



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los derechos laborales vulnerados de los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Arevalo Saboya, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-5645-6224)

Figueroa Fujino, Melody Mayumi (orcid.org/0000-0002-9808-6281)

ASESOR:

Mg. Vargas Huaman, Esau (orcid.org/0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Melody Figueroa Fujino

A mis padres, por su esfuerzo y dedicación en haberme educado, a mi hija
yesoso por ser el apoyo incondicional y la fuerza necesaria.

Elizabeth Arévalo Saboya

A mis padres, hermanas, que me han apoyado en cada paso de la elaboración en
este trabajo de investigación

Agradecimiento

A Dios.

Por permitirnos culminar satisfactoriamente esta etapa académica.

A nuestros padres.

Por habernos motivado en cada avance de la presente tesis.

Al Dr. Esaú Vargas Huamán.

Por su guía, paciencia y orientación a lo largo del proceso de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
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	11
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	11
3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización.....	11
3.3 Escenario de estudio	12
3.4 Participantes	13
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6 Procedimiento.....	16
3.7 Rigor Científico	16
3.8 Método de análisis de datos	17
3.9 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Categorías y Subcategorías</i>	12
Tabla 2 <i>Lista de participantes entrevistados</i>	14
Tabla 3 <i>Documentos revisados</i>	15
Tabla 4 <i>Validación del instrumento de recolección de datos</i>	17

Resumen

El presente informe tiene como objetivo general analizar los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú; la metodología utilizada fue de tipo básica, con un nivel descriptivo y con un enfoque de investigación cualitativo, por otro lado, se utilizaron los instrumentos de recolección de datos que responden a la guía de entrevista y análisis documental.

Cabe mencionar que, para la obtención de datos, se utilizó revistas indexadas nacionales e internacionales, de autores especialistas en materia laboral, además de ello, se utilizaron otras fuentes de información relacionados con el presente trabajo de investigación, tales como, tesis y normas jurídicas. De los resultados se evidenció que, los derechos laborales vulnerados de los trabajadores del sector público y privado fueron el derecho al pago de horas extras y el derecho a la desconexión digital. Por consiguiente, se concluye que, aunque se promulgaron varios Decretos de Urgencia que garantizan los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia, estas no fueron respetadas por los empleadores.

Palabras claves: Derechos laborales, horas extras, desconexión digital, estado de emergencia.

Abstract

The general objective of this report is to analyze the violated labor rights of workers in the private and public sectors, during the state of emergency due to Covid-19 in Peru; The methodology used was of a basic type, with a descriptive level and with a qualitative research approach, on the other hand, the data collection instruments that respond to the interview guide and documentary analysis were used.

It is worth mentioning that, to obtain data, national and international indexed journals were used, by authors specialized in labor matters, in addition to this, other sources of information related to this research work were used, such as theses, legal regulations. From the results it was evidenced that the violated labor rights of public and private sector workers were the right to pay overtime and the right to digital disconnection. Therefore, it is concluded that, although several Emergency Decrees were promulgated that guarantee the labor rights of workers in the public and private sectors during the state of emergency, they were not respected by employers.

Keywords: Labor rights, overtime, digital disconnection, state of emergency.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 1889 el trabajo ha ido evolucionando en favor del hombre, logrando obtener grandes beneficios tales como: el descanso semanal obligatorio, 8 horas de trabajo diario, seguro de salud, pago por compensación por tiempo de servicios, y otros beneficios. Dicha evolución ha sido significativa e importante en la sociedad teniendo un impacto positivo en el mismo.

Por otro lado, el 06 de marzo del 2020 llegó al Perú el virus SRAS-CoV- 2 (en adelante Covid-19), generando que las empresas públicas y privadas se vieran en la necesidad de realizar las labores de trabajo desde el hogar, sin embargo, en la mayoría de los casos no ha sido sencillo cambiar la modalidad de trabajo.

Ante ello, la oportunidad laboral fue reducida considerablemente, generando desempleos en miles de trabajadores. Así mismo, a medida que pasaron los meses se identificaron a muchas empresas que laboraban de manera informal, vulnerando los derechos de sus trabajadores. Es así que, producto de la pandemia por el Covid- 19, algunas empresas se vieron presionadas a cerrar, trayendo como consecuencia miles de desempleos en el país. A su vez, los ciudadanos se vieron obligados a guardar cuarentena estricta, ocasionando pérdidas económicas para las empresas al no poder producir ingresos.

A raíz de ello, muchos trabajadores laboran más de lo habitual, trabajando horas extras sin ser reconocidas y remuneradas. Este es el caso de los docentes, tanto de nivel superior como nivel escolar, servicio de call center, entre otras labores que se han podido desempeñar desde el hogar.

A nivel internacional el virus Covid-19 y su propagación originó que los distintos estados tomen medidas para atravesar la crisis sanitaria. Asimismo, se tuvo que guardar resguardo en los hogares, estancando el sector económico del propio trabajador, afectando el trabajo de muchas personas; cabe señalar que dicho mandato trajo consigo el trabajo remoto.

Es por esto, que nuestro país necesita implementar el trabajo digital (remoto), tomando como precedente la situación de la pandemia, la cual generó miles de desempleos. Así mismo, dicha implementación debe estar basado en la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Ante ello, la mayoría de los ciudadanos tuvieron miedo de ser contagiados con el virus del Covid-19, por lo que optaron por mantenerse aislados de la sociedad hasta que, por lo menos, se haya creado una vacuna que los inmunice ante el Covid-19. No obstante, mientras esperaban que la vacuna llegara al Perú, los ciudadanos se mantenían aislados, por lo que, no asistían a su centro de labores. Conforme pasaban los meses y al no haber mejoras ante la situación del país, gran parte de empresas optaron por recurrir al despido arbitrario.

De esta manera se planteó como **problema general** la siguiente interrogante: ¿cuáles son los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, debido al estado de emergencia ante el Covid-19 en el Perú? Así mismo, como **problema específico 1**, ¿cómo el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú? y el **problema específico 2**, ¿cómo el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?

En tal sentido, como **justificación teórica**, la presente tesis se enfoca en las conclusiones a las que se llegó, las mismas conclusiones que explican con precisión los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, debido al estado de emergencia en el Perú. Para Lainez, y Marca (2020) señalan que la vulneración de los derechos de los trabajadores comenzó con la disminución de los sueldos, despidos intempestivos y sobrecargas de tareas, que, conforme a las normas dictadas, se van vulnerando los derechos del trabajador. Por lo que, su objetivo es contribuir al desarrollo de la ciencia jurídica para establecer alcances que reduzcan la arbitrariedad de despidos y la vulneración de los derechos laborales en los mismos.

Aunado a ello, tenemos por **justificación práctica o social** en la presente tesis,

debido a que es necesario evitar y/o disminuir la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado, generando así concientización en las empresas y trabajadores, teniendo un mayor alcance en las diversas situaciones que se pueden dar ante un estado de emergencia.

En ese mismo contexto, se pretendió tener un impacto social positivo en las entidades públicas y privadas. Es indispensable optar por diversas situaciones antes de recurrir al despido arbitrario o al cese injustificado, teniendo en cuenta el grado de afectación que esto puede acarrear en los trabajadores.

Vinculado a ello, tenemos por **Justificación metodológica** el uso de recolección de datos en la cual se empleó como técnica de recolección de datos la entrevista y el análisis documental donde el material analizado, serán artículos académicos, tesis, revistas y sentencias con esto se pretende profundizar en el conocimiento de la doctrina y responder a nuestra problemática planteada.

De lo anteriormente expuesto, se fijó como **objetivo general**, analizar los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú. Al mismo tiempo como **primer objetivo específico**, determinar si el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú. Y, como **segundo objetivo específico**, determinar si el derecho al pago de las horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

Finalmente, como **supuesto de investigación general** tenemos que el derecho a la desconexión digital y el derecho al pago de horas extras son vulnerados en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú. **Como supuestos de investigación específicos** se tiene que el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, de igual manera, el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

II. MARCO TEÓRICO

En relación al presente apartado, es necesario precisar los antecedentes, teorías y enfoques que guardan relación con la problemática planteada, por lo tanto, se precisaron tesis y artículos científicos de ámbito nacional e internacional, con el fin de obtener una descripción más detallada sobre el objeto de estudio.

A nivel internacional, los **derechos laborales** para Machado (2020) precisó que es obligación del estado garantizar el trabajo como un derecho, en el que se debe reconocer todas sus modalidades, en el cual prevalezca el respeto por la autonomía de la dependencia.

En relación al **estado de emergencia**, para Espinoza (2020), indica que ante la promulgación de la pandemia producto del virus Covid-19 dictada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a inicios del año 2020, los gobernadores de distintos países se vieron obligados a imponer diversas medidas de confinamiento, con el fin de prevalecer la vida y salud de los ciudadanos.

Así mismo, para Camacho (2021), indica que, el estado mexicano, el sistema de salud ha sido clave para contrarrestar los efectos de la pandemia por el Covid-19, sin embargo, ha generado daños en las relaciones laborales, trayendo consigo despidos y malos tratos a los trabajadores.

Respecto al derecho a la **desconexión digital**, de acuerdo a Pérez (2019), en su artículo denominado “La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral?” hace referencia a la manifestación de nuevas modalidades tecnológicas, las mismas que generaban ventajas en los trabajadores, siendo la principal ventaja la de poder trabajar fuera de la oficina, no obstante, surgieron inconvenientes como la dificultad en desconectarse del trabajo virtual; hecho que generaba estrés, cansancio físico e influía en la vida personal del trabajador.

En relación a **las horas extras**, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR en su artículo 9 del T.U.O (Texto Único Ordenado), señala que ningún trabajador puede ser coaccionado a trabajar horas extras, a excepción de situaciones motivadas en el cual

sea necesario e indispensable que el trabajador tenga que laborar, ante un hecho fortuito.

Así mismo, **a nivel nacional**, para Lainez, y Marca (2020) señalan que la vulneración de los derechos de los trabajadores comenzó con la disminución de la remuneración, despidos intempestivos y sobrecargas de tareas, que, conforme a las normas dictadas, se van vulnerando los derechos del trabajador.

Por otro lado, Siles (2017) expresa que, en el Perú, en cuanto **al estado de emergencia**, está basado en el régimen de excepción, el cual trata de suspender algunas cláusulas de la Constitución Política del Perú con el fin de cuidar a los ciudadanos ante dicha situación. Es así que, el 15 de marzo del 2020 se decretó el estado de emergencia debido al Covid-19, restringiéndose el derecho a la libertad de tránsito para salvaguardar la salud de los ciudadanos peruanos.

Acerca de la **desconexión digital**, Gonzales (2022) considera que el empleador debe hacer prevalecer el derecho a la desconexión digital, siendo que, el trabajador debe hacerlo cumplir, para evitar perjuicios en el ámbito de la salud, tanto físico como mental.

Por otro lado, en relación a las **horas extras no remuneradas**, Salas (2020) hace referencia a la existencia de una dificultad en cuanto al poder de demostración que tiene el trabajador al momento de demostrar y/o acreditar la cantidad de horas extras realizadas, ello es producto de la mala implementación por parte del empleador respecto a la forma de registrar las asistencias, situación que origina que el trabajador tenga la responsabilidad de probar que labora horas extras.

Por otro lado, en cuanto a las **teorías** que ayudaron a la redacción de nuestra tesis empleamos las más relevantes en el tema de los derechos laborales vulnerados.

Por lo que, de acuerdo a la **categoría 1** se estableció a los **derechos laborales**, siendo para Vinuesa (2021) que, los derechos laborales son intangibles, por lo que, faculta al empleador de determinar situaciones referentes a la jornada laboral, y por ende, tiene facultad en la disminución o variación del salario del trabajador, situación que transgrede la Constitución Política del Perú.

En palabras de Gallardo y Montenegro (2021) hace referencia que, en relación a la suspensión perfecta de labores se vulnera el derecho al trabajo, toda vez que transgrede la continuidad laboral por lo que se está atentando contra el derecho que tiene todo trabajador de percibir una remuneración producto de la relación laboral.

Por otro lado, Piñas (2021) indica que, en relación al derecho al trabajo, hay una deficiencia en la adecuación de las normas y leyes jurídicas en los centros de trabajo, siendo que es primordial que las empresas adecuen formalmente dichas normativas para garantizar los derechos laborales.

Al mismo tiempo, para Aguilera (2019) señala que, si bien, la ley exige de manera clara y expresa que los beneficios laborales sean cumplidos para beneficio del mismo trabajador, ello no es así, ya que la mayor parte del tiempo son ignoradas por los empleadores, sobre todo durante la actual crisis económica debido al Covid-19.

De igual manera, Patlán (2016) manifiesta que el ser humano tiene derechos ante el Estado, siendo así que el mismo debe hacer respetar los derechos humanos, por lo que, cada persona debe tener su propia comodidad material, prevaleciendo siempre la libertad y dignidad en cuanto a la igualdad de oportunidades.

Por su parte, tenemos determinado como **sub categoría 1** el **derecho a la desconexión digital**, el mismo que fue trascendental en los últimos años, siendo que mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020, se establece en su artículo 18 las obligaciones del empleador, siendo la principal obligación el acatar el derecho que posee el trabajador a poder desconectarse digitalmente de los dispositivos que son utilizados para el desarrollo de sus labores.

Además, Velásquez et al. (2022) hace referencia que dicho derecho establecido durante la pandemia por el Covid-19, ha influido en la propia salud del trabajador, toda vez que, ante el incumplimiento del horario laboral, causaba perjuicios en la salud, los cuales limitaban el correcto desarrollo de los derechos laborales y personales.

Por otro lado, Arrieta (2019) hace referencia que, el acto de hallarse desocupado no tiene que ser contabilizado como tiempo laboral, toda vez que, el estar desocupado constantemente obstaculiza el descanso que por ley debe gozar el trabajador,

ocasionando dificultades en el bienestar del trabajador.

Es decir, Camacho (2021) expresa que, el tiempo en que un colaborador contesta emails o llamadas que se encuentren anexadas al ámbito laboral, deberían considerarse parte de la jornada laboral, sin embargo, el empleador no lo considera así.

A causa de ello, Pena (2021) hace referencia que, el encargado de garantizar la correcta aplicación de la jornada máxima es el empleador, de igual manera, éste debe cumplir con los horarios de descanso de acuerdo a Ley. En concreto, el empleador es el encargado de vigilar y hacer prevalecer el derecho a la desconexión digital, teniendo como fin primordial cuidar la salud del trabajador.

En cuanto a la **subcategoría 2**, tenemos las **horas extras no remuneradas**, para lo cual, Celis (2017) indica que, si el colaborador efectúa sus labores fuera del horario laboral, en la Ley se establece que éste sería voluntario, y que, por el contrario, en el Perú no se realiza el reconocimiento de las horas extras que efectúa el colaborador bajo mandato del empleador.

Además, el trabajo a distancia es mucho más exhaustivo que el trabajar en la misma oficina, ante ello, Yaroshenko, et al. (2022) manifiesta que, desde hace dos siglos atrás, se ha tratado de suprimir todo lo referente a lo que puede ser considerado actos de esclavitud, no obstante, con la figura del trabajo remoto la esclavitud reapareció debido a los medios tecnológicos que debe utilizar el trabajador, tales como computadoras, celulares, entre otros.

Igualmente, Guzmán, et al., (2021) expresan que en diversos países se ha implementado el trabajo remoto, el mismo que ha evidenciado garantizar la continuidad operativa de la jornada laboral, sin embargo, también se ha evidenciado que, al trabajar desde casa, los trabajadores se exceden laborando sobre el tiempo de la jornada diaria, que desde su mismo centro de labores.

Por otro lado, respecto a las horas extras, Herrera, et al. (2021) manifiestan que, durante la pandemia ha habido explotación laboral, la misma que ha afectado el ámbito social, político y económico del trabajador, ocasionando abusos en los

derechos laborales de los colaboradores de las empresas del Perú.

Por otro lado, tuvimos establecido como **categoría 2: El estado de emergencia**, Así mismo, Donati et al. (2021) hacen referencia que, en el país a consecuencia de la pandemia por el Covid-19, se promulgó el estado de emergencia nacional, teniendo como principal acto el confinamiento del país entero.

Para Quesada y tafur (2020) precisan que dicha medida decretada ha sido empleada con el fin de atender y prevenir las consecuencias del virus, así mismo, para garantizar la salud de la población. Ante ello, se observa que la aplicación del estado de emergencia tuvo como principal origen la salud de la población, la misma que fue aplicada en diversos países del mundo

Por otro lado, Urquizo y Bonilla (2022), sostienen que el estado de emergencia por el COVID-19 afectó la continuación de las labores en diversos sectores, tales como aerolíneas, cines, fabricas, centros comerciales, entre otros; así mismo, como se tuvo la disminución de los ingresos económicos que dichos sectores generaban, repercutieron en el personal con contrato formal o con locación de servicios así como también en los trabajadores indeterminados, puesto que dichas empresas no se encontraban implementadas para realizar trabajo remoto.

Con respecto a la **subcategoría 1** establecimos la implementación del **trabajo remoto**, por lo que Tronco (2020), señala que algunos trabajadores, como los que trabajan por cuenta propia, pueden tener más experiencia en hacer arreglos para trabajar desde casa, mientras que otros trabajadores se vieron repentinamente obligados a adaptar su flujo de trabajo y patrones para operar desde casa.

Mientras tanto, Franconi y Naumowicz (2021) indican que, puede facilitar una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y la gestión del tiempo del mismo, lo que puede conducir a un balance idóneo en la vida personal y laboral del trabajador, pero a la vez, hace que desaparezcan los límites, lo que genera un mayor riesgo de trabajar horas extraordinarias.

Así mismo, sobre el trabajo remoto, Ozimek (2020) precisó que, en las dos décadas anteriores al COVID-19, el trabajo a distancia ha ido en constante aumento, pero ha representado una parte relativamente modesta de la fuerza laboral. Es muy común que las empresas no tengan empleados remotos o lo restrinjan.

Por otro lado, para Freire et al. (2022) indican que, el estado de un país como ente garantizador se encuentra obligado para mejorar e implementar el trabajo remoto o teletrabajo, siendo así se lograría mantener la economía del país, evitando los despidos.

De igual manera, el Decreto de Urgencia 026-2020, establece en su artículo 19 que las herramientas de trabajo necesarias para la ejecución de los servicios, pueden ser adecuados por el empleador o por el mismo trabajador. Sin embargo, las empresas al no tener los fondos económicos suficientes para implementar el trabajo remoto, y, el trabajador al no tener las posibilidades de adquirir una laptop o celular de alta gama, se originaban los despidos injustificados y/o arbitrarios.

Por otra parte, García et al. (2021), señalaron que la modalidad del trabajo remoto era una buena forma de laborar para los trabajadores, ya que protegía la salud de los habitantes ante el virus Covid-19, logrando así que, además, los ciudadanos continúen percibiendo un salario.

Finalmente, en concordancia con la **Subcategoría 2:** establecimos la **licencia con goce compensable**, Castro (2021) indica que el gobierno diseñó la figura de la licencia con goce de haber compensable producto de la pandemia, con la finalidad de poder salvaguardar la existencia y alimentación del trabajador y la de su familia en tiempos de pandemia.

Además, Silva (2020) sostiene que a través del Decreto de Urgencia 26-2020-PCM se reguló acciones excepcionales que permitían sobrellevar la relación laboral en las empresas, siendo una de ellas la licencia con goce compensable, de igual manera, se estableció que el empleador no podía afectar las obligaciones que tiene con sus trabajadores, como es el caso de afectar la naturaleza de la relación laboral.

Igualmente, Scasserra y Paternio (2021) sostuvieron que las horas que no fueron laboradas durante la licencia con goce de haber deben recuperarse mediante un acuerdo consensuado entre el empleador y el trabajador. En caso no sea posible compensar dichas horas, se podía utilizar las vacaciones truncas del trabajador para poder garantizar el vínculo laboral entre las partes, sin dejar de otorgar una remuneración mensual.

Al mismo tiempo, Kusal (2021) al respecto indica que, en concreto ante la obligatoria cuarentena se ha transitado desde la licencia con goce de remuneraciones, hasta la opción del empleador afectado en su economía de establecer otras medias, incluso la suspensión perfecta de labores o, lo que es lo mismo, una licencia sin goce de haberes.

Con respecto a los **enfoques conceptuales** que forman parte del concepto de la presente tesis estudiamos las siguientes, por un lado, que, la **suspensión perfecta de labores** es básicamente una interrupción temporal respecto a sus funciones o deberes como trabajador hacia la empresa en la que se presta servicios.

De igual manera, en relación al **despido arbitrario**, es cuando el trabajador es despedido sin haber expresado los motivos o las causas justas que conllevaron a dicha decisión. Así mismo, se debe precisar que, **la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)**, es aquella institución que se encuentra sujeta al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuyo fin es promover, supervisar, fiscalizar con imparcialidad el cumplimiento de las normas laborales en las diferentes empresas que generan empleos.

III. METODOLOGÍA

La presente tesis se orientó bajo el enfoque cualitativo, ya que buscamos discutir, interpretar e indagar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado, esto en relación a una realidad problemática colectiva que se ha vivenciado durante el estado de emergencia debido al Covid-19.

Por ello, se empleó la siguiente metodología:

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación: El tipo de investigación fue **básica**, toda vez que se buscó generar y aumentar nuevos conocimientos, como resultado de la indagación o revisión cognoscitiva de fuentes bibliográficas que se consultaron y que sirvieron para encaminar el problema presentado (Torres y Chávez, 2021). Es así que se obtuvo razones jurídicas en función a la investigación realizada.

Diseño de investigación: El diseño de la investigación es la **teoría fundamentada** toda vez que los conocimientos y contribuciones intelectuales dispensados en la presente tesis fueron respaldados, por los datos y opiniones sustraídas de los expertos y especialistas en derecho laboral, familia y civil, quienes fueron, sometidos a una entrevista, para poder interpretar por medio de una serie de preguntas su opinión sobre la problemática fijada (Singh y Estefan, 2018). Tales como, en los documentales recogidos de las categorías y subcategorías del marco teórico.

Finalmente, en relación al nivel de investigación se empleó **el nivel descriptivo**, para desarrollar las principales características, generalidades, teorías, enfoques, causas, conceptos, etc. sobre el objeto de estudio, y así poder responder cuestiones como el porqué, dónde y para qué (Guevara, Verdesoto y Castro, 2020).

3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización

En lo que respecta a nuestra primera categoría de la presente tesis tuvimos los derechos laborales en la cual se determinó cuáles fueron los derechos laborales que

se han visto vulnerados durante los dos últimos años y conforme a ello, se expuso como subcategorías el derecho a la desconexión digital y el derecho al pago de horas extras, los mismos que son parte del objetivo de la presente tesis.

En la segunda categoría de la investigación, tuvimos al estado de emergencia, donde se buscó analizar las consecuencias que trajo el Covid-19 en los centros de trabajo, en los cuales el empleador optó por continuar sus labores sin tener en cuenta las diversas opciones que pudo recurrir en vez de invocar la vulneración de los derechos laborales de sus trabajadores. Por ello, se estableció como sub categorías la implementación del trabajo remoto y las licencias con goce compensable.

Tabla 1

Categorías y Subcategorías

Categorías	Subcategorías
Derechos laborales	Derecho a la desconexión digital
	Derecho al pago de horas extras.
Estado de emergencia	Implementación del trabajo remoto o teletrabajo.
	Licencias con goce compensable.

Fuente: Elaboración propia (2022).

*La matriz de categorización se encuentra anexo en la presente tesis.

3.3 Escenario de estudio

La problemática estudiada en la investigación cobra fuerza en el sector Lima Metropolitana, territorio perteneciente a la capital de Lima. Asimismo, se optó por seleccionar el escenario virtual, mediante la plataforma zoom y el correo Gmail, debido

a la coyuntura que atraviesa el país. Se seleccionó a 10 abogados y magistrados de especialidad laboral, penal, civil y familia.

3.4 Participantes

Teniendo en cuenta que, uno de los instrumentos que se empleó en la presente tesis es la guía de entrevista, consideramos pertinente dirigir ésta a 10 profesionales, doctores y expertos de derecho de familia, laboral, civil, y penal quienes con el peso de su experiencia participaron en la construcción de posturas y visiones dogmáticas, con una opinión y juicio de valor sobre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado, durante el estado de emergencia debido al Covid-19 (Garrido, 2019), los cuales ayudaron a recabar datos para sostener la investigación expuesta y a su vez esclarecer y escrutar ciertas dudas en torno a la problemática.

Asimismo, en esta sección, se presenta una relación de documentos asociados al tema, que por su contenido jurídico y académico han sido seleccionados, como fuente de información importante para cumplir con los objetivos trazados.

Por ello, se priorizó la indagación de 2 resoluciones del Tribunal Fiscal y 1 Decreto de Urgencia respecto al derecho a la desconexión digital y el pago de horas extras.

Para mayor ilustración se han graficado los siguientes cuadros:

Tabla 2*Lista de participantes entrevistados*

Ítem	Apellidos y Nombres	Profesión	Institución	Años de experiencia
1	Milagros Esther Ñingle Mansilla	Abogada Litigante y Conciliadora Extrajudicial	Stratia Abogados & Asociados	10 años
2	Julio Miguel Natividad Solano	Fiscal Adjunto Provincial Penal	Ministerio Público – Comas	20 años
3	Cristhian Alfredo Villar Cardenas	Abogado	Poder Judicial	15 años
4	Stefani Soledad Fernández Saavedra	Abogada y Conciliadora Extrajudicial	Laywers Consulting Perú	10 años
5	Johanna Ruth Calle Capristan	Fiscal Adjunta Provincial Penal	Ministerio Público	20 años
6	Alfredo Fransisco Olaya Coterá	Docente Universitario	Universidad César Vallejo	15 años
7	Elizabeth Pilar Jacome Huaman	Sub Gerente De Fiscalización T.	Sede de Puente Piedra	15 años
8	Guisella Sue Cabello Linares	Abogada Litigante	Estudio García Sayán	12 años
9	Milka Milagritos Echeagaray Nalvarte	Abogada y Conciliadora Extrajudicial	Centro de Conciliación	10 años
10	Luis Fernando Gargate Sánchez	Abogado Litigante	Estudio Ehecopar	20 años

Fuente: Elaboración Propia (2022).

Tabla 3*Documentos revisados*

N°	AUTORES	AÑO	TÍTULO	FUENTE	OBJETIVO
1	Tribunal de Fiscalización Laboral	2022	Resolución de SUNAFILN° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	Resolución de SUNAFIL.	Objetivo general
2	Presidencia de la República del Perú	2020	D. U. establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado.	Decreto de Urgencia N° 127-2020.	Objetivo específico 1
3	Tribunal de Fiscalización Laboral – primera sala	2021	Resolución N°631-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala	Resolución de SUNAFIL.	Objetivo específico 2

Fuente: Elaboración Propia, 2022.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el fin de determinar cuáles fueron los derechos laborales vulnerados de los trabajadores, se analizó la información bibliográfica y aporte experiencial a través del uso de técnicas y/o herramientas de enfoque cualitativo de tipo **descriptivo**, y de técnica el **análisis de documentos y la entrevista** (Kenny y Fourie, 2015).

Es así que el análisis documental y la entrevista son una herramienta técnica que organiza las fuentes de información conforme a la importancia que se hayan obtenido para respaldar el trabajo, analizando su contenido y conclusiones respectivas.

Siendo nuestro primer instrumento de recolección de datos la **guía de análisis documental** referido al análisis y explicación de cuatro figuras importantes para la información: datos de la fuente, contenido de la fuente, análisis y conclusión; en base a las Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral y un Decreto de Urgencia.

Como segunda técnica se tiene la **guía de la entrevista**, su aplicación nos hizo conocer dentro del contexto de una entrevista cómo los especialistas en laboral, civil y otras especialidades, perciben u observan la situación que atraviesan los trabajadores y empleadores del sector público y privado debido al estado de emergencia por el covid-19.

3.6 Procedimiento

En la entrevista hemos realizado preguntas de manera abierta acerca del nuevo método de trabajo remoto, el derecho a la desconexión digital, el derecho al pago de horas extras y respecto a las licencias con goce compensables, las cuales se detallan en el desarrollo de la presente investigación, obteniendo distintas opiniones.

Asimismo, hemos optado por especialistas que laboraron durante el estado de emergencia ante el Covid-19, siendo un total de 10 profesionales entrevistados, los mismos que respondieron 9 preguntas de la guía de entrevista.

Por otro lado, las entrevistas fueron realizadas mediante las plataformas Zoom y Gmail. De este modo, observamos que el 100% de los entrevistados tienen el problema de desconexión de internet que hoy en día es amparado por el Decreto Supremo No. 004-2021-TR, que fue publicado el 11 de marzo de 2021, donde se señalan parámetros que regulan el derecho a la desconexión digital durante el trabajo remoto, asimismo este derecho lo tiene todo trabajador a desconectarse de cualquier medio de digital que son utilizados para el desarrollo de sus funciones laborales durante el tiempo de desconexión digital.

Asimismo, en el presente trabajo hemos recopilado datos de la entrevista de dos fiscales adjuntos provinciales, la decisión de estos expertos fue bajo propio criterio, por ello se seleccionó específicamente a Abogados de diversas especialidades, para poder obtener un mayor criterio con la materia. Las entrevistas se realizaron de manera virtual ya que los expertos lo solicitaron.

3.7 Rigor Científico

La contribución intelectual, en virtud de la interpretación de documentales y material

bibliográfico para comprender e interpretar un fenómeno jurídico, demandó siempre el cumplimiento de requisitos esenciales propios de la investigación cualitativa, que fueron de notar rigurosidad, un tratamiento objetivo, aplicable y que la información que se emitió es verídica.

Para ello, la investigación tiene **credibilidad**, puesto a que los aportes y resultados que se arribaron fueron adquiridos de una correcta obtención y descripción de los sucesos, como es el caso de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el sector público y privado, lo que reflejó ser una fuente de información fidedigna y precisa al recabarse las opiniones de los doctores con experiencia en derecho laboral, civil, familia, y penal por medio de 9 preguntas compiladas en una entrevista que han vivido en carne propia la problemática, lo cual le da peso, solidez y experiencia fáctica a la indagación.

En este sentido, el rigor científico de esta tesis, poseerá **fiabilidad y validez** debido a la transparencia en el análisis y obtención de la información.

Tabla 4

Validación del instrumento de recolección de datos

Validación de la Guía de Entrevista				
ESPECIALISTA		CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Esaú Vargas	Huamán	Docente universitario	94%	Aceptable
Rolando Javier	Vilela Apón	Docente universitario	95%	Aceptable
Ángel Fernando La Torre	Guerrero	Docente universitario	95%	Aceptable

Fuente de elaboración propia (2022).

3.8 Método de análisis de datos

Se empleó como métodos de análisis de datos el método descriptivo, interpretativo,

comparativo e inductivo.

El **método descriptivo** tuvo como propósito identificar, categorizar, o describir el tema de análisis. Mientras que el **método interpretativo** fue estudiado comprendiendo el fenómeno social realizándose las sentencias seleccionadas y los criterios establecidos para dictar sentencia. (Aguirre y Jaramillo, 2015, p.177).

Así mismo, el **método comparativo** nos ayudó a poder comparar los datos obtenidos mediante el análisis de las resoluciones y Decretos, con el fin de obtener datos más precisos en relación a nuestros objetivos.

Sobre esta base, se utilizó el **método inductivo**, puesto que ese emprendió un proceso de indagación y explicación en cuanto al entorno y las circunstancias fácticas particulares en cuanto al fenómeno social, las cuales han sido con antelación descritas, para respaldar y sustentar nuestras conclusiones de carácter general.

3.9 Aspectos éticos

Conforme al código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2017), se ha tomado en cuenta durante el proceso y elaboración del presente estudio de investigación aquellos principios y recomendaciones éticas que se encuentran alineadas al marco de la gestión pública, tomando en cuenta la rigurosidad científica, el respeto, la confidencialidad y la beneficencia. Para lo cual, hemos tomado como referencia los siguientes aspectos éticos, tenemos a la **Confidencialidad y política de protección de datos**, mediante el cual nos comprometimos a proteger las firmas de los abogados que suscribieron las entrevistas. En segundo lugar, tenemos al **aspecto ético de no discriminación y participación voluntaria** ya que no existe forma alguna de inducción coercitiva para la participación en el desarrollo de las entrevistas. Finalmente, el estudio de esta tesis se sometió a los **planteamientos de autenticidad**, como derecho del autor y cero plagios.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se describen los resultados de los instrumentos de recolección de

datos que responden a la guía de entrevista y a la guía de análisis documental, es por ello que, iniciamos describiendo los resultados de la guía de entrevista respecto al objetivo general, analizar los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, para tal efecto se formularon las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, debido al estado de emergencia ante el Covid-19 en el Perú?
2. ¿Qué consecuencias considera que trajo la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19? Explique.
3. ¿Considera usted que los trabajadores del sector público y privado fueron afectados en sus derechos laborales durante el estado de emergencia debido al Covid-19? Explique.

Respecto a la pregunta 1, Natividad, et al (2022), señalaron que, durante el estado de emergencia debido al COVID 19 se vulneraron el derecho a la seguridad y a la salud de los trabajadores, etapa en la cual no se respetó el derecho al descanso, así mismo indicaron que se vulnero el derecho al trabajo, ya que como consecuencia del estado de emergencia, trajo consigo despidos arbitrarios e injustificados, aprovechándose del desconocimiento que tenían los trabajadores respecto a los derechos laborales en el estado de emergencia.

Por otro lado, en relación a la pregunta 2 Natividad, Cabello y Garate (2022), indicaron que las consecuencias que trajo la vulneración de los derechos laborales debido al COVID 19, fue el abandono del trabajador, y la afectación de su salud, toda vez que se encontraban expuestos a contraer el virus Covid-19 al trabajar de manera presencial, ya que la mayoría se encontraba expuesto debido a la mala gestión y prevención que adoptaba el empleador. No obstante, Jacome (2022), señalo como una de las consecuencias es que, no se contrataban a personas con discapacidad o mayores de 60 años debido a que se encontraban en zona de riesgo propensos al contagio. De tal manera Villar y Echeagaray (2022), sostuvieron que el estrés,

cansancio, falta de compromiso por parte del trabajador y la afectación emocional fueron consecuencias de la vulneración de los derechos de los trabajadores durante el estado de emergencia. Por otro lado, Fernández y Ñingle (2022), señalaron que una de las consecuencias fue la cantidad de denuncias que colapso ante la SUNAFIL, puesto a que, comenzaron a tener denuncias las empresas, a causa de la mala gestión y prevención contra el Covid-19, de igual manera, debido a que el empleador no respetaba las horas de trabajo. Por último, respecto a la pregunta 3 Natividad, et al (2022), señalaron que si fueron afectados los derechos laborales de los trabajadores debido al estado de emergencia, por el COVID 19, ya que se vulneraron el derecho al descanso, aprovechándose del desconocimiento del trabajador respecto a sus derechos laborales, puesto que, la mayoría de las empresas no respeto el cumplimiento del Decreto Supremo N° 854, el mismo que regula respecto a las horas extras de trabajo y el derecho al descanso, los mismos que se han visto afectados durante el estado de emergencia.

Con relación al objetivo específico 1, determinar si el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, se efectuaron las siguientes interrogantes:

4. ¿Cómo el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?
5. ¿Por qué en algunos casos el derecho a la desconexión digital se ha visto afectado en los trabajadores del sector público y privado, durante el estado de emergencia debido al covid-19?
6. ¿Por qué el trabajo remoto o teletrabajo no ha sido debidamente implementado durante el estado de emergencia debido al covid-19?

En virtud a la pregunta cuarta, Natividad et al, (2022) expresaron que el derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado debido a que el trabajador era quien se encargaba de adquirir todos los implementos para el desarrollo de sus labores, así mismo, el empleador consideraba que el trabajador debía estar disponible para

atender correos y/o llamadas fuera del horario de trabajo, sin embargo, dicho horario no era remunerado.

Respecto a la pregunta cinco, para Gargate, et al (2022), señalan que sí se ha visto afectado el derecho a la desconexión digital debido a las exigencias del empleador por querer que el trabajador atienda correos y llamadas después de la jornada laboral, sin importar interferir en las actividades propias del trabajador.

Por otro lado, Ñingle (2022), hace referencia que en la mayoría de los casos se ha visto afectado debido al desconocimiento del trabajador respecto a sus derechos que tiene como trabajador, motivo por el cual el empleador abusaba de ello en la mayoría de casos. De igual manera, para Cabello (2022), indica que se ha visto afectado dado que, no se establecían límites en las labores del trabajador, vulnerando lo establecido en el Decreto Supremo N° 004-2021-TR.

Por otro lado, respecto a la pregunta 6, para Olaya (2022), manifiesta que la naturaleza de las labores no implica como regla general un trabajo remoto sino presencial; es una excepción, no la regla; el problema es que se está aprovechando malsanamente el normalizar este tipo de labores con el fin de mantener a los trabajadores pendientes en sus plataformas digitales a cualquier hora del día, procurando desaparecer del escenario laboral al horario de trabajo.

Así mismo, Calle et al, (2022) indicaron que el trabajo remoto no fue correctamente implementado por que las empresas no brindaban los materiales necesarios a sus trabajadores para llevar a cabo sus actividades laborales, como es acceso a internet, laptops, entre otros, de tal manera que, diferentes empresas no contaban con la logística y no se encontraban preparados para afrontar esta nueva modalidad de trabajo.

Finalmente, respecto al objetivo específico 2: determinar si el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, de tal manera que se planteó las siguientes preguntas:

7. ¿Cómo el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del

sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?

8. ¿Considera usted que durante el estado de emergencia debido al covid-19 prevaleció el derecho al pago de las horas extras en los trabajadores del sector público y privado? ¿Por qué?
9. ¿Por qué las licencias con goce compensable no favorecieron a los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19?

Con relación a la séptima pregunta, Villar, et al. (2022), sostuvieron que el derecho al pago de horas extras ha sido vulnerado toda vez que el empleador exigía al trabajador que labore fuera del horario laboral, sin embargo, no era considerado como horas extras, sino como parte de sus funciones el estar disponible, es por ello que, en muchos casos los trabajadores realizaban trabajo en sobre tiempo, pero éste no era remunerado, sin embargo, el trabajador aceptaba laborar horas extras debido a que tenía deudas y carga familiar; situación que era aprovechada por el empleador, de tal modo que el empleador se limitaba a reconocer las horas extras realizadas por el trabajador, con el fin de ahorrarse el pago por horas extras o compensarlo con días de descanso (según la cantidad de horas).

Respecto a la pregunta octava Natividad, et al, (2022) señalaron que no prevaleció el pago de horas extras, puesto a que los empleadores, hacían que sus trabajadores respondan correos o mensajes de trabajo fuera del horario establecido, y la remuneración que percibían era la misma, dicha responsabilidad recaía sobre el empleador pues, fueron quienes no reconocieron estas horas de trabajo de sobretiempo considerándolas como parte de la productividad laboral del trabajador, además de ello, el empleador no implementó una forma de contabilizarlas horas trabajadas remotamente del trabajador. Sin embargo, Calle (2022), sostiene que, si se respetó el pago de horas extras solo en algunos sectores públicos, tal como salud.

Y por último en referencia a la novena pregunta Natividad et al, (2022), señalaron que la licencia con goce compensable que se otorgó durante el estado de emergencia, no favoreció al trabajador, puesto a que las empresas no se encontraban preparados para

afrontar este tipo de situaciones, ya que para muchas empresas la opción más fácil era el despido arbitrario hacia tus trabajadores, además, cuando pedían la reposición, ya no regresaban al mismo puesto que ocupaba, así mismo, tenían que trabajar hasta más de ocho horas, e inclusive sin día de descanso para poder compensar esas horas remuneradas no trabajadas, en otros casos, los que ya no volvían a trabajar dichas horas remuneradas eran descontadas de su liquidación perjudicando al trabajador. Por otro lado, Villar, Cabello y Ñingle (2022), sostuvieron que un principio las licencias con goce compensable si resultaron efectivas para el trabajador, sin embargo, debido a las prórrogas del estado de emergencia, los empleadores al no saber cuándo el trabajador iba a compensar las horas pagadas remuneradas, optaron por la suspensión perfecta de labores o despidos arbitrarios perjudicando al trabajador.

Seguidamente, desarrollamos la **descripción de los resultados** del instrumento de recolección de datos en relación a la **guía de análisis documental**, por tanto, iniciamos respecto al **objetivo general**: analizar los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú; para tal efecto se analizó la fuente documental que responde a la Resolución Fiscal del Tribunal de SUNAFIL N° 022-2021- SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la misma que hace referencia a que producto de la pandemia por el Covid-19 se promulgó el Decreto Supremo N°011-2020-TR, el cual establecía que las empresas debían adoptar otras medidas que contribuyan a preservar la relación laboral, sin embargo, siempre debe prevalecer los derechos laborales del trabajador, los mismos que no deben contravenir con la Constitución.

Es necesario precisar que los derechos laborales son irrenunciables, por lo que, las mejoras o alternativas que el empleador disponga, no deben ser contrarias a los estipulados por Ley; sino que, deben orientarse a contribuir para el beneficio del trabajador.

Si bien, la norma permite celebrar acuerdos privados y/o colectivos entre los trabajadores y empleadores, estos acuerdos deben ser pactadas dentro del margen de Ley en virtud al principio tuitivo. Los principales derechos vulnerados durante el estado

de emergencia fueron: no respetar los descansos del trabajador, o su adecuada compensación, no respetar la jornada máxima de ocho horas diarias y 38 horas semanales, no pagar la sobretasa correspondiente a horas extras.

Por tanto, los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado fueron vulnerados durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, toda vez que las medidas otorgadas por el estado para la continuidad laboral han sido promulgadas con el fin de cuidar y proteger los derechos de los empleadores como de los trabajadores, por lo que, todo empleador debe hacer prevalecer la protección de estos derechos. En este sentido, se tiene como resultado que los derechos laborales vulnerados durante el estado de emergencia debido al Covid- 19 fueron: la vulneración al pago de horas extras, vulneración al descanso laboral vulneración de la jornada máxima laboral.

Así mismo, describimos los resultados encontrados en la **guía de análisis documental** respecto al **objetivo específico 1**: determinar si el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú; para tal efecto se analizó la fuente documental que corresponde al Decreto de Urgencia N° 127-2020, la misma que hace mención a las obligaciones que tiene el empleador y el trabajador durante el trabajo remoto, la misma que regula que el empleador se encuentra obligado a cumplir cabalmente con las obligaciones que conlleva el derecho a la desconexión digital, siendo así que los trabajadores tienen derecho a desconectarse de cualquier medio informático, o de comunicación que utiliza durante la ejecución de sus labores, y así el trabajador pueda gozar de su descanso de manera correcta.

De igual manera, la citada normativa establece que durante el tiempo de desconexión digital que goce el trabajador, el empleador no puede obligarlo a realizar funciones vinculadas al trabajo, así sean coordinaciones, toda vez que existe un horario laboral que debe ser respetado, por lo que, en caso el empleador tenga algún requerimiento sobre el mismo, debe efectuarlo dentro del horario laboral.

Además, referente a los trabajadores de confianza, dirección los cuales no se

encuentran dentro de la jornada máxima, debe tener al menos 12 horas continuas de desconexión digital dentro de un periodo de 24 horas, adicional a los días de descanso.

Por lo tanto, el derecho a la desconexión digital fue vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, toda vez que, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, los empleadores no respetan el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, situación que causa estrés y cansancio en los mismos.

Por último, describiremos los resultados encontrados en la **guía de análisis documental** respecto al **objetivo específico 2**: determinar si el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, se examinó Resolución N°631-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la misma que hace referencia al artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, la cual establece que el trabajo en sobretiempo debe ser voluntario, toda vez que ningún trabajador puede ser obligado a laborar más horas si éste no lo desea. Así mismo, el empleador puede ordenarlo únicamente en casos excepcionales, las mismas que deben ser en caso la labor sea a consecuencia de un hecho imprevisto que afecte a otros trabajadores o a las cosas propias del empleador e incluso la productividad de la misma. Por otro lado, en caso se evidencie una labor en sobretiempo efectuada por el trabajador, pese a no haber una orden, se debe entender que esta sido otorgada tácitamente por el empleador, por lo que, corresponde el pago de la remuneración por la labor realizada en dichas horas extras.

Así mismo, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR señala respecto al registro de asistencia que, cuando el trabajador se encuentra en el centro de labores después de la hora de salida, se debe presumir que el empleador ha ordenado que efectúe trabajo adicional, contando desde la de salida hasta el retiro efectivo del lugar (salvo prueba distinta acreditable). Ante ello, es evidente que la labor en sobretiempo puede efectuarse con la autorización directa o indirecta del empleador, no obstante,

en los casos de que sea una orden indirecta, basta que el trabajador demuestre haber laborado más del tiempo establecido del horario de la salida para generar la presunción de trabajo en sobretiempo con autorización del empleador. En estos casos, correspondería al empleador acreditar que el trabajador estuvo en la empresa por cualquier otra razón distinta a la de prestar servicios adicionales.

Por tanto, durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú se vulneró el derecho al pago de horas extras toda vez que los empleadores no reconocían el trabajo en sobretiempo que realizaban sus colaboradores, afectando así la remuneración económica que debía percibir el trabajador, el mismo que desarrolló labores sin recibir ninguna contribución como compensación a las horas adicionales de labor efectiva pese a haberse comprobado. Por otro lado, en el caso en concreto, los magistrados de la causa señalaron que, sí existió vulneración a los derechos laborales en el caso de las horas extras no remuneradas, basándose en los registros de entrada y salida del trabajador, puesto que, es una prueba idónea que demostró que el trabajador trabajó en horas de sobretiempo, ya que muchos de ellos trabajaban más de las ocho horas diarias permitidas por la ley.

En esta sección, desarrollamos la **discusión de resultados** previa aplicación del método de triangulación en relación a los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos que responden a la guía de entrevista y la guía de análisis documental, contrastando con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, tanto del contexto nacional, así como, del contexto internacional y las diversas corrientes doctrinarias; en tal sentido, iniciamos con los hallazgos encontrados en la guía de entrevista.

En relación a la discusión de resultados respecto al objetivo general todos los entrevistados señalaron que los derechos laborales vulnerados durante el estado de emergencia debido al COVID 19, fue el derecho a la seguridad, salud, trabajo, descanso, inclusive trajo consigo los despidos arbitrarios e injustificados, incumpliendo el Decreto Supremo N° 854, el mismo que regula los derechos fundamentales de los trabajadores, teniendo como consecuencias, el estrés, falta de compromiso del

trabajador y la afectación emocional, puesto que, ya no se contrataban a personas mayores de 60 años, debido a que se encontraban propensos a contraer el virus. De la misma manera siguiendo la misma línea lógica sostuvieron que se trasgredió los derechos laborales de los trabajadores tales como el derecho al pago de horas extras, derecho al descanso, derecho a la una correcta seguridad y salud en el trabajo.

De la misma manera, en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental, esto es, del análisis de la fuente documental que refiere a la Resolución Fiscal del Tribunal de SUNAFIL N° 022-2021-SUNAFIL/TFL, en el cual los magistrados de la causa señalan que, debido al COVID 19 y el estado de emergencia se promulgó el Decreto Supremo N° 11-2020, con la finalidad de garantizar el vínculo laboral, del trabajador con su empleador, garantizando los derechos laborales, los cuales no deben contravenir la constitución, sin embargo, pese a ello, los principales derechos vulnerados durante el estado de emergencia fueron: no respetar los descansos del trabajador, o su adecuada compensación, no respetar la jornada máxima de ocho horas diarias y 38 horas semanales, y no pagar la sobretasa correspondiente a horas extras.

Al respecto, de los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, Lainez y Marca (2020), señalan que la vulneración de los derechos de los trabajadores comenzó con la reducción de los salarios, despidos intempestivos y sobrecargas de tareas, que, conforme a las normas dictadas, se van vulnerando los derechos del trabajador. Por otro lado, Machado (2020) sostiene que es obligación del estado garantizar el trabajo como un derecho, en el que se debe reconocer todas sus modalidades, en el cual prevalezca el respeto por la autonomía de la dependencia.

Del mismo modo, de los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, el Decreto De Urgencia N° 127-2020, establece en su artículo 18 las obligaciones del empleador, siendo la principal obligación el prevalecer el derecho a la desconexión digital del trabajador, lo que significa que el trabajador puede desactivarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante el término de la jornada laboral y en los días de descanso. En esa

línea lógica Guzmán, et al., (2021), precisan que en diversos países se ha implementado el trabajo remoto, el mismo que ha evidenciado garantizar la continuidad operativa de la jornada laboral, sin embargo, también se ha evidenciado que, al trabajar desde casa, los trabajadores se exceden laborando sobre el tiempo de la jornada diaria, que desde su mismo centro de labores.

Por lo tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación, y las corrientes doctrinarias, demostramos el supuesto general donde el derecho a la desconexión digital y el derecho al pago de horas extras son vulnerados en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, debido a que la mayoría de entrevistados señalaron que, la vulneración de los derechos laborales, es una figura que se dio con las horas extra trabajadas no reconocida, así mismo no se respetó el derecho a la desconexión digital, junto con ello los despidos arbitrarios e injustificados, de igual manera, conforme al examen de la fuente documental, el operador de justicia señala que, los derechos laborales vulnerados durante el estado de emergencia debido al Covid-19 fueron, en concreto, la vulneración al pago de horas extras, al descanso laboral, y de la jornada máxima. En esa misma línea lógica, los investigadores de los antecedentes de investigación establecieron que, la vulneración de los derechos laborales comenzó con la sobre carga de trabajo, la disminución de sueldos, y consecuentemente con los despidos arbitrarios e injustificados, donde el estado no ha garantizado el derecho fundamental que es el derecho al trabajo. Por último, de las corrientes doctrinarias los teóricos, señalaron que se crearon Decreto de Urgencia con el propósito de salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores, implementado diferentes modalidades ante la crisis mundial, sin embargo, no fueron respetados por los empleadores.

En relación a la **discusión de resultados** respecto al **objetivo específico 1**, todos los entrevistados señalaron que el derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado debido a que el trabajador era quien se encargaba de adquirir todos los implementos para el desarrollo de sus labores desde casa, así mismo, precisan que, la afectación de dicho derecho fue debido a las exigencias del empleador por querer obligar al

trabajador tenerlo disponible fuera del horario laboral, ocasionando que éste no realice sus actividades personales como corresponde. Por otro lado, la mayoría precisa que no se respetaron los límites de la jornada laboral, producto del desconocimiento de los trabajadores. Además, la implementación del trabajo remoto no fue posible debido a que las empresas no otorgaban los implementos necesarios para la ejecución del mismo, de igual manera, debido a la naturaleza de las labores de algunas empresas, no era posible la implementación del trabajo remoto, tales como las empresas mineras, sector salud, supermercados, etc.

De la misma manera, en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos, que responde a la guía de análisis documental, esto es, del análisis de la fuente documental que refiere al Decreto de Urgencia N° 127-2020, establece que el trabajador tiene derecho a desconectarse luego de la jornada laboral, y el empleador debe respetarlo. De igual manera, regula que el trabajador no puede ser obligado a realizar servicios relaciones al trabajo fuera del horario laboral, toda vez que de este modo se estaría vulnerando el derecho a la desconexión digital. En el caso del personal de dirección y confianza, regula que este debe descansar un mínimo de 12 horas correlativas dentro de un plazo de 24 horas, esto es con el fin de evitar el estrés y cansancio físico del trabajador.

Al respecto, de los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, Pérez (2019), hace referencia a la manifestación de nuevas modalidades de tecnologías, las mismas que generaban ventajas en los trabajadores, siendo la principal ventaja la de poder trabajar fuera de la oficina, no obstante, surgieron inconvenientes como la dificultad en desconectarse del trabajo virtual; hecho que generaba estrés, cansancio físico e influía en la vida personal del trabajador. Mientras que, Gonzales (2022) considera que el empleador debe hacer prevalecer el derecho a la desconexión digital, siendo que, el trabajador debe hacerlo cumplir, para evitar perjuicios en el ámbito de la salud, tanto físico como mental.

Del mismo modo, de los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Camacho (2021) expresa que el tiempo en que un colaborador contesta emails o

llamadas que se encuentren anexadas al ámbito laboral, deberían considerarse parte de la jornada laboral, sin embargo, el empleador no lo considera así. Esta situación ha sido muy común durante los dos últimos años, teniendo como resultado la afectación de la salud mental y física del trabajador. Mientras que, Franconi y Naumowicz (2021) indican que, puede facilitar una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y la gestión del tiempo de trabajo, lo que puede conducir a un mejor equilibrio entre lo laboral y personal, sin embargo, también desaparecen los límites entre dichos conceptos, lo que genera un mayor riesgo de trabajar horas extraordinarias.

Por lo tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y las corrientes doctrinarias, demostramos el supuesto específico 1, siendo que el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú debido a que los entrevistados concluyen que, el derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado durante el estado de emergencia producto del Covid-19, siendo la principal causa que el empleador exija que atiendan correos electrónicos o llamadas fuera del horario laboral, situación que afectaba las actividades propias del trabajador. Así mismo, de acuerdo a la guía documental, se tiene que el derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado todavez que no se respetó el límite de las horas de trabajo. En esa misma línea lógica, los especialistas de los antecedentes de investigación establecieron que el empleador exigía al trabajador que éste se encuentre disponible fuera del horario laboral. Por último, de las corrientes doctrinarias, tenemos que el empleador es quien debe respetar el horario laboral, prevaleciendo el tiempo de descanso según ley en la modalidad de trabajo remoto o presencial.

En relación a la **discusión de resultados** respecto al **objetivo específico 2**, todos los entrevistados señalaron que el derecho a las horas extras ha sido vulnerado durante el estado de emergencia, puesto a que, el empleador exigía al trabajador que labore fuere del horario establecido, considerando estas horas de trabajo como parte de la productividad, aprovechándose de las necesidades económicas del trabajador. Así mismo, el empleador señalaba que, las horas laboradas eran medidas de acuerdo a

la productividad del trabajador, con la finalidad de evadir el pago de la sobretasa por horas extras.

De la misma manera, en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental, esto es, del análisis de la fuente documental que refiere a la Resolución N° 631-2021-SUNAFIL/TFL, los magistrados de la causa señalan, que si existió vulneración a los derechos laborales en el caso de las horas extras no remuneradas, basándose en los registros de entrada y salida del trabajador, puesto a que es una prueba idónea que demostró que el trabajador trabajó en horas de sobretiempo, ya que muchos de ellos trabajaban más de las ocho horas diarias permitidas por la ley.

Al respecto, de los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, el artículo 9 del D.S. No. 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo en Sobretiempo, establece que ningún trabajador puede ser obligado a trabajar horas extras, a excepción de casos justificados en el cual sea necesario e indispensable que el trabajador tenga que laborar, debido a una consecuencia de hecho fortuito o de fuerza mayor. Por otro lado, Salas (2020) sostiene que, existió una dificultad en cuanto al poder de demostración que tiene el trabajador al momento de demostrar y/o acreditar la cantidad de horas extras realizadas, ello es producto de la mala implementación por parte del empleador respecto a la forma de registrar las asistencias, situación que origina que el trabajador tenga la responsabilidad de probar que labora horas extras.

Del mismo modo, de los hallazgos encontrados en las corrientes doctrinarias, Herrera, et al. (2021) señalan que durante la pandemia ha habido explotación laboral, la misma que ha afectado el ámbito social, político y económico del trabajador, ocasionando abusos en los derechos laborales de los colaboradores de las empresas del Perú. En la misma línea lógica, Celis (2017) precisa que, si el colaborador efectúa sus labores fuera del horario laboral, en la Ley se establece que éste sería voluntario, y que, por el contrario, en el Perú no se realiza el reconocimiento de las horas extras que efectúa el colaborador bajo mandato del empleador.

Por lo tanto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación, y las corrientes doctrinarias, demostramos el segundo supuesto específico, siendo que, el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, debido a que la mayoría de los entrevistados señalaron que la vulneración de las horas extras, se dio con las horas de trabajo no reconocidas, ya que eran consideradas como parte de la productividad laboral, asimismo, conforme al examen de la fuente documental, el operador de justicia señala que, el registro de asistencia de entrada y salida del trabajador es una prueba fehaciente que determina las horas extras generadas. En esa misma línea lógica, los investigadores de los antecedentes de investigación establecieron que, las horas extras del trabajador deben darse de manera voluntaria, salvo en casos excepcionales o en caso fortuito, sin embargo, es difícil probar las horas extras generadas de manera remota toda vez que las empresas no implementan correctamente la modalidad del trabajo remoto. Por último, de las corrientes doctrinarias los teóricos señalaron que, debido a la pandemia se incrementó la explotación laboral, toda vez que el trabajador, tenía que trabajar excediéndose de las ocho horas permitidas por ley, siendo estas horas omitidas por el empleador al momento de contabilizarse las horas laboradas por el trabajador.

V. CONCLUSIONES

Luego de realizar la presente tesis, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Se colige que, el derecho a la desconexión digital y el derecho al pago de horas extras son vulnerados a los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, debido a que, la vulneración de los derechos laborales es una figura que se dio con las horas extras laboradas no reconocidas por el empleador, así mismo no se respetó el derecho a la desconexión digital del trabajador, el mismo que debía gozar de un descanso efectivo luego de cada jornada laboral. Como consecuencia de ello, se originó un desgaste mental y físico por parte del trabajador.

SEGUNDO: Se concluye que, el derecho a la desconexión digital es vulnerado a los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, toda vez que el empleador exigía que el trabajador atiende correos electrónicos o llamadas fuera del horario laboral, situación que afectaba las actividades propias del trabajador, siendo así que el empleador no respetaba la jornada máxima de trabajo.

TERCERO: Finalmente, concluimos que el derecho al pago de horas extras es vulnerado a los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, debido a que el empleador consideraba las horas adicionales de labores como parte de la productividad laboral, no obstante, que el registro de asistencia de entrada y salida del trabajador es una prueba fehaciente que determina las horas extras generadas, sin embargo, el trabajador no contaba con las pruebas idóneas para demostrar la labor efectiva luego del horario laboral, situación que era aprovechada por el empleador.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones arribadas en la presente tesis, se establecieron las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementar una plataforma virtual en la cual exista un formato de registro de asistencia virtual para aquellos trabajadores del sector público y privado que presten servicios a sus empleadores de manera remota, con la finalidad de que la Superintendencia Nacional de Fiscalización laboral pueda verificar el cumplimiento cabal de la jornada máxima laboral de 48 horas semanales, en observancia al Decreto de Urgencia N°127-2020 dictada con motivo del estado de emergencia sanitaria debido al Covid-19, así como, del Decreto Supremo N°007-2002-TR que regula en relación a las horas extras.

SEGUNDO: Se recomienda al Gobierno de la República la implementación de políticas para salvaguardar el derecho a la desconexión digital, con la finalidad de que el Poder Ejecutivo pueda integrar un texto normativo al Decreto de Urgencia N°127-2020, respecto a las sanciones que se vería inmerso el empleador en observancia del artículo 18 de la normativa, que legisla respecto al derecho a la desconexión digital.

TERCERO: Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, para que cada inicio de año envíe una carta circular a las empresas que tengan alto índice de denuncias por incumplimiento de pago de horas extras, y en caso la empresa no cumpla con ello, la entidad de inicio al procedimiento inspectivo mediante una orden de inspección, con la finalidad de verificar el cumplimiento cabal del Decreto Supremo N° 007-2002-TR respecto al pago de horas extras.

REFERENCIAS

- Aguilera, J., (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de tecnología. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (29),3-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662331001>
- Aguirre, J. y Jaramillo, G. (2015). *El papel de la descripción en la investigación cualitativa*. *Revista Cinta de moebio*, (35), 175-189. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2015000200006
- Arrieta, F. (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*. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 42, 89–126. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- Camacho, J. (2021). *El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187046702021000100125&script=sci_arttext
- Camacho, J. (2022). *Las secuelas en la salud de las relaciones laborales en México por la pandemia del SARS-CoV-2 (Covid-19)*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (2), 89-132. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16939>
- Castro, N. (2021). *La compensación de la licencia con goce de haber otorgada en el contexto de la pandemia por el COVID-19: un repaso por las posibles formas de recuperar o pagar las horas adeudadas*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21953>
- Espinoza, E. (2020). *Terminación de la relación laboral : aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15688>

- Celis D. (2017). *La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Iquitos 2010-2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7574/BC-1641%20CELIS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR. (04 de Julio 2022). http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf
- Decreto de Urgencia N°127-2020 (15 de Marzo del 2020) <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>
- Donati, S., Viola, G., Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Not all remote workers are similar: Technology acceptance, remote work beliefs, and wellbeing of remote workers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12095. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212095>
- Franconi, A., & Naumowicz, K. (2021). *Remote work during COVID-19 pandemic and the right to disconnect – implications for women’s incorporation in the Digital World of work*. *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, 19(2), 1–20. <https://doi.org/10.31261/zpppips.2021.19.09>
- Freire-Caiminagua, A., Ordóñez-Cabrera, B., & Peña-Armijos, G. (2022). *El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la Emergencia* doi.org/10.23857/pc.v7i1.3527
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3527>
- Gallardo, M & Montenegro, V. (2021). *Suspensión perfecta de labores en el estado de emergencia covid-19 y los derechos de los trabajadores*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1600>

- García-Rubio, M., Silva-Ordoñez, C., Salazar-Mera, J., & Gavilanez-Paz, F. (2021). *Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador*. *Revista De Ciencias Sociales*, 27, 168-180. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i.36500>
- Garrido, N. (2019). *The Method of James Spradley in qualitative research*. *Journal Enfermería: Cuidados Humanizados*, 6, 37-42. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v6nspe/2393-6606-ech-6-spe00037.pdf>
- Gonzales, R. (2022). *Desconexión digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado*. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho Y Justicia*, 7(21), 197–227. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- Guevara, G. Verdesoto, A. y Castro, E. (2020, Julio). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción*. *Revista Recimundo*, 4 (3), 163-173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Guzmán, J., Loayza, J., Flores, B., & Medina, C. (2021). *Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis*. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 335–352. <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973>
- Herrera, L. et al., (2021). *Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5205186>
- Kenny, M., y Fourie, R. (2015): *Contrasting classic, straussian, and constructivist grounded theory: Methodological and philosophical conflicts*. *The Qualitative Report*, 20 (8), 1270–1289. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2015.2251>
- Kusal, M. (2022). *Effects on perceived productivity for remote workplace: Case study during the covid-19 pandemic*. <https://ethesis.lib.ku.ac.th/dspace/bitstream/123456789/933/1/6314550700.pdf>
- Lainez, J & Marca, J. (2020). *La vulneración de los derechos de los trabajadores en el Ecuador, por las nuevas normas y las políticas emanadas desde el ejecutivo y*

la legislatura con ocasión de la pandemia del covid-19, a partir del mes de marzo del 2020. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51119>

Machado, M., Mainato, K., & Núñez, A. (2020). *Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19.* Revista UNIANDES Episteme, 7(1), 1236-1249. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2299/0>

Ozimek, A. (2020). *The future of remote work.* SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3638597>

Patlán, J., (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo.* CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 23(2),121-133. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>

Pérez, A. (2019). *La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral?.* Anuario Jurídico Y Económico Escurialense, 52, 101–124. <https://doi.org/10.54571/ajee.415>

Pena, C., (2021). *Comentario sobre legislación laboral argentina general, decreto de necesidad y urgencia 329 del año 2020, sobre emergencia laboral en tiempos de pandemia (COVID-19).* Revista Latinoamericana de Derecho Social, (32),187-197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429671777008>

Piñas, L. et al., (2021). *El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19.* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500011&script=sci_arttext

Quesada Nicoli, D., & Tafur Sialer, A. (2020). *El estado de emergencia en el Perú democrático posconflicto: Un estudio preliminar de las normas de emergencia.* <https://doi.org/10.5354/0718-2279.2020.57432>

- Salas, R. (2020). *Las horas extras en el contexto del trabajo remoto*. <https://rubio.pe/publicacionescont/las-horas-extras-en-el-contexto-del-trabajo-remoto/>
- Siles, A. (2020). *Problemática constitucional del estado de emergencia en el Perú: algunas cuestiones fundamentales*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002017000200123&script=sci_arttext
- Silva, L. (2020). *¿Trabajos esenciales pero no reconocidos? Una mirada desde la economía popular frente a la pandemia del COVID-19*. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000200003
- Scasserra, S., Paternio, F. (2021). *Precarización del trabajo y estrategias de trabajadoras en plataformas digitales: trabajo desde el hogar, organización sindical y disputa por derechos en el contexto de la pandemia del Covid-19*. <https://doi.org/10.1590/15174522-112307>
- Tronco, Y. (2020, 8 septiembre). *Remote Workers During the COVID-19 Lockdown. What Are We Missing and Why Is Important*. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 62(11), e669-e672. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002018>
- Uribe, J., Jiménez de Aliaga, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)*. *Industrial Data*, 24(1),179-189. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81668400009>
- Urquiza, M., & Bonilla, L. (2022). *Garantías de la continuidad de la relación laboral en la emergencia sanitaria por COVID-19*. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 158–169. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.240>

- Vinueza et al., (2021). *La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000500019&script=sci_arttext_plus&tlng=es
- Velásquez, J., Rojas, V., Gonzales, C., & Alva, L. (2022). *Derecho a la Desconexión digital del servidor público en tiempos de COVID-19 en el Perú*. Polo del Conocimiento, 7(7), 1523-1536. doi.org/10.23857/pc.v7i7.430. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4301/10186>
- Yaroshenko, O., Sirokha, D., Velychko, L., Kotova, L., & Sobchenko, V. (2022). *Current problems of legal regulation of remote work in the context of the introduction of restrictive measures caused by the spread of covid-19 in Ukraine and the EU*. *Relações Internacionais No Mundo Atual*, 1(34), 1–16. <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/5575/371373653>

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla de categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA
Problema General	Objetivo General	El derecho a la desconexión digital y el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.	Los derechos laborales.	1. Derecho a la desconexión digital
¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, debido al estado de emergencia ante el Covid-19 en el Perú?	Analizar los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.			2. Derecho al pago de horas extras.
Problema específico	Objetivo específico	El derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.	El estado de emergencia debido al Covid-19.	1. La implementación del trabajo remoto o teletrabajo. 2. Licencias con goce compensable posterior.
¿Cómo el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?	Determinar si el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.			
¿Cómo el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?	Determinar si el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.	El derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.		

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: “Los derechos laborales vulnerados en los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú”.

Entrevistado/a:.....

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Analizar los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

1.- ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, debido al estado de emergencia ante el Covid-19 en el Perú?

.....
.....
.....
.....

2.- ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, debido al estado emergencia ante el Covid-19 en el Perú?

.....
.....
.....
.....

3.- ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, debido al estado de emergencia ante el Covid-19 en el Perú?

.....

.....
.....
.....

Objetivo específico 1

Determinar si el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

4.- ¿Cómo el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?

.....
.....
.....
.....

5.- ¿Por qué en algunos casos el derecho a la desconexión digital se ha visto afectado en los trabajadores del sector público y privado, durante el estado de emergencia debido al covid-19?

.....
.....
.....
.....

6.- ¿Por qué el trabajo remoto o teletrabajo no ha sido debidamente implementado durante el estado de emergencia debido al covid-19?

.....
.....

Objetivo específico 2

Determinar si el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

7.- ¿Cómo el derecho al pago de horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?

.....
.....
.....

8.- ¿Considera usted que durante el estado de emergencia debido al covid-19 prevaleció el derecho al pago de las horas extras en los trabajadores del sector público y privado? ¿Por qué?

.....
.....
.....

9.- ¿Por qué las licencias con goce compensable no favorecieron a los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19?

.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO

Lima,..... de..... 2022

Matriz de registro de datos de la guía de entrevista

Objetivos de Investigación (T1)	Preguntas Entrevistados	JULIO MIGUEL NATIVIDAD SOLANO	CRISTHAN ALFREDO VILLAR GARDENAS	JOHANA RUTH CALLE CAPRIAN	ALFREDO FRANCISCO OLAYA COTERA	STEFANI FERNANDEZ AAAYEDRA	ELIZABETH PILAR JACOME HUAMAN	GUSELLA SUE CABELLO LINARES	MILKA MILAGRITOS ECHEGARAY NALVARTE	MILAGROS ESTHER NINGLE NANILLA	GARGATE LUIS
	<p>Los trabajadores se encontraban propensos a no tener una logística adecuada para afrontar la pandemia debido al Covid-19. Considero que se han vulnerado el derecho a la seguridad y a la salud de los trabajadores.</p> <p>Pregunta 1 de la Guía de Entrevista ¿Cuáles son los derechos laborales vulnerados de los trabajadores en el sector privado y público, debido al estado de emergencia ante el Covid-19 en el Perú?</p>	Desde mi perspectiva, durante los últimos años se ha vulnerado el derecho al trabajo en concreto, contravinando la jornada máxima laboral ya que el trabajador laboraba más de 48 horas semanales al laborar desde su domicilio.	Los derechos que se vulneraron por la pandemia en principio es el derecho al trabajo en concreto, porque hubo muchos despidos arbitrarios e injustificados. Por otro lado, se vulneró el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, debido al estado de emergencia.	Los derechos vulnerados que se han visto afectados son el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, equitativo y suficiente que procure para el trabajador y su familia el bienestar material y espiritual y el derecho al trabajo. Debido a que muchas empresas optaron por desvincular a los trabajadores o aplicar de manera unilateral la suspensión perfecta de labores sin respetar los procedimientos, asimismo reducir remuneraciones o aplicar licencias sin causa de labores de fuerza.	protección contra el despido incausado, remuneración digna	Los derechos vulnerados que se han visto afectados son el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, equitativo y suficiente que procure para el trabajador y su familia el bienestar material y espiritual y el derecho al trabajo. Debido a que muchas empresas optaron por desvincular a los trabajadores o aplicar de manera unilateral la suspensión perfecta de labores sin respetar los procedimientos, asimismo reducir remuneraciones o aplicar licencias sin causa de labores de fuerza.	Derecho a la igualdad, el pago de horas extras o derecho a la desconexión	Desde un punto de vista, se ha visto afectado el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho a un descanso óptimo; los mismos que no han sido respetados ni protegidos por el empleador en diferentes instituciones.	En los últimos meses se ha visto incrementado la vulneración al derecho al trabajo, debido a que las empresas se aprovecharon del desconocimiento que tienen los trabajadores respecto a sus derechos laborales.	En primer lugar, se vulneró el derecho a la seguridad y salud del trabajador, debido a que el empleador no abasteció los implementos necesarios para prevenir el contagio del covid-19, de igual manera, el derecho al descanso se vio afectado como consecuencia del mal manejo del trabajo remoto.	Debido al estado de emergencia se vienen vulnerando diversos derechos laborales, tales como el derecho al descanso, derecho a la salud, derecho al pago de los beneficios sociales, entre otros derechos.
Objetivo general:	<p>Pregunta 2 de la Guía de Entrevista ¿Cuál consecuencia considera que trajo la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19?</p> <p>Pregunta 3 de la Guía de Entrevista ¿Considera usted que los trabajadores del sector público y privado fueron afectados en sus derechos laborales durante el estado de emergencia debido al Covid-19? Explique.</p>	Como consecuencia de la vulneración de los derechos laborales, se tuvo el abandono del trabajador y la afectación de su salud, toda vez que se encontraban expuestos a contraer el virus Covid-19 al trabajar de manera presencial.	Las consecuencias recaen en el trabajador, tales como: estrés y cansancio físico y mental, lo cual trae como resultado una baja rendición laboral.	Claramente la consecuencia que trajo esta vulneración de derechos es el incremento de la delincuencia, entre otros problemas sociales, como el desahucio, la disminución de las remuneraciones mínimas	La principal consecuencia fue el deterioro en las economías familiares que dependen de aquellos empleos que fueron afectados por esta vulneración de derechos; asimismo, la propia capacidad productiva del país se vio afectada al verse menguada la capacidad adquisitiva de aquellos que perdieron sus trabajos	Las consecuencias fueron denuncias por parte de los trabajadores a sus empleadores a través de SUNAFIL, tanto así que llegó a un punto de compararse dichas denuncias en la prensa nacional. Asimismo, otra de las consecuencias es que los trabajadores no tienen el mismo compromiso con sus empleadores, trabajan por una necesidad económica.	No se contrastaban a personas con discapacidad o mayores de 60 años	Como consecuencia se tuvo los despidos arbitrarios, mientras que el trabajador se encontraba latente a contraer el virus Covid-19 al no tener los implementos de seguridad.	Trajo la falta de compromiso por parte del trabajador, además de la afectación emocional que padecía el mismo.	Una de las consecuencias fue la cantidad de denuncias ante la SUNAFIL, que comenzaron a tener repercusión en la gestión y prevención contra el Covid-19, de igual manera, debido a que el empleador no respetaba las horas de trabajo.	Una consecuencia fue el contagio del covid-19 entre los trabajadores que laboraban de manera presencial, toda vez que la mayoría se encontraba expuesto al contagio debido a la mala gestión y prevención que adoptaba el empleador.
Objetivo específico 1:	<p>Pregunta 4 de la Guía de Entrevista ¿Cómo el derecho a la desconexión digital se vulneró en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?</p> <p>Entrevista 2 ¿Por qué en algunos casos el derecho a la desconexión digital se ha visto afectado en los trabajadores del sector público y privado, durante el estado de emergencia debido al covid-19?</p>	El derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado debido a que el trabajador era el encargado de adquirir los implementos necesarios para trabajar, tales como: laptop, internet, electricidad, entre otros. Asimismo, el empleador no respetaba las horas de trabajo, por lo que el funcionario llevaba la carga laboral a su casa con el fin de evitar saturarse de trabajo.	En definitiva, considero que si se vulneró el derecho al trabajo en concreto y el derecho al pago de horas extras. El caso más típico fue el despido arbitrario, el mismo que se desampararon a varios trabajadores, producto de la crisis mundial que atravesaba el país.	Si fueron afectados porque muchos de ellos para poder continuar en sus empleos han tenido que trabajar más horas de lo permitido por el decreto legislativo N°854	si, en tanto, reitero, de manera incausada fueron privados de sus salarios bajo el pretexto de la pandemia, situación que se extiende hasta el día de hoy al permitirse normas que avalan estas justificaciones.	si, en tanto, reitero, de manera incausada fueron privados de sus salarios bajo el pretexto de la pandemia, situación que se extiende hasta el día de hoy al permitirse normas que avalan estas justificaciones.	Si, respecto a los trabajadores que se encuentran en la condición de terceros o recibos por honorarios	Considero que si. He observado que muchos trabajadores se vieron afectados durante la pandemia debido a la falta de prevención y no implementó un protocolo de seguridad.	Considero que si, puesto que la mayoría de las empresas no respetó el cumplimiento del Decreto Legislativo N° 854, el mismo que regula respecto a la prevención y no implementó un protocolo de seguridad.	En mi opinión, considero que si se han vulnerado, esto es ya que el empleador no respetaba los límites laborales según ley, causando un perjuicio al trabajador tanto en su salud como en lo económico.	Resulta evidente una clara afectación a los derechos laborales, y ello es producto de la improvisación que tuvieron la mayoría de las empresas.
Objetivo específico 2:	<p>Pregunta 5 de la Guía de Entrevista ¿Por qué el teletrabajo no ha sido debidamente implementado durante el estado de emergencia debido al covid-19?</p> <p>Pregunta 6 de la Guía de Entrevista ¿Por qué el teletrabajo no ha sido debidamente implementado durante el estado de emergencia debido al covid-19?</p>	Se ha visto afectado producto de la mala implementación de este derecho en el centro de trabajo, afectando la salud mental del trabajador.	Porque el empleador no hacía distinción entre el teletrabajo y el trabajo presencial, lo que hacía que el trabajador acabara entre la necesidad económica que padecía en ese momento.	Por que los trabajadores se sentían obligados a trabajar fuera de su horario establecido, perturbando la salud mental y otras actividades personales propias del colaborador	como ya se dijo antes, en la práctica común de los empleadores, entidades públicas o privadas, el exigir al trabajador se encuentre conectado a cualquier hora del día a su plataforma digital, incluso más allá de su horario	Porque en algunos casos se ha sustituido actividades laborales y también debido a los cambios en las actividades de trabajo y la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal	Por la carga laboral	Se ha visto afectado dado que, no se establecieron límites en las labores del trabajador, vulnerando lo establecido en el Decreto Supremo N° 004-2003-185.	Porque el empleador exigía al trabajador que se conecte fuera del horario laboral, invadiendo el tiempo de descanso que debía gozar el trabajador, hecho que causaba estrés y bajo rendimiento laboral por parte del trabajador.	En la mayoría de los casos se ha visto afectado debido al desconocimiento del trabajador respecto a sus derechos.	Si se ha visto afectado debido a que el trabajador alteraba corrientes y llamadas después de la jornada laboral, sin importar interferir en las actividades propias del trabajador.
	<p>Pregunta 7 de la Guía de Entrevista ¿Cómo el derecho al pago de horas extras se vulneró en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú?</p> <p>Pregunta 8 de la Guía de Entrevista ¿Considera usted que durante el estado de emergencia debido al covid-19 prevaleció el derecho al pago de las horas extras en los trabajadores del sector público y privado? ¿Por qué?</p>	El trabajo remoto no ha sido implementado debidamente ya que todo ha sido improvisado, violando el derecho a la libertad de tránsito, viéndose obligados a adaptarnos a esta modalidad de trabajo.	En principio, se debe tener en cuenta la naturaleza de las actividades que presta la empresa, siendo que, al no poderse prestar los servicios desde la comodidad del hogar, las empresas optaron por laborar de manera presencial. En este sentido, uno de los principales	Por que las empresas no brindaban los materiales necesarios a sus trabajadores para llevar a cabo sus actividades laborales, como es acceso a internet, laptops, entre otros.	por que se supone que la naturaleza de las labores no implica como regla general un trabajo remoto sino presencial; es una excepción, no la regla, el problema es que se está aprovechando malisimamente el normalizar este tipo de labores con el fin de mantener a los	Hay varias razones, pero la más importante por ser una situación nueva y compleja en el país no se había desarrollado políticas tecnológicas que busquen el uso estratégico de recursos para facilitar el trabajo remoto. No obstante lo expuesto, nunca fue magnánima ni mucho menos	Por la falta de logística y capacitación	Durante la pandemia, el trabajo remoto ha sido una nueva modalidad de trabajo para muchas empresas, lo cual dificultaba la correcta implementación del mismo. Más aún porque las empresas no se encontraban preparadas para realizar una inversión económica	Porque las empresas no brindaban los implementos necesarios a sus trabajadores con el fin de que realicen trabajo remoto, siendo que en muchos casos el trabajador no contaba con una laptop o computadora en casa.	El trabajo remoto en algunas empresas si ha resultado, no obstante, en aquellas no resultó fue debido a una mala coordinación y disposición por parte del empleador como del trabajador.	Ha sido producto de la falta de implementación de las herramientas de trabajo, puesto que un gran porcentaje de trabajadores no contaban con computadores o laptops, lo cual los imposibilitaba de trabajar desde casa.
	<p>Pregunta 9 de la Guía de Entrevista ¿Por qué las licencias con goce compensable no favorecieron a los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19?</p>	En el caso de los funcionarios públicos, el derecho al pago de horas extras se ha visto vulnerado debido a sus exigencias del Ministerio Público y Poder Judicial, las cuales no reconocen el trabajo en sobretiempos.	El derecho al pago de horas extras ha sido vulnerado toda vez que el empleador exigía al trabajador que labore fuera del horario laboral, sin embargo, no era considerado como horas extras, sino como parte de sus funciones el estar disponible.	Es vulnerado cuando el empleador no quiere reconocer las horas extra del trabajador ya sea de manera económica o compensable con horas de descanso por las horas trabajadas. Hecho que ha sido muy común en los últimos años.	por el propio hecho de no registrarse las horas laboradas virtualmente, o en todo caso registrarse de forma aritmética, es poco probable que a los trabajadores se les reconozca las horas extras efectivamente laboradas	Las empresas no contaban con la liquidez suficiente para sostener horas extras y a consecuencia de ello recaía la responsabilidad en los trabajadores que a efectos de que no fueran despididos se adecuaban a horarios mayores a las 8 horas, forma de pago y remuneración.	Con las compensaciones con días de descanso	En muchos casos los trabajadores realizan trabajo en sobretiempos, pero éste no era remunerado, sin embargo, el empleador optaba laborar horas extras o compensarlo con días de descanso (según la cantidad de horas).	Ha sido vulnerado en el extremo que el empleador se limitaba a reconocer las horas extras realizadas por el trabajador, con el fin de aborotarse el pago por horas extras o compensarlo con días de descanso (según la cantidad de horas).	El empleador exigía a de trabajador que labore más horas de las estipuladas por la empresa, basándose en la productividad. Sin embargo, este hecho trajo como consecuencia la vulneración al pago de horas extras ya que no se le reconocía las horas adicionales que trabajaba el trabajador.	El empleador no reconocía el trabajo en sobretiempos que realizaba el trabajador, y ello es debido a que el trabajador, en muchos casos, no tenía los medios probatorios suficientes para demostrar que laboraba más horas de las establecidas por la empresa, ya que se encontraba trabajando desde casa.
	<p>Pregunta 10 de la Guía de Entrevista ¿Considera usted que durante el estado de emergencia debido al covid-19 prevaleció el derecho al pago de las horas extras en los trabajadores del sector público y privado? ¿Por qué?</p>	Considero que no ha prevalecido el derecho al pago de horas extras, debido a que el empleador no se consideraba como trabajador en sobretiempos, sino como parte de la productividad del mismo.	Considero que no prevaleció el derecho al pago de horas extras, teniendo en cuenta que muchos empleadores solicitaban a sus trabajadores que contesten correos o mensajes laborales fuera del horario de trabajo, sin embargo, el monto de la remuneración que percibía el trabajador no aumentaba.	No, porque se han podido evidenciar múltiples denuncias hacia empresas que no reconocen las horas extras de sus trabajadores, razón por la cual se crearon nuevas normativas como es el derecho a la desconexión digital, con el fin de que sean sancionadas.	solo en algunos sectores productivos, como salud.	No, como indique el líneas anteriores el empleador recaía la responsabilidad en los trabajadores que a efectos de que no fueran despididos se adecuaban a horarios mayores a las 8 horas, forma de pago y remuneración.	No, ya que los trabajadores no siempre gozaban de el derecho al pago de horas extras, sino se compensaban con descanso	Desde el punto de vista anterior, considero que no prevaleció el derecho al pago de horas extras, sino se compensaban con descanso	No prevaleció el derecho al pago de horas extras, hecho que limitó al trabajador en su desarrollo como persona al sufrir estrés laboral y económico.	De acuerdo a lo señalado en el punto precedente, no ha prevalecido el derecho al pago de horas extras durante el estado de emergencia porque el empleador no reconoce tales horas de trabajo como trabajo en sobretiempos, sino como parte de la productividad del trabajador.	Considero que no ha prevalecido el derecho al pago de horas extras en la modalidad del trabajo remoto, siendo la principal razón que el empleador no implementaba una forma de contabilizar las horas efectivas de trabajo que realizaba el trabajador, con el fin de calcular las horas extras.
	<p>Pregunta 11 de la Guía de Entrevista ¿Por qué las licencias con goce compensable no favorecieron a los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19?</p>	No favorecieron al trabajador debido a que las empresas y entidades no se encontraban preparadas para este tipo de situaciones (pandemia) por lo que improvisaban en todo momento.	En un principio si resultaron compensable no favoreció a los trabajadores ya que muchas empresas no querían optar por esta opción, siendo la opción más simple para algunas empresas el despido arbitrario, sin embargo, el trabajador era el más perjudicado ante ello.	La licencia con goce compensable no favoreció a los trabajadores, en nada suple una remuneración, las personas desean trabajar para obtener ingresos, no descansan, asimismo, en el común de los casos, luego del despido compensable, al volver a laborar ya no eran capaces de trabajar en sus puestos de trabajo.	por que el goce compensable por el tiempo no laborado, en nada suple una remuneración, las personas desean trabajar para obtener ingresos, no descansan, asimismo, en el común de los casos, luego del despido compensable, al volver a laborar ya no eran capaces de trabajar en sus puestos de trabajo.	Si bien es cierto la licencia con goce compensable no favoreció a los trabajadores si bien los trabajadores tenían que trabajar para compensar esas licencias, incluso en algunos casos licencias los sábados. En el caso de los trabajadores que cesaban y no querían compensar prorrogando el descuento de la liquidación de beneficios sociales todo el monto pagado por las licencias con goce, que como consecuencia de ello se retiraban de la empresa sin un sol de la	Por la naturaleza de las actividades realizadas.	Dada la aplicación del Covid-19, las empresas optaron por otorgar licencias con goce compensable cuando no se tenía la certeza de la fecha en que se regularizaría la situación del país. Ante ello, la mejor opción era que el empleador otorgue suspensión perfecta de labores.	Si favoreció al trabajador, no obstante, era imposible que el empleador continuó otorgando licencia con goce compensable cuando no se tenía la certeza de la fecha en que se regularizaría la situación del país. Ante ello, la mejor opción era que el empleador otorgue suspensión perfecta de labores.	En un inicio si fue favorable, sin embargo, a medida que se prorrogaba el estado de emergencia las empresas no fueron convenientemente otorgar licencias con goce compensable, por lo que decidían optar por otras vías, tales como el despido arbitrario o injustificado.	Si resultaron favorables para los trabajadores, sin embargo, para las empresas no resultaba conveniente debido a que era una inversión que se recuperaba en una fecha incierta, ya que el estado de emergencia se seguía prorrogando.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Los derechos laborales vulnerados de los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú”

Objetivo General:

.....

.....

Autor (a): Arévalo Saboya Elizabeth

Figueroa Fujino Melody

Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Los derechos laborales vulnerados de los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú”

Objetivo General: Analizar los derechos vulnerados de los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

Autor (a): Arévalo Saboya, Elizabeth
Figueroa Fujino, Melody

Fecha: 10/10/2022

FUENTE DOCUMENTAL	Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	la OIT al afirmar que el “brote de la pandemia del coronavirus (COVID-19) es una situación mundial sin precedentes” ¹⁹ . Y, entre las medidas que recomienda a los empleadores observar se encuentra la de “revisar o elaborar un plan de continuidad de las actividades que sea compatible con las directrices proporcionadas por las autoridades nacionales y locales con miras a aumentar la capacidad de recuperación de las empresas y apoyar a los trabajadores y sus familias”. Por tanto, es legítimo afirmar que el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y normas subsiguientes que ampliaron la cuarentena y el estado de emergencia nacional, justifican emplear criterios y reglas de excepción para solucionar las distintas consecuencias que trajeron consigo en las relaciones laborales.
ANÁLISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Que, producto de la pandemia por el Covid-19 se promulgó el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, el cual establecía que los empleadores debían adoptar medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener vigente el vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, sin embargo, siempre debe prevalecer los derechos laborales del trabajador, los mismos que no deben contravenir con la Constitución. Es necesario precisar que los derechos laborales son irrenunciables, por lo que, las mejoras o alternativas que el empleador disponga, no deben ser contrarias a los que se encuentran estipulados por Ley; sino por el contrario, estos

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Los derechos laborales vulnerados de los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú”

Objetivo específico 1: determinar si el derecho a la desconexión digital es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

Autor (a): Arévalo Saboya, Elizabeth
Figueroa Fujino, Melody

Fecha: 10/10/2022

FUENTE DOCUMENTAL	Decreto de Urgencia N° 127-2020.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador 18.1. Son obligaciones del empleador: (...). 18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. 18.1.5 Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. 18.1.6 Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia.

ANÁLISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>La citada normativa hace mención a las obligaciones que tiene el empleador y el trabajador durante el trabajo remoto, la misma que regula que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, siendo así que los trabajadores tienen derecho a desconectarse de cualquier medio informático, o de comunicación que utiliza durante la ejecución de sus labores, y así el trabajador pueda gozar de su descanso de manera correcta.</p> <p>De igual manera, la citada normativa establece que el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital, toda vez que existe un horario laboral que debe ser respetado y utilizado únicamente para el desarrollo de las labores, por lo que, en caso el empleador tenga algún requerimiento sobre el mismo, debe efectuarlo dentro del horario laboral.</p> <p>Además, referente a los trabajadores de confianza, dirección y aquellos que no se encuentren comprendidos en la jornada máxima de trabajo, debe tener al menos 12 horas continuas de desconexión digital dentro de un periodo de 24 horas, adicional a los días de descanso.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Por lo tanto, el derecho a la desconexión digital fue vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú, toda vez que, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, los empleadores no respetan el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, situación que causa estrés y cansancio en los mismos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Los derechos laborales vulnerados de los trabajadores durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú”

Objetivo específico 2: Determinar si el derecho al pago de las horas extras es vulnerado en los trabajadores del sector público y privado durante el estado de emergencia debido al Covid-19 en el Perú.

Autor (a): Arévalo Saboya, Elizabeth
Figueroa Fujino, Melody

Fecha: 11/10/2022

FUENTE DOCUMENTAL	Resolución N° 631-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>Sobre la infracción muy grave por no pagar íntegra y oportunamente las horas extras laboradas. El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo señala que: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. (...) La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.</p> <p>Este dispositivo, a su vez, encuentra su desarrollo reglamentario en el primer párrafo del artículo 22 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008- 2002-TR, que señala: “En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador”. En este punto, es necesario traer a colación lo señalado por la Corte Suprema en la sentencia de Casación Laboral 1196-2016, Lima, en la que se precisó que los registros de entradas y salidas de los trabajadores son prueba suficiente e idónea para demostrar que el trabajador realizó trabajo en horas de sobretiempo</p>

<p>ANÁLISIS DE LA FUENTE DOCUMENTAL</p>	<p>La citada resolución hace referencia al artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, la cual establece que el trabajo en sobretiempo debe ser voluntario, toda vez que ningún trabajador puede ser obligado a laborar más horas si éste no lo desea. Así mismo, el empleador puede ordenarlo únicamente en casos excepcionales, las mismas que deben ser en caso la labor sea a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que afecte a otros trabajadores o a los bienes de la empresa e incluso la productividad de la misma. Por otro lado, en caso se evidencie una labor en sobretiempo efectuada por el trabajador, pese a no haber una orden directa del empleador, se debe entender que ésta <u>ha</u> sido otorgada tácitamente por el empleador, por lo que, en definitiva, corresponde el pago de la remuneración por la labor realizada en las horas adicionales.</p> <p>Así mismo, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006- TR señala respecto al registro de asistencia que, cuando el trabajador se encuentra en el centro de labores después de la hora de salida, se debe presumir que el empleador ha ordenado efectúe trabajo en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador en el centro (<i>salvo prueba en contrario, objetiva y razonable</i>). Ante ello, es evidente que la labor en sobretiempo puede efectuarse con la autorización expresa o tácita del empleador, no obstante, en los casos de que sea una orden tácita, basta que el trabajador demuestre haberse quedado a trabajar más del tiempo establecido de la salida para generar la presunción de trabajo en sobretiempo con autorización del empleador. En estos casos, correspondería al empleador acreditar que el trabajador estuvo en la empresa por cualquier otra razón distinta a la de prestar servicios adicionales.</p>
<p>CONCLUSIÓN</p>	<p>Por tanto, durante el estado de emergencia debido al COVID- 19 en el Perú se vulneró el derecho al pago de horas extras toda vez que los empleadores no reconocían el trabajo en sobretiempo que realizaban sus colaboradores, afectando así la remuneración económica que debía percibir el trabajador, el mismo que desarrolló labores sin recibir ninguna contribución como compensación a las horas adicionales de labor efectiva pese a haberse comprobado. Por otro lado, en el caso en concreto, los magistrados de la causa señalaron que, si existió vulneración a los derechos laborales en el caso de las horas extras no remuneradas, basándose en los registros de entrada y salida del trabajador, puesto a que es una prueba idónea que demostró que el trabajador trabajó en horas de sobretiempo, ya que muchos de ellos trabajaban más de las ocho horas diarias permitidas por la ley.</p>

Anexo 3

Validación de instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autoras de Instrumento: Arévalo Saboya, Elizabeth y Figueroa Fujino, Melody ~~Mamani~~

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está 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	Está 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:

93 %

Lima, 15 de setiembre del 2022.

INFORME DEL EXPERTO
INFORMANTE
DNI N° 31042328
Telf.: 969415453

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Mg Rolando Javier Vilela Apón.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autoras de Instrumento: Arévalo Saboya, Elizabeth y Figueroa Fujino, Melody Maxumi

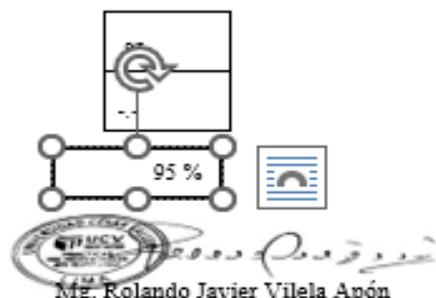
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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	Esta 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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :



DNI N° 42301468
Cel 947119375

Lima, 12 de septiembre del 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS HUAMAN ESAU, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Los derechos laborales vulnerados de los trabajadores durante el estado de emergencia debido al covid-19 en el Perú.", cuyos autores son AREVALO SABOYA ELIZABETH, FIGUEROA FUJINO MELODY MAYUMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VARGAS HUAMAN ESAU DNI: 31042328 ORCID: 0000-0002-9591-9663	Firmado electrónicamente por: VARGASHU el 20-11- 2022 16:04:47

Código documento Trilce: TRI - 0447409