto, no lo puedo tomar como falta de respeto ya que si se realizó alguna actividad laboral fuera del horario, ha primado mucho el compromiso con el superior y el empleador.

7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

No considero que la ausencia de gestión administrativa o falta de personal de fiscalización laboral sea un problema para realizar el trabajo remoto, en estos tiempos de pandemia lo que debe primar y hablo en el caso concreto, son los principios y valores de cada profesional que integramos el staff de la Corte de Lima, si bien es cierto existe deficiencias, son propias de las actividades remotas que realizamos todos los trabajadores del Poder Judicial, tanto administrativos como jurisdiccionales, tiene mucho que ver las conexiones deficientes de internet, quizás los equipos de retransmisión que se utilizan son muy antiguos y no cumplen su función ante la demanda de conexiones en simultáneo, y eso se debe a que nadie en el mundo estuvo preparado para este tipo de acontecimientos.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

La mayoría de veces por la mala conexión de los sistemas y la falta de red, el internet se torna deficiente en horas en que la afluencia desborda su capacidad, en algunos casos se va la red y uno tiene que estar esperando la reconexión, eso puede tardar 10 minutos o quizás horas, teniendo como consecuencia que, por cumplir las metas de 8 horas laborales por registrar en el sistema, uno tenga que sobrepasar su horario.

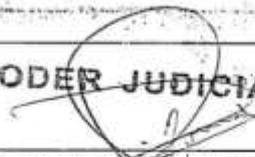
9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?

Definitivamente un impacto tremendo, ya que, no es lo mismo realizar labores presenciales con diferentes tipos de quehaceres, a tener que realizar ocho horas laborales frente a un computador, se debe tener en cuenta que no todos los trabajadores jurisdiccionales de la Corte, realizan trabajo durante ocho horas frente a un computador, hay mucho trabajo físico o manual como se quiera denominar por hacer; el nivel de cansancio mental y físico que ocasiona estar frente a un computador durante ocho horas en algunos casos es fatal; un estudio publicado en la Revista Española de Cardiología concluyó que pasar más de seis horas sentado al día frente a un ordenador se relaciona con tener un mayor índice de masa corporal siendo este mi caso, estos factores se encuentran relacionados con algo que quizás no tengamos por epidemia y en la práctica lo es la obesidad y el sobrepeso.

epidemia y en la práctica lo es la obesidad y el sobrepeso

10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Pienso que en estos tiempo no hay uso indebido de los medios tecnológicos, lo que hay en todo caso es exceso de su utilización, los reglamentos y las directrices son claras, estando todo establecido para su mejor empleo, el problema en el caso concreto del Poder Judicial es y será siempre la carga judicial, es innegable que con el mínimo de personal los juzgados hacen sus labores lo mejor que pueden (incluso no logrando las metas establecidas), tenemos establecido el horario laboral y se respeta la dignidad del personal, sin embargo el compromiso de todos hace que muchas veces realizemos labores fuera del horario laboral dando la sensación de aprovechamiento por parte del empleador.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO Y DNI.	SELLO Y FIRMA
Julio Maticorena Vallejo DNI: 25732593	PODER JUDICIAL 

JULIO MATICORENA VALLEJO
ASISTENTE JUDICIAL
1º Juzgado Constitucional Transitorio
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El Derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado Carlos Alejandro Venegas Cuba

Cargo / Profesión / Grado Académico: Abogado – Asistente de juez

Institución: Poder Judicial

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

Considero que, al encontrarnos en la modalidad de remoto y no teletrabajo, debe ser una modalidad por producción. Sin perjuicio de ello, podría garantizarse mediante correos electrónicos, determinándose lo avanzado en el tiempo laborado.

2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del Derecho a las Ocho Horas Laborales?

No, lastimosamente es una de las entidades donde es mas se vulnera los derechos del trabajador.

3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ochos hora laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?

Actualmente se vienen realizando el trabajo remoto y se tiene que hacer una declaración ante el Jefe inmediato (Juez) o administrador.

4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

Normalmente desarrollo aproximadamente 10 a 12 horas.

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?

El Poder Judicial no ha adoptado ninguna medida. Incluso, en el sistema de reporte de trabajo remoto no puede declararse más de ocho horas.

6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo a través del respeto al derecho a la desconexión digital?

No, considero que ello debe ser dilucidado por el área de personal, tal y como se desarrolla en el trabajo presencial.

7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Definitivamente si, hay una carencia muy grande en cuanto a la efectividad de la regulación en torno a dicho tema.

Por otro lado, considero que debería ser el área de personal el encargado de gestionar y determinar efectiva realización de ocho horas laborables

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

Cuando existen incompatibilidad de horarios con otros servidores, y es de suma importancia la coordinación con ello; adicionalmente, existe problemas con el sistema del poder judicial, y algunas controversias de difícil solución.

9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?

Que no me permita realizar otro tipo de actividades.

10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Considero que si, sin embargo, debemos tener en cuenta que no solo del superior inmediato; sino del superior mediato.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO Y DNI.	SELLO Y FIRMA
Carlos Alejandro Venegas Cuba Dni: 72945300	 PODER JUDICIAL CARLOS ALEJANDRO VENEGAS CUBA ASISTENTE DE JUEZ

1º Juzgado Constitucional Transitorio
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El Derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado..... *Antya Jueves Escobar*
Cargo / Profesión / Grado Académico..... *Abogado*
Institución..... *Poder Judicial*

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

Actualmente se maneja el trabajo remoto de 8 horas que se reporta en el sistema, sin embargo a veces están

2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del Derecho a las Ocho Horas Laborales?

No cuenta con los mecanismos adecuados, ya que aun le falta implementar los sistemas digitales.

3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ochos hora laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?

Usualmente no se respeta, porque estamos más de 8 horas trabajando sin respetarlo.

4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

De 10 a 12 horas diarias ya que en cualquier momento la magistrada llama o manda mensaje para que se firme alguna resolución

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?

Hay en día pocas horas de trabajo mixto por tanto algunas veces que se hace trabajo remoto presencial después de haber laborado plenamente para la firma de resoluciones

6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo a través del respeto al derecho a la desconexión digital?

No se respeta.

7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Se debería poner su énfasis a la Sunafil para que se verifique la hora efectiva de 8 horas

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

Se trabaja mas de 8 horas por la producción del juzgado que de eso depende la continuación y mejoramiento del mismo.

9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?

Que algunas veces no podemos desconectarnos del sistema digital debido a que se tiene que firmar algún documento.

10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

No todas la semanas, pero la mayoría de veces es fin de mes por la producción de juzgados.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO Y DNI.	SELLO Y FIRMA
<i>Cynthia Huertas Escobar</i> 76312099	

PODER JUDICIAL
Cynthia Huertas Escobar
CINTHYA HUERTAS ESCOBAR
ESPECIALISTA LEGAL
1º Juzgado Constitucional Transitorio
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado: Grace Antonella Cortez Chistama

Cargo / Profesión / Grado Académico: Especialista Judicial de Juzgado

Institución Corte Superior de Lima

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

Se va garantizar con su producción de la carga asignada por el órgano jurisdiccional.

2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del derecho a las ocho horas laborales?

No, ya que muchas veces el personal que aprueba las actividades registradas en el Sistema Remoto no tiene conocimiento de las actividades asignadas al servidor jurisdiccional.

3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ocho hora laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?

En mi punto de vista, no existe un control al trabajo remoto de manera correcta, si bien existe un máximo de horas para sustentar la carga en oportunidades uno puede trabajar más y en otras menos, todo dependiendo del cargo del personal y la carga asignada, donde la única manera para controlar es la producción del servidor en sus días remoto.

4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

En oportunidades más de 8 horas ya que existe mas dificultad en tener acceso al expediente cuando no se encuentra digitalizado, considero que el Poder judicial debe optar por otras medidas para salvaguardar la salud en tiempos de pandemia.

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?

Ninguna, si bien es cierto colocan una nota que el sistema establece el máximo de horas (8 horas), en algunos casos la carga asignada a algunos servidores judiciales como por ejemplo a los Especialistas (Audiencia y Causa) y Asistente de Juez su labor le implica realizar labores fuera de las 8 horas no siendo compensables.

6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo a través del respeto al derecho a la desconexión digital?

No garantiza; sin embargo, al verse regularizados en la exigencia de estos mismos por el OCMA o ODECMA, la preocupación aumenta y la exigencia es más para los servidores, teniendo muchas veces que asistir presencialmente para tener mayor acceso a sus expedientes para una mayor celeridad procesal.

7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Sí, existe una ausencia de personal encargada de Fiscalizar el trabajo remoto, deberían existir otros métodos de trabajo, teniendo en cuenta que para una celeridad en todo proceso el Poder Judicial necesita el trabajo presencial para el acceso al expediente para resolver correctamente toda solicitud de la partes.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

Al tener una carga procesal en un juzgado activo el ingreso diario de escritos y los más importante la exigencia de las autoridades superiores en la producción del juzgado.

Al tener una carga procesal en un juzgado activo el ingreso diario de escritos y los más importante la exigencia de las autoridades superiores en la producción del juzgado.

9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?

Muchas veces dejamos nuestra labor de padres de familia, en la salud el estrés que conlleva padecer cambio de ánimos y en el peores de los casos se vea afectada nuestra salud con enfermedades al bajarse las defensas post un estrés .

10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Por supuesto, ya que existe un derecho del trabajador que es la desconexión laboral, el cual se ejerce después de haberse pasado las 8 horas de trabajo , no siendo razonable que después de ello el jefe inmediato requiera aún tu servicio.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO Y DNI.	SELLO Y FIRMA
<i>Grace Antonella Cortez Chistama</i> DNI N° 71716772	PODER JUDICIAL  GRACE ANTONELLA CORTÉZ CHISTAMA ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO Juzgado de Investigación Preparatoria Supraprovincial en Delitos Adversivos, Tributarios, de Propiedad Intelectual y Arbitrales de Lima CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado: Kevin Jeyson Yucra Roque

Cargo / Profesión / Grado Académico: Tecnico Judicial/Estudiante/ Bachiller

Institución: Poder Judicial

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

Se hicieron los esfuerzos por parte de las entidades administrativas para que se cumpla con ello, como por ejemplo, no dejando ingresar al personal que no le corresponde a la sede judicial o retirando a la hora para que prosigan con su jornada laboral de forma remota, pero pese a ello, uno siempre termina laborando o respondiendo mensajes fuera del horario.

2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del derecho a las ocho horas laborales?

No, dado a que el personal que labora puede hablar entre ellos respecto al no cumplimiento de ello, pero nunca se quejan ante autoridades por miedo a represalias

3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ochos hora laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?

La única gestión que se realizo es crean una plataforma en donde debes ingresar tu trabajo equivalente a las 8 horas, pero uno siempre se demora mas o trabaja mas y no lo consigna.

4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder

Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

En la actualidad el Poder Judicial ha implementado el trabajo de las 8 horas diarias de manera presencial siempre y cuando el trabajador lo autorice y por ende no trabajo ahora de forma remota; sin embargo, cuando se realiza el trabajo de forma remota, quizás se pueda trabajar las 8 horas, pero las comunicaciones con el personal eran en cualquier horario.

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?

Siempre ha mandado comunicados con la finalidad de que el personal pueda realizar sus quejas en las oficinas administrativas correspondientes, pero como ya se dijo, el personal por miedo a los jueces no lo realiza

6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo a través del respeto al derecho a la desconexión digital?

Respecto a mi persona, si existe tal desconexión digital, empero, de vez en cuando se realiza una comunicación fuera del horario laboral, pero de manera excepcional, pero no creo que ello sea gracias al Poder Judicial, ya que ellos están solicitando un avance significativo cuando el personal no se encuentra laborando de forma normal y esto coadyuvo a que uno se sienta comprometido con el trabajo para no ser sancionado a la larga, sino la desconexión pasa mas por los magistrados.

7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Considero que si existe una falta de personal de fiscalización para el cumplimiento de las normas y derechos laborales de los trabajadores y ello se podría mejor siempre y cuando el poder judicial no exija tener metas de productividad durante el estado de emergencia, dado que la comunicación y tramitación de expedientes si bien es digital y puede ser rápida, está no lo es, dado que no se da a conocer como se realizan las gestiones de todas las entidades publicas al poder judicial, hecho que retrasa nuestra labor y por ende aumenta nuestras horas de trabajo

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

Nos demanda mas tiempo realizar una notificación ya que el Poder Judicial no informa respecto a otras entidades y su forma de recepción de documentos, por ende, uno debe darse el tiempo para buscar ello, la reducción del personal es otro factor, ya que en todos los juzgados existe personal vulnerable y hace que todos realicen mas funciones para suplir la ausencia de un personal

9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?

Es obvio que uno debe dejar cosas de lado, como estudios, dedicarle menos horas, la familia, puesto que no puedes tener la tranquilidad para disfrutar de un momento, las horas de sueño es otro factor.

10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Puede que de acuerdo a lo que dispone un superior genere conflictos en diversos ámbitos, como es el derecho al descanso; sin embargo, dudo que ello logre transgredir el derecho a la dignidad humana.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO Y DNI.	SELLO Y FIRMA
Kevin Jeyson YUCEN Roque 70546386	

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado: Anjali del Rocío Torres Pachas
Cargo / Profesión / Grado Académico: Secretaría Judicial - Abogada
Institución: C.S.J. Lima - 7° Juzgado Penal de Lima

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

Se garantizaría con una efectiva supervisión por el área de personal, estableciéndose un sistema que permita registrar el horario de ingreso y salida y en donde se pueda plantear los libros realizados durante la jornada laboral.

2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del derecho a las ocho horas laborales?

Considera que no, puesto que muchas veces las horas laborales superan las ocho horas y solo debemos reportar eso máximo no existe supervisión por parte de RR.HH. a fin de verificar que efectivamente se garantice las ocho horas laborales.

3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ochos hora laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?

Debe garantizarle no la hora, pagarle o mostrarlo registrado que tiene que darle visto bueno a los libros que se reportan a fin de que el área de personal consigne los libros realizados durante las ocho horas de trabajo.

4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

A veces realizar más de 8 horas, Considero que no se respeta por cuanto no puedes elegir que disminuyas la carga laboral la que significa que trabajemos por más de ocho horas diarias.

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?

Las horas laborales fuera del horario laboral están siendo consideradas para compensar el tiempo no trabajado en el año 2020 debido a la Covid-19, sin embargo, en muchos casos ya se cumplen jornadas extendidas y no remuneran el trabajo extra realizado.

6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo a través del respeto al derecho a la desconexión digital?

No, toda vez que por ende la jornada laboral requiere los mandatos y no llaman una telefonía a fin de mejorar condiciones para diligenciar audiencias y para avanzar con los procesos de juicio que se encuentran pendientes.

7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Si, primero debería tener personal altamente calificado y responsable en la materia, asimismo que se comprometa con los servidores judiciales a respetar sus derechos y a recibir las acciones legales correspondientes cuando ellos no pueden.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

Los factores tenemos el colapso del Sistema Integrado Judicial, puesto que no podemos salir del sistema los

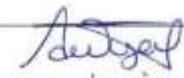
resolución, falta de equipo de cómputo con capacidad de
instalación de S.I.T., entre otros. Programa con asistencia
de delegación por Dirección Judicial, dentro en Consejo de magistrados.

9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?

- A generado problemas de salud, afectación emocional, falta de atención en el hogar y en muchos casos genera renuncia al P.S. debido al cansancio.

10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

filera que si, ya que en algunos casos se aprovechan del personal que es CAS y por ello se aprovechan en delegar las funciones, todos tenemos derecho a la desconexión digital, a descansar y pasar mucho tiempo libre en familia.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO Y DNI.	SELLO Y FIRMA
Anyeli del Rosario Torres Pachas - 46509713	 Secretaría Judicial

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Título: El derecho a las ocho horas laborales y el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Entrevistado... Condori Mendoza Esperanza .

Cargo / Profesión / Grado Académico: Abogada- Especialista Legal

Institución: Poder Judicial- sede Lima

Objetivo General

Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

1.- ¿De qué manera se garantizaría el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020?

-No, se garantiza.

Hay explotación. -----

2. ¿Considera usted, que el Poder Judicial cuenta con los mecanismos adecuados para garantizar la protección del derecho a las ocho horas laborales?

No. -----

3.- ¿De qué forma la gestión del Poder Judicial garantiza el respeto el derecho a las ochos hora laborales de los servidores jurisdiccionales en el trabajo remoto?

No, las garantiza, pues en casa se trabaja mas de horas diarias, y además utilizando nuestra maquinas e internet; y aunado a ello el estrés ocasionado por la mala capacidad de conexión.

4.- Para que precise usted, ¿Cuántas horas diarias de labor efectiva desarrolla cuando realiza el trabajo remoto? y de ser así ¿Considera usted que el Poder Judicial respeta

su derecho a las ocho horas laborales cuando realiza el trabajo remoto?

No, no se respeta la jornada laboral de ocho diarias, mas bien nos explotan pues nos hacen trabajar hasta altas horas de la noche e inclusive los sábados, aunado a ello las llamadas telefónicas de las partes procesadas. -----

Objetivo específico 1

Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

5.- ¿Qué medidas ha optado la gestión del Poder Judicial frente a las labores efectuadas fuera del horario laboral en el trabajo remoto?

Ninguna, hasta el momento; pues no te pagan horas extras, debes solo reportar las ocho horas laborales en el día, lo demás no cuenta.-----

6.- ¿Cree usted que, el Poder Judicial a través de su inmediato superior garantiza el disfrute del tiempo libre una vez terminada la jornada laboral diaria, por ejemplo a través del respeto al derecho a la desconexión digital?

No, porque los magistrados nos llaman e inclusive los fines de semana y ha veces nos amenazan de que no nos firmaran o aprobaran nuestro remoto por no contestar el teléfono. -----

7.- ¿Considera usted, que la ausencia de una correcta Gestión Administrativa y la falta del personal de fiscalización laboral, son un problema frecuente para los servidores del Poder Judicial al realizar el trabajo remoto? y de ser así ¿Cómo el Poder Judicial deberá de realizar una correcta Gestión Administrativa en atención al derecho a la salud y el respeto de las ocho horas laborales?

Si.

Primero debe de tener e implementar los implementos de trabajo remoto; es decir, computadoras he internet, pues es estresante debido que la maquina se cuelga y es lenta por la falta de capacidad de la maquina y del Internet.

Segundo: Los magistrados solo deberían llamar solo para despachar y tiene el deber de firmar el trabajo remoto sin cuestionar pues lamentablemente todo escrito y expediente no esta digitalizado, aunado a ello las reuniones por Google meet entre los trabajadores deberían ser dentro del horario de trabajo y no fuera.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

8.- ¿Cuáles son las actividades o factores que ocasionan que usted trabaje por más de ocho horas laborales cuando realiza trabajo remoto?

- El Internet
- La maquina
- Familia, si tengo hijos.

9.- ¿Qué impactos ha generado en usted el hecho de que su jornada laboral se extienda por más de las ocho horas establecidas por Ley cuando efectúa el trabajo remoto?

- Ansiedad
- Estrés
- Falta de apetito
- Frustración, ya que no puedes ir tu personalmente a solucionar el problema de manera personal.

10.- ¿Piensa usted, que el uso indebido de los medios tecnológicos por parte del superior jerárquico para delegar directrices fuera del horario del trabajo vulnera el derecho al descanso y a la dignidad humana?

Si.

NOMBRE DEL ENTREVISTADO Y DNI.	SELLO Y FIRMA
Esperanza Carolina Condori Mendoza. 42968265	 <p>PODER JUDICIAL Esperanza C. Condori Mendoza ESPERANZA C. CONDORI MENDOZA SECRETARIA/JUDICIAL Juzgado Penal Liquidador Especializado en Procesos del Subsistema Especializado en delitos de Corrupción de Funcionarios CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p>

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Eliseo Segundo Wenzel Miranda
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: Junior Aymar Giron Mori e Israel Antonio Rivas Pinto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												✓	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												✓	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 24 de junio 2020.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Mag. Eliseo Segundo Wenzel Miranda

Docente Asesor UCV – PI

Cod. ORCID: 0000-0003-1057-0413.

ANEXO 6: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres Dr. Aceto Luca
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de entrevista**
- 1.4 Autor(A) de Instrumento: Junior Aymar Giron Mori e Israel Rivas Pinto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

2 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

x

3 PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

ANEXO 7: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Muñoz Ccuro, Felipa Elvira
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Junior Aymar Giron Mori e Israel Rivas Pinto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											x		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											x		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											x		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											x		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											x		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											x		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											x		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											x		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											x		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											x		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Lima, 09 de noviembre de 2021.


 FIRMA DEL EXPERTO

INFORMANTEDNI No.
 09353880 Telf.: 989592600

ANEXO 7:
GUÍAS DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo General: Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Por su parte, Gianella Santos en su tesis titulada "Trabajo Remoto del personal Jurisdiccional en el poder judicial de la Corte Lima Este, año 2020", presentada a la escuela de posgrado de maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.</p>	<p>En el caso de los trabajadores jurisdiccionales del Poder Judicial de la Corte Lima Este, en relación a la implementación del trabajo remoto, se concluye que existe una implementación para el buen servicio hacia el usuario, ya que, se trata de brindar un servicio de calidad al impartir justicia, sin embargo, del trabajo de campo realizado y luego procesado se ha podido comprobar que el trabajo remoto efectuado por el personal jurisdiccional tiene ciertas falencias, debido a la falta de apoyo logístico con los equipos de trabajo, en donde se aprecia que el Poder Judicial no ha tenido en cuenta la realidad de cada personal judicial, este hecho ha permitido que el servidor judicial trabaje más de las ocho horas laborales establecida por ley, duplicando su jornada laboral en la elaboración, presentación y recepción de escritos en el Sistema Integrado Judicial en el trabajo remoto, así como la recepción de llamadas etc., sin que estas sea reconocidas por el Poder Judicial, convirtiéndose en uno de los tantos problemas que se ha presentado durante la emergencia sanitaria, dado que, al no contar con un adecuado apoyo logístico, la falta del personal de trabajo, a ello se une la excesiva carga laboral existente y las subordinaciones del superior fuera del horario de trabajo ha generado que el servidor jurisdiccional trabaje más de las ocho horas emanadas por ley. (2021, pp. 39 - 46)</p>	<p>El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial puso en marcha el trabajo remoto en sus sedes a nivel nacional para mantener activa el servicio de justicia, sin embargo, durante este tiempo, el trabajo remoto efectuado por el personal jurisdiccional ha presentado ciertas falencias, falencias como la falta de apoyo logístico, la falta de la persona judicial y una mala atención a la ciudadanía, por otro lado, de los inconvenientes presentados, se tiene las subordinaciones del superior inmediato fuera del horario de trabajo, generando que el servidor jurisdiccional trabaje más de las ocho horas laborales establecida por ley.</p>	<p>El trabajo remoto en el Poder Judicial ha permitido asentarse en la vida del servidor jurisdiccional, trayendo de por sí, ciertas ventajas como también desventajas, sin embargo, en atención al cumplimiento de las ocho horas labores frente a la gestión administrativa y las condiciones de salud y seguridad del Poder Judicial, este último denota la ausencia de una Gestión Administrativa que proteja las ocho horas laborales y la salud, seguridad de los servidores jurisdiccionales.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo General: Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Para Mendoza Vicuña en su tesis denominada "Desconexión Digital en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en Perú, 2020" presentada a la escuela profesional de Derechode la Universidad Católica de Santa María - Arequipa.</p>	<p>Durante el recojo y proceso del trabajo de campo realizado, al respecto se advierte conforme a los resultados obtenidos mediante las entrevistas, es que durante este periodo en el que se ha aplicado el trabajo remoto, definitivamente ha existido una vulneración de la jornada de trabajo y con la excusa que el trabajador está en casa y lo único que tiene que hacer es trabajar, el empleador no mide los tiempos de trabajo todo ello bajo la justificación de que el trabajador no tiene nada más por hacer porque estuvieron encerrados en casa y las personas con miedo a perder su trabajo, se vieron obligados a laborar más tiempo sin obtener los beneficios que les corresponde legalmente En ese sentido, por un lado, el trabajador debe entender que tiene una jornada de trabajo y debe culminar sus labores en ese lapso; y, por otro lado, el empleador debe respetar los horarios del trabajador y ser flexible de acuerdo a las responsabilidades adicionales, ya que, el trabajador al laborar más tiempo de lo reglamentado por ley, se está exponiendo a diversas enfermedades como depresión, pérdida de la memoria, fatiga muscular, dolores musculares, estrés, entre otro. (pp.2021, 93-94)</p>	<p>La aplicación del trabajo remoto durante este periodo sanitario ha demostrado que el trabajador remoto labores más tiempos de lo establecido, esto debido a que el empleador no mide los tiempos de labores y abusa de su poder de dirección y por otra parte, el temor de los trabajadores de que si no realizan las labores encomendadas puedan perder su puesto de trabajo exponiendo su salud a diversas enfermedades sin tener un recompensación económica a cambio de la prestación realizada.</p>	<p>El empleador debe de respetar los horarios de trabajo y debe de recompensar cuando sus trabajadores realizar labores luego de culminar su jornada de trabajo, así mismo, es importante en estos tiempos la creación de un órgano supervisor en el sector público a fin de que pueda verificar un control correcto de horas de trabajo, no solo es la recompensación económica sino también el respeto de sus derechos como trabajador y su dignidad como persona.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo General: Analizar cómo se garantiza el derecho a las ocho horas laborales en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>En palabras de Cuentas Zúñiga en su tesis titulada “Calidad de servicio y trabajo remoto en el Juzgado de Paz Letrado de El Dorado, 2021”, presentado a la escuela de posgrado de maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.</p>	<p>Bajo el contexto sanitario y normativo a raíz de la aparición del Covid -19, se implementó el trabajo remoto en el Juzgado de Paz Letrado de El Dorado como nueva forma de prestación de servicios por parte de sus trabajadores. Sin embargo, si bien esta nueva forma de trabajo benefició en alguna medida a sus trabajadores, pero generó descontento en algunos usuarios del referido despacho judicial, esto motivado entre otros supuestos por la falta de intermediación física con el trabajador judicial, el escaso conocimiento y uso de las tecnologías para la información, y el distanciamiento con los canales comunicativos no convencionales en los procesos judiciales, todo ello ha generado que los servidores jurisdiccionales trabajen más horas a fin de cumplir con la calidad de servicio hacia el usuario, por lo que la implementación del trabajo remoto en este despacho judicial trajo consigo repercusiones en la calidad del servicio prestado por parte de los servidores jurisdiccionales al realizar sus funciones, debido a las largas horas de labores que efectúan con la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. (pp. 39 - 46)</p>	<p>El trabajo remoto como nueva forma de prestación de servicios ha permitido la atención de la ciudadanía y el servicio de justicia a nivel nacional en un estado de emergencia sanitaria, en esa misma línea, el servidor jurisdiccional hace un esfuerzo constante para poder cumplir con las expectativas, sin embargo, los jueces en el ejercicio de sus funciones han abusado del poder dirección que tiene como superiores al delegar labores fuera de la jornada de trabajo.</p>	<p>Las repercusiones del trabajo remoto en el Poder Judicial han traído a colisión que el respeto a la ocho hora laborales de los servidores jurisdiccionales no está siendo tutelado, principalmente por el superior jerárquico, ya que, este último es el principal vulnerador del derecho a la ocho horas laborales al delegar labores mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación luego de haberse cumplido la jornada de trabajo, denotando que en distintas sedes judiciales a nivel nacional ocurre la vulneración de este derecho.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo Especifico 01: Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>En lo que, para Avalos Rodríguez en su tesis denominada “Excepciones a la Jornada de trabajo; Límites y Alternativas” presentada a la escuela profesional de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.</p>	<p>[...] La regulación del tiempo de trabajo se ha convertido en unas de las formas para evitar daños a la salud del trabajador, estos tienen contraste con los nuevos cambios laborales orientados en el tema del tiempo y es que la sociedad de información y del conocimiento que hoy somos partes ha planteado un desarrollo de derechos del hombre en relación con su desarrollo personal y como ser social, es por ello, que el tiempo ha jugado papeles importantes en la generación del empleo. Bajo esa premisa, el hecho de realizar servicios fuera de su jornada y utilizando medios tecnológicos, implica una prestación que implica una extensión infinita de su jornada, es por ello, que el uso de las tecnologías debe ser limitado, por ejemplo estableciendo presunciones similares a las de las horas extras donde se reputa una prestación fuera de la jornada, sobre todo cuando es el propio empleador quien dispone o establece los mecanismos para que el trabajador se pueda conectar, por lo que le corresponde al empleador limitar esta facultad, este hecho generaría un sistema de control y presunciones desde el ámbito administrativo como judicial con la finalidad de hacer efectiva la regulación del tiempo de trabajo. Si no existen planes de la SUNAFIL [...], para verificar la existencia del control de asistencia o sentencias judiciales que determinen la responsabilidad de no controlar el tiempo de trabajo, más aún en el sector público con la creación de una autoridad administrativa de trabajo, toda modificación será letra muerta, con la consecuente vulneración del derecho constitucional a la jornada de trabajo y la afectación a la irrenunciabilidad de los derechos laborales. (2018, pp. 109,110 - 153)</p>	<p>Para proteger el tiempo del trabajo mediante el uso de las tecnologías, corresponde al empleador poner límites al momento de delegar labores, como es el caso de la participación de SUNAFIL para verificar la existencia del control del tiempo de trabajo en el sector público, dado que, a la fecha no existe un órgano supervisor.</p>	<p>La creación de un órgano supervisor y fiscalizador en el sector público sobre el control de las horas laborales y las malas prácticas durante la implementación del trabajo remoto, sería una de las mejores iniciativas a realizar, pues no solo tendrá en cuenta la supervisión, sino que generará un sistema de supervisiones plasmado en sentencias judiciales en situaciones similares.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo Especifico 01: Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>En opinión de Arrieta Idiakez en su artículo de investigación cuyo nombre es “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia” publicado por la Revista de Relaciones Laborales - España.</p>	<p>El exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica se convierten en factores deletéreos para la salud de los trabajadores digitales a distancia, que deben prevenirse para evitar la materialización de los riesgos que puedan derivarse de dichas circunstancias, como bien es sabido, la jornada de trabajo, siempre ha sido materia de preocupación para las diversas legislaciones a fin de garantizar un trabajo digno y seguro, en ese sentido la OIT se ha preocupado del tema de la jornada de trabajo a través de diversos Convenios y Recomendaciones, algunos de orden general y otros referidos a sectores y grupos específicos, sin embargo, a través de la relaciones laborales mediante el uso de las TIC's debido al mal manejo y abuso desmedido de los empleadores, el trabajador excede las 08 horas diarias, en ese sentido, la jornada del trabajo a distancia o teletrabajo, presenta una serie de particularidades, ya que, el registro diario de jornada deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en secuencias superiores a la diaria y de ser el caso las horas trabajadas en exceso deberán ser reconocidas mediante cuantías dinerarias, por otro lado, para garantizar las ocho horas laborales es importante promover la creación de una norma de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que permita asegurar el control del tiempo del trabajo, así como también generar convenios colectivos más modernos que contemplen el derecho a la desconexión digital de manera específica para los trabajadores digitales a distancia (2019 pp. 26 -28)</p>	<p>La jornada de trabajo siempre ha sido materia de preocupación, sin embargo, esta preocupación se acrecienta más en las jornadas de trabajo de las relaciones laborales en el cual se usa las Tecnologías de la información y comunicación, como el trabajo a distancia, en el cual la jornada laboral se extiende sobre las ocho horas diarias, incidiendo negativamente en la vida del trabajador por ello en el teletrabajo se deberá de contabilizar las horas laborales a efectos de ser remunerados, crear una norma de inspección de trabajo y seguridad social y generar convenios colectivos modernos.</p>	<p>Se concluye que las horas laborales en el trabajo remoto superan la jornada laboral establecida por ley generando muchas consecuencias negativas en la vía del trabajador, siendo para ello a efectos de apalar tal deficiencia trascendental se deberá de las horas siendo que estas no deberán de exceder la jornada laboral de ocho horas establecidas por Ley y si estas exceden deberán de ser remuneradas, siendo así que se deberá de crear una norma especial que proteja el derecho de trabajador en el trabajo remoto incentivar a los convenios colectivos su modernización.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo Especifico 01: Explicar cómo se protege el derecho a las ocho horas laborales frente a la gestión administrativa y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
En el Manual de Usuario del Sistema de Gestión de Trabajo Remoto aprobado por la Resolución Administrativa N° 000172-2020-P-CSJLI-PJ. Lineamiento No. 002-2020 "Lineamiento General para la Gestión del Trabajo Remoto en la Corte Superior de Justicia de Lima"	[...] En la parte in fine del mencionado manual, se puede apreciar que una de las preguntas frecuente específicamente la pregunta 8.5 la cual a la letra dice ¿Puedo registrar mis actividades por más de 8 horas diarias? cuya respuesta es un No. La jornada de trabajo será contabilizado en función del tiempo efectivo de labor, no excediendo las ocho (08) horas diarias [...]. (p.19)	De acuerdo al manual del trabajo remoto, se aprecia que en relación al registro de actividades los servidores solo podrán registrar labores por un máximo de 8 horas los cuales constituye su jornada de trabajo, no debiendo de exceder estas.	Se puede concluir que el poder judicial proscribe que el servidor judicial marque actividades por más de las ocho horas laborales establecidas por ley, las que constituye en su jornada de trabajo, restringiendo la marcación en el sistema integrado de justicia las actividades laborales efectuadas fuera de la jornada laboral, en ese sentido el servidor judicial no deberá de laborar por más de las ocho horas laborales establecidas por ley como su jornada de Trabajo

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo Especifico 02: Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Según Tavera Romero en su trabajo de tesis cuyo nombre es "El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de Dirección" presentado a la escuela profesional de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo - Chiclayo.</p>	<p>[...] Los derechos fundamentales son elementos esenciales de cualquier sistema jurídico y que se derivan de valores superiores que tienen por fuente a la dignidad humana, y que inspiran, determinan y fundamentan a dicho sistema, sin embargo, con el [...] avance de las nuevas tecnologías ha traído consigo muchos beneficios; empero, la posibilidad de tener contacto con el trabajador en cualquier momento y lugar, ha ocasionado situaciones que ameritan una regulación, en ese sentido, se evidencia el abuso del poder de dirección a través de las TIC, cuando el empleador requiere a sus trabajadores fuera de la jornada de trabajo, afectando de esta forma sus derechos fundamentales al descanso, disfrute del tiempo libre, a la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por tal razón, en el ordenamiento jurídico peruano es necesario establecer el derecho a la desconexión laboral mediante una ley específica, la cual precise, entre otros, la definición del derecho, la conducta trasgresora de derechos fundamentales, los sujetos y la sanción a imponer; no limitándose solamente a su regulación mediante negociación colectiva debido a la falta de consolidación y permanencia de las organizaciones sindicales, la dificultad que tienen los trabajadores de defender sus derechos fundamentales, asimismo porque el innegable y masivoso de las TIC amerita establecer los límites al poder de dirección y; principalmente, por la importancia de los bienes jurídicos que se pretende proteger. (2019, pp. 95- 96)</p>	<p>Resulta de vital importancia la creación de una norma especial que regule el contacto del empleador y el trabajador en el marco de la relación laboral en el cual se empujan las tecnológicas de la comunicación y la información, actuando como límite al poder de dirección del empleador al tener este contacto con el trabajador en todo momento, como también regular de forma específica y con el carácter legal, la definición del derecho, la conducta trasgresora de derechos fundamentales, los sujetos y la sanción a imponer, a efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital como también los derechos fundamentales al descanso, disfrute del tiempo libre, a la salud y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, más aún si se tiene presente que los derechos fundamentales tienen como base la dignidad del propio ser humano.</p>	<p>Se concluye que mediante la creación de una norma especial que regule el empleo de las tecnologías de la comunicación y la información en las relaciones laborales, actuando como límite del ejercicio de la facultad direccional del empleador al tener este comunicación con el trabajador en todo momento, como también definir los derechos que se tutelas, la tipificación de las conductas vulneradoras, los sujetos y las sanciones, se protegerán los derechos fundamentales de los trabajadores digitales, tales como el derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, derecho a la salud y dignidad humana.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo Especifico 02: Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>En esa misma línea, Torres Cancino en su tesis nombrada “El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como limite a la facultad de dirección laboral” presentado a la escuela profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.</p>	<p>[...] La inexistencia de una regulación sobre desconexión tecnológica impacta negativamente en la vida personal y familiar del trabajador, toda vez que el trabajador reduce el tiempo destinado para sus actividades extralaborales cuando debe atender llamadas o responder correos electrónicos cuando se encuentra fuera de su jornada de trabajo, a ello se une la ausencia del debido descanso la cual vulnera el estado de salud mental y nivel de productividad de los trabajadores, ante esta situación se desprende las opiniones de los expertos al decir que la inexistencia de una regulación sobre la desconexión tecnológica ocasiona que los trabajadores continúen prestando servicios fuera de su jornada de trabajo, lo que conlleva a que puedan llegar a incurrir en signos de estrés o enfermedades ocupacionales debido a que no existe un descanso adecuado, es por ello la urgencia de una regulación del derecho al descanso mediante el uso de las TIC para evitar que el empleador ejerza su poder de dirección de manera arbitraria e irregular, lo cual podría afectar y vulnerar la vida familiar del trabajador y su dignidad (2018, pp. 42 - 43)</p>	<p>La inexistencia de una regulación adecuada que proteja el derecho al descanso a través de la desconexión digital del trabajador impacta negativamente en su vida manifestándose en estrés, y enfermedades ocupacionales, situación que permite que, frente a la inexistencia de una regulación adecuada, los empleadores abusen de sus facultades direccionales al amparo de estos medios tecnológicos, implicando que los trabajadores presten sus servicios fuera de la jornada laboral establecida por Ley.</p>	<p>Se concluye que las enfermedades asociadas al estrés y enfermedades ocupacionales originadas en el trabajo remoto, se producen como consecuencias de una inexistente e inadecuada regulación de los derechos del trabajador.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: El derecho a las Ocho Horas Laborales y el Trabajo Remoto de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial Lima, 2020.

Objetivo Especifico 02: Determinar de qué manera el trabajo remoto vulnera el derecho al descanso y la dignidad humana de los servidores jurisdiccionales del distrito judicial, Lima 2020.

AUTOR: GIRON MORI, JUNIO AYMAR Y ISRAEL ANTONIO RIVAS PINTO

FECHA: 17 SEPT 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Para Rivera Quitana en su trabajo de tesis denominado "El derecho a la Desconexión a propósito de la TIC's como parte del derecho fundamental al descanso" publicado por escuela profesional de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.</p>	<p>[...] En estos tiempos la limitación de tiempo que propone la jornada de trabajo admite para el trabajador el derecho a disfrutar del tiempo libre y del descanso, derecho que se encuentra reconocido internacionalmente y por la Constitución; sin embargo, en la práctica, las nuevas Tecnologías de la Comunicación (TIC's) están contribuyendo a que los límites de la jornada de trabajo se vean distorsionados resultando lesivo a otros derechos del trabajador resultando importante garantizar el respeto al descanso diario para proteger su salud ante jornadas sin límites a consecuencia del uso masivo de las TIC's por parte del poder de dirección del empleador de manera desmedida, provocando efectos negativos en la salud mental de sus trabajadores, sumado al desconocimiento y el temor de los trabajadores de perder su empleo, ocasiona la vulneración del derecho al descanso y a disfrutar del tiempo libre, asimismo, el impacto negativo también generaría repercusiones en la salud y el núcleo familiar de los trabajadores, todo ello, como consecuencia del uso desmedido de las TIC's en las relaciones laborales en sector público o privado, a fin de garantizar trabajos dignos y seguros. (2020, p.148)</p>	<p>La jornada de trabajo permite el disfrute de los derechos al tiempo libre y al descanso, sin embargo, las nuevas tecnologías de comunicación y el uso desmedido de los mismos por los empleadores en las relaciones laborales provocan impactos negativos en la salud de los trabajadores.</p>	<p>La jornada de trabajo en las relaciones laborales en las cuales se emplean los medios tecnológicos de la información y la comunicación son tendientes a vulneración directa por parte del empleador, debido a su uso desmedido afectando a los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, repercutiendo de forma negativa en la vida del trabajador.</p>

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

1.2 Apellidos y Nombres: Dr. Eliseo Segundo Wenzel Miranda

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis de fuente documental**

1.4 Autor de Instrumento: Junior Aymar Giron Mori e Israel Antonio Rivas Pinto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													✓	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado													✓	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.													✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales													✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.													✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos													✓	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.													✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													✓	

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 24 de junio 2020.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Mag. Eliseo Segundo Wenzel Miranda
Docente Asesor UCV – PI

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

- 3.1 Apellidos y Nombres Dr. Aceto Luca
 3.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 3.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Análisis de fuente documental**
 3.4 Autor(A) de Instrumento: Junior Aymar Giron Mori e Israel Rivas Pinto.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

4 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

x

5 PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 5 de noviembre del 2021.

Juan Aceto

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 1.5. Apellidos y Nombres: Muñoz Ccuro, Felipa Elvira
 1.6. Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
 1.7. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.8. Autor(A) de Instrumento: Junior Aymar Giron Mori e Israel Rivas Pinto.

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											x		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											x		
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											x		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											x		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											x		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											x		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											x		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											x		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											x		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											x		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%



Lima, 09 de noviembre de 2021.