



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

**Análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al  
trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la  
jornada laboral**

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

**AUTORA:**

Maggy Lorena Murga Avalos

**ASESORA:**

Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**LIMA – PERÚ**

**2017**

**Página del Jurado**

---

**Dr. Laos Jaramillo, Enrique Jordán**  
**Presidente**

---

**Mg. La Torre Guerrero, Fernando Ángel**  
**Secretario**

---

**Mg. Castro Rodríguez, Liliam Lesly**  
**Vocal**

## Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia y amigos, quienes despertaron e impulsaron en mí el deseo de búsqueda de una vida plena y justa.

## Agradecimiento

Agradezco a mis padres por su constante apoyo y motivación.

## **Declaración Jurada de Autenticidad**

Yo, Maggy Lorena Murga Avalos, con DNI N° 41578542, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no han sido falseados, duplicados ni copiados y, por tanto, los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido, de identificarse fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y la consecuencia que de mi accionar de viene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de setiembre del 2017

---

Maggy Lorena Murga Avalos  
DNI N° 41578542

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada **“Análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Abogada. La cual tiene como finalidad analizar desde una perspectiva jurídica, si actualmente se configuraría como un acto de hostilidad laboral, la exigencia que ejerce el empleador hacia el trabajador en la obligación del uso de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral mediante el abuso de su facultad directriz; entiéndase como medio tecnológico al celular y correo electrónico, para responder requerimientos con fines laborales habiendo concluido la jornada laboral, vulnerándose el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso del trabajador.

Asimismo, la presente investigación se ha organizado de la siguiente manera: en la parte de la introducción se encuentra la aproximación temática, trabajos previos, teorías relacionadas y la formulación del problema; en donde se encontrará el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. La segunda parte se centra en el marco metodológico donde se sustentará el trabajo de enfoque cualitativo, de tipo de estudio básico que se sostiene en la observación de fenómenos para su posible solución. Finalmente, se precisarán los resultados en el cual podremos desarrollar las conclusiones y sugerencias, todo ello sustentado con material bibliográfico y las demostraciones contenidas en los anexos del presente trabajo de investigación.

Esperando cumplir los requisitos de aprobación.

La autora

## Índice

	<b>Pág.</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
Aproximación temática	5
Trabajos previos	8
Teorías relacionadas al tema	19
Formulación del Problema de Investigación	50
Justificación del Estudio	52
Objetivos	54
Supuesto jurídico	55
<b>II. MÉTODO</b>	56
2.1. Tipo de Investigación	57
2.2. Diseño de Investigación	58
2.3. Caracterización de Sujetos	58
2.4. Población y muestra	60
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	60
2.6. Método de análisis de datos	64
2.7. Tratamiento de la información: unidades temáticas, categorización	64
2.8. Aspectos éticos	65
<b>III. RESULTADOS</b>	66
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	73

<b>V. CONCLUSIONES</b>	77
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	80
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	82
<b>VIII. ANEXOS</b>	88
<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia	89
<b>Anexo 2:</b> Ficha de validación de instrumento	92
<b>Anexo 3:</b> Ficha de validación de entrevista por la Mg. Castro Liliam	94
<b>Anexo 4:</b> Ficha de validación de entrevista por el Mg. Chávez Jaime	95
<b>Anexo 5:</b> Ficha de validación de entrevista por el Abg. Obregón Eddi	96
<b>Anexo 6:</b> Ficha de validación de entrevista por el Mg. Castro Luis	97
<b>Anexo 7:</b> Instrumento- Entrevista	98
<b>Anexo 8:</b> Entrevistas aplicadas a los trabajadores y jefes de área	102

### **Índice de Tablas y Figuras**

#### **Índice de tablas**

<b>Tabla 1:</b> Categorización de sujetos	58
<b>Tabla 2:</b> Validación de instrumentos	64

#### **Índice de Figuras**

<b>Figura 1:</b> Modelo de entrevista	61
---------------------------------------	----



## Resumen

En este trabajo de investigación se tuvo como propósito analizar la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, para determinar si se configuró un acto de hostilidad laboral, asimismo, precisar la vulneración al derecho del disfrute del tiempo libre, así como también al descanso, afectando con ello la vida familiar; en consecuencia, el objetivo general se basó en determinar el alcance de la facultad directriz que tiene el empleador para exigir al trabajador que utilice de manera obligatoria los medios tecnológicos, que muchas veces son proporcionados por el mismo empleador para dar respuesta a un requerimiento del trabajo, fuera de la jornada laboral, siendo posible ello, mediante el uso de las técnicas de entrevista y análisis documental. En virtud a ello, se concluyó que la exigencia que realiza el empleador al trabajador mediante su facultad directriz de usar los medios tecnológicos fuera de su jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral. Para poder evitar la vulneración al derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, asimismo, a la vida familiar, se sugirió incluir este acto de hostilidad laboral en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o de manera independiente, la creación de una norma donde se configure como un nuevo acto de hostilidad laboral.

La población que se tomó en cuenta para el análisis, está conformada por la parte empleadora como jefes jerárquicamente inmediatos; asimismo, la parte trabajadora como psicólogos, economistas y demás personal administrativo u operativo; así como también, abogados, especialistas de la materia.

**Palabras claves:** Facultad directriz, Medios tecnológicos, Jornada de trabajo, Empleador, Trabajador.

## ABSTRACT

In this research work, the purpose was to analyze the directive authority of the employer in the requirement to the worker of the compulsory use of technological means outside of the working day, to determine if an act of labor hostility was configured, also, to specify the violation to the right to enjoy free time, as well as rest, affecting family life; consequently, the general objective was based on determining the scope of the directive power that the employer has to require the worker to use compulsory technological means, which are often provided by the same employer to respond to a work requirement , outside the working day, being possible, through the use of interview techniques and documentary analysis. By virtue of this, it was concluded that the requirement that the employer makes to the worker through his directive authority to use technological means outside of his working day, constitutes an act of labor hostility. In order to avoid the violation of the right to rest and the enjoyment of free time, as well as family life, it was suggested to include this act of labor hostility in Article 30 of Supreme Decree No. 003-97-TR, Consolidated Sole Text of the Legislative Decree N ° 728, Labor Productivity and Competitiveness Law, or independently, the creation of a norm where it is configured as a new act of labor hostility.

The population that was taken into account for the analysis, is formed by the employer as hierarchically immediate heads; likewise, the working party as psychologists, economists and other administrative or operative personnel; as well as lawyers, specialists in the field.

**Key words:** Faculty, Technological means, Working day, Employer, Worker.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El derecho del trabajo nace de la necesidad de supervivencia del hombre, con el propósito de surgir y sentirse realizado como persona y como profesional. Con la modernidad, el trabajo en las empresas, por la propia necesidad, se vieron en la obligación de implementar nuevas tecnologías, y con éstas mejorar la eficiencia y aumento de la productividad.

En la actualidad, el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación dentro de una empresa exige una supervisión, tanto por el uso que el trabajador realiza sobre esas herramientas como por el control que ejerce el empleador sobre ellas como titular de las mismas. Cabe la posibilidad de que se genere un conflicto entre el poder de dirección del empleador y su derecho de propiedad sobre las herramientas tecnológicas utilizadas en su empresa por el trabajador y el ejercicio de los derechos fundamentales de éste.

Para ello, deberemos analizar los límites de la facultad directriz del empleador, asimismo también, si este hecho configura un acto de hostilidad laboral, teniendo en cuenta que la exigencia del uso de medios tecnológicos proporcionados por el empleador, con fines laborales, se estaría realizando fuera de la jornada laboral de los trabajadores, vulnerándose los derechos al disfrute del tiempo libre y al descanso.

Es por ello, que se tiene como objetivo sugerir la inclusión como nueva causal de actos de hostilidad laboral, el uso obligatorio de medios tecnológicos por parte de los trabajadores, que se encuentran fuera de su jornada laboral, debido a la exigencia que ejerce el empleador.

Cabe indicar, que en naciones como Francia en donde se estableció como derecho de los trabajadores el desconectarse de sus dispositivos móviles en horarios no laborables. Asimismo, la creación de mecanismos tecnológicos de respuesta automática por parte del empleador para evitar que los mensajes lleguen al trabajador cuando se encuentre fuera de la jornada laboral. Para evitar se vulneren o atenten contra los derechos fundamentales del trabajador.

En Colombia, como en nuestro país, se tiene la misma problemática, no existiendo regulación de la exigencia que ejerce el empleador sobre el trabajador para responder a sus requerimientos laborales cuando éste último se encuentra fuera de su jornada de trabajo.

Cabe señalar que, tal como se puede apreciar de la realidad socio laboral de los trabajadores, y de las diversas modalidades de empresas que se han ido constituyendo como son las MYPES, Medianas Empresas y las Grandes Empresas, estas han ido aumentando su servicios y materias primas sino también con ello la necesidad de contratar a trabajadores y de esa manera mantener un control en el servicio del mercado, dado a ésta coyuntura, podemos reflejar que de la misma forma como los empleadores han ido contratando a la masa laboral, también ha surgido el uso desmedido de su facultad directriz, llegando incluso a mantener contacto con sus trabajadores luego de concluido la jornada de trabajo por medios tecnológicos, que son mayormente brindados por el mismo empleador, como el uso del correo electrónico, el WhatsApp, que está anexado a un número de celular, siendo éste dispositivo tecnológico, mayormente, de propiedad del empleador, asimismo, las laptops que se otorgan a los trabajadores, para ejercer de manera eficiente sus funciones. Todo este tipo de comunicación electrónica que existe hoy en día, genera una perturbación a la tranquilidad del trabajador, que muchas veces, debe estar pendiente del celular, para los requerimientos laborales de su empleador; vulnerándose de ese modo su derecho al descanso, que es necesario para toda persona el recuperar sus energías desgastadas en el centro de trabajo, así como también el derecho al disfrute de su tiempo libre, en el cual puede desarrollarse profesionalmente y disfrutar de su vida familiar.

Como bien se puede analizar, es fácilmente comprobable que hoy en día los trabajadores no sólo deben de cumplir con los horarios y jornadas laborales sino también fuera de sus horarios de trabajo deben de responder correos, llamadas y demás que sean notificadas por su empleador, de no ser así éste trabajador podría verse envuelto, en conflictos internos laborales, como son llamadas de atención, amonestaciones escritas y por no decir lo menos puede hasta ya no ser

renovada su plaza laboral o peor aún verse envuelto en un proceso de despido por la causal de falta grave.

## **Aproximación temática**

El hombre como un ente social, siempre ha buscado interrelacionarse con otras personas, en esta interrelación ha explorado su propio bienestar y su desarrollo personal. En esta búsqueda de poder desarrollarse es que reconoce los mecanismos de cómo poder adquirir bienes, sin que dicha adquisición puede enervar el correcto desarrollo de la sociedad. Así es que nace el derecho al trabajo, como una necesidad del hombre de poder seguir surgiendo.

De allí es que se puede y debe señalar que el derecho del trabajo, no es solo un invento del hombre, sino que es una necesidad de supervivencia, inherente de la persona; por ello, es que es considerado un derecho fundamental. Porque se considera como base del bienestar social y como un medio de realización de la persona.

El derecho del trabajo como derecho fundamental, ha sido recogido en diversos documentos nacionales e internacionales, dentro del ámbito nacional, la primera y principal norma que regula y protege este derecho es la Constitución. La constitución en su artículo 22, establece que el trabajo es un deber y un derecho; y en su artículo 23, señala que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado.

Esta protección de libertades y derechos laborales, es el resultado de una constante lucha de los trabajadores de los últimos siglos, obteniendo normas reguladoras más favorables y con ello una mejora considerable en las condiciones del trabajo.

Con el pasar del tiempo se fue ordenando y estableciendo límites a la facultad directriz del empleador, estableciéndose universalmente la jornada laboral, donde se tiene como regla general la jornada de las 8 horas de trabajo al día, para que exista un equilibrio entre la vida laboral, familiar y el propio descanso físico del trabajador, sin desatender la vida familiar que también es protegida de manera universal.

Actualmente, nos encontramos inmersos en la tecnología, donde para comunicarnos utilizamos diversos medios de comunicación, ésta tecnología no solo está en nuestra vida diaria, sino que también la hemos implementado en la parte laboral, para poder cumplir de manera eficiente en el trabajo y muchas veces ésta tecnología te lo brinda el mismo empleador para que haya un incremento de producción y eficiencia.

Es preciso indicar que ésta tecnología nos ha ido absorbiendo y que a la vez se ha incrementado las horas de atención laboral, pues por la practicidad de los medios tecnológicos, ya no es necesario estar en el centro de labores para poder responder a un requerimiento laboral, sino que lo puedes hacer desde la comodidad de tu hogar o disfrutando desde algún otro lugar de tu tiempo libre.

Este avance tecnológico que se ha ido implementado en el ámbito laboral, es a causa de querer aumentar la productividad y eficiencia del trabajador, para ello el empleador proporciona, muchas veces, los medios tecnológicos como la internet, el correo electrónico, el WhatsApp, que lo puedes tener todo ello dentro de un equipo celular o laptop (ordenador portátil), teniendo como ventaja su práctico traslado y funcionamiento de manera inalámbrica, mediante los cuales se accede a todo tipo de información y de manera rápida.

Ello implica que, poco a poco las horas de trabajo, de manera voluntaria o no, se han ido incrementando hasta el punto que ya no puedes desconectarte del medio tecnológico, otorgado por el empleador, estando sujeto a responder cualquier necesidad o requerimiento que se presente en tu momento de descanso. Esta atención implica una invasión a tu momento familiar o de descanso, produciéndose un descuido y desatención a tu vida personal y familiar y, asimismo, al disfrute mismo del tiempo libre.

En ese sentido, los conflictos laborales que surgen a partir de la facultad directriz del empleador, al desnaturalizar los contratos de trabajo y sobre todo las relaciones laborales con sus trabajadores, al solicitarles continuar con las laborales fuera de la jornada laboral, sin contar con la anuencia del trabajador,



esta clase de desmedros a la conducta de los empleadores, distorsionan las relaciones laborales que deben darse en mérito a los Principios Laborales que nacen de toda relación laboral, como son: El principio de buena fe laboral, el principio de la primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de continuidad, el principio pro operario.

En consecuencia, al utilizar estas herramientas tecnológicas en el ámbito laboral, han surgido nuevos conflictos que en nuestra normatividad aún no están reguladas. Es por ello que se deberá analizar la facultad directriz del empleador frente a los derechos fundamentales del trabajador.

## Trabajos previos

### Internacional

Lázaro (2014), en su tesis titulada *Jornada de trabajo, tipología de jornadas y horarios de trabajo*, publicada por la Universidad de Barcelona, explica el cambio que ha tenido la legislación laboral en España desde las primeras leyes laborales que se dieron en 1873 hasta la época de la transición (1975-1978), período en el cual se dieron leyes importantes como la Ley de Relaciones Laborales en 1976, considerándose como antecedente inmediato del Estatuto de los Trabajadores. Con la Constitución Española de 1978, se producen cambios en las leyes laborales hasta la actualidad, respecto a la protección de los derechos de los trabajadores, la seguridad e higiene en el trabajo, entre otros que serán de obligatorio cumplimiento; siendo importante para la presente investigación lo siguiente:

[...] El artículo 40.2 de la Constitución Española establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral. Las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. (p. 11). [...] En este artículo, la Constitución Española establece la obligación de los poderes públicos a garantizar una serie de aspectos como la limitación de la jornada laboral, la garantía de un descanso necesario, así como las vacaciones retribuidas. (p. 12).

Se aprecia, que existe una garantía constitucional hacia los derechos del trabajador, con lo que establece el derecho a un descanso necesario. Es por ello que, se resalta la evolución normativa que ha sufrido España en los últimos tiempos, forjando una base sólida progresiva en las normas de trabajo. Asimismo, Lázaro (2014) sigue señalando que:

[...] La legislación establece el promedio en cómputo anual, de horas máximas legales a realizar de forma semanal (entendiéndolo como una distribución regular)  
[...]. La distribución de la jornada de manera regular puede sufrir cambios para adaptarse a los trabajos que así lo requieran, consintiéndose una distribución irregular

de la jornada laboral, en la que la normativa específica para cada una de ellas determinará las condiciones laborales a cumplir con el fin de garantizar el descanso y los derechos básicos de los trabajadores [...]. (p. 17)

En toda jornada laboral, sea regular o irregular, lo que se debe garantizar y proteger es el descanso del trabajador, así como sus demás derechos. En ese sentido, Lázaro (2014) continúa indicando:

[...] En el aspecto laboral, la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores son los pilares de la normativa laboral, pues la soberanía de la Constitución ofrece las garantías para el desarrollo y la aplicación de un derecho y es el Estatuto de los Trabajadores, la norma que dicta los principios básicos de las normas del trabajo, dando las pautas mínimas a cumplir, que en todo caso siempre pueden ser mejorables. (p. 49).

Con esta reforma evolutiva laboral en España, se ha buscado un equilibrio, tanto por las garantías y aplicación del derecho del trabajador, como por las normas que están en base a los principios esenciales de las normas del trabajo; para que con ello existan mejoras en beneficio del trabajador. Lázaro (2014) continúa explicando lo siguiente:

[...] Observamos que el Estatuto de los Trabajadores ha tenido ciertas mejoras en cuanto a la regulación del tiempo de trabajo, pero no son mejoras ciertas ya que siempre permite un mecanismo de flexibilización para sobrepasar los límites que la propia norma establece, así lo hemos visto con el máximo semanal (permitiéndose superar esa cantidad de horas por una irregularización de la jornada) y con el máximo diario (ya que deja en manos de la negociación la ampliación de esta medida). Así pues, no se trata de una crítica no demostrable ya que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, reafirma esta conclusión con los comentarios que ejerce sobre la interpretación y aplicación de algunos de sus convenios [...]. Así pues, podemos sentenciar que las normas que regulan las jornadas de trabajo, en vez de sufrir una mejora notable, han ido evolucionando junto con otros problemas sociales, pues es un factor importante la crisis económica ya que también por estos motivos se deja más margen al empresario en el poder unilateral de regularización de la jornada (art.34.2 ET). Esto sin duda, afecta a los trabajadores de todos los ámbitos ya que los Convenios Colectivos regularán sus normas a partir

de estos mínimos estandarizados, contando también con el reglamento sobre jornadas especiales. (p. 51).

Sumado a la imprecisión normativa laboral, sobre beneficiar más al trabajador que al empleador, se produce todo lo contrario, debido a la crisis por la que atraviesa éste país, y es por ello que se genera un beneficio o vacío normativo a favor del empleador o empresario.

Para Barría (2009), en su investigación titulada *El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: el control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa*, publicada por la Universidad de Chile, explica el conflicto que se ha generado entre la facultad de dirección del empleador por el control y vigilancia del uso de medios tecnológicos que otorga a sus trabajadores y el derecho de éstos a que se respeten sus derechos, siendo relevante para la presente investigación lo siguiente:

[...] Existen diversas teorías para justificar la existencia del Poder de Dirección con el que cuenta el empresario. Hay quienes parten de la base que es el contrato de trabajo el que fundamenta este poder. Según la teoría contractualista, el poder jerárquico del empresario emanaría de un estado de subordinación propio de la relación contractual. Para otros, en cambio, es la empresa, como agrupación de personas reunidas y organizadas conforme ciertos estatutos que confieren determinados poderes, se asemejaría –guardando las proporciones- a los poderes del Estado. De tal modo, el poder de dirección sería inherente al jefe de la empresa.

Entre las dos teorías antes expuestas, existe una teoría intermedia según la cual el aporte contractual del servicio prestado, más la empresa como actividad y organización, junto al interés público del buen funcionamiento de la empresa como entidad productiva, justifican la asignación al empresario de un conjunto de facultades que le permitan organizar y dirigir la empresa del modo que estime más convenientes. Sin embargo, el fundamento más ampliamente aceptado respecto del Poder de Dirección del empresario es aquel que tiene su base en el principio de libertad de empresa, el cual, en un marco de economía de mercado, constituye uno de los pilares sobre los cuales se fundamenta nuestro sistema económico.

[...] Cabe destacar que la libertad de empresa no es tan sólo un principio, una institución consagrada en la Constitución o garantizada por ella; se trata de un derecho subjetivo que, al estar garantizado en la Constitución, puede llegar incluso a ser considerado como un derecho fundamental, lo que por consiguiente daría a su

contenido un carácter esencial que debiese ser respetado tanto por el legislador como por los particulares. (p. 14).

El poder de dirección que tiene el empleador se encuentra amparado en su Constitución, y ésta facultad es la que le otorga libertad al empleador de poder establecer y dirigir mecanismos necesarios para mantenerse en el mercado de acuerdo a sus propios intereses. Sin embargo, existe un límite para este poder de dirección y es que no puede contravenir a la normatividad ni tampoco vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores. Asimismo, Barría (2009), continúa señalando:

[...] El poder de dirección del empresario no es bajo ninguna circunstancia un poder absoluto o ilimitado. El derecho de propiedad del empresario sobre los medios productivos, el principio de libertad de empresa y el poder de dirección del empresario no pueden extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales de los trabajadores: el empleador debe respetar la dignidad del trabajador, no sólo como tal, sino en su calidad de persona.

El poder de dirección, en cuanto su ejercicio, encuentra variados límites, entre los cuales está el respetar la naturaleza de los servicios pactados, por cuanto las órdenes y directrices del empleador deben estar referidas al desarrollo de la actividad que ha sido libremente acordada.

Por otra parte, el ejercicio del poder de dirección también se encuentra limitado al lugar y al tiempo destinado a la prestación de los servicios, de tal forma que el empleador no puede ejercer esta potestad en un lugar distinto a aquel que se encuentra establecido en el contrato de trabajo, ni tampoco fuera de la jornada pactada.

Asimismo, no puede el empleador ejercer las facultades del poder de dirección en contra de las instrucciones y mandatos de la autoridad, por cuanto éstas tienen el carácter de imperativas para todos los sujetos de la relación laboral.

Por último, el empresario no puede ejercer su poder de dirección vulnerando los derechos que la Constitución ha garantizado a sus trabajadores.

En síntesis, entonces, podemos clasificar los límites del poder de control o dirección del empresario en límites externos y límites internos.

1. Límites externos. Dicen relación básicamente con los derechos reconocidos a los trabajadores en diversos textos:

1. Constitución
2. Ley

3. Contrato: el ámbito de ejercicio del poder de dirección del empleador debe necesariamente circunscribirse al ámbito de la prestación laboral del trabajador.

2. Límites internos. El poder de control debe ser ejercido de manera regular; por quien esté legitimado para ello, nunca en forma abusiva y jamás debe implicar para el trabajador la imposición de una conducta antijurídica, dañina o técnicamente inadecuada. Estas últimas no se encuentran dentro del deber de obediencia del trabajador.

En relación con lo anterior, la Dirección del Trabajo ha dicho que “mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama poder de dirección y disciplina, esto es, la facultad del empleador para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es la manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha garantía se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y la honra de las personas.”

La función limitadora que cumplen los derechos fundamentales de los trabajadores se ha de ver manifestada desde el inicio de la relación laboral (e incluso desde antes – durante el proceso de selección), durante ella, y al momento de su conclusión. (p. 21).

Cabe recalcar que, el poder de dirección que ejerce el empleador, estará limitado por las garantías constitucionales de los derechos hacia los trabajadores que, a su vez, estas garantías constitucionales brindan protección a la dignidad de las personas. En ese sentido, Barría (2009), sigue indicando:

En el caso que nos ocupó durante este estudio, vimos que cada situación se encuentra delimitada por el ejercicio de los derechos fundamentales, de una y otra parte involucrada. Así, el que el empleador proporcione a sus trabajadores las herramientas tecnológicas que juzgue necesarias, el que ponga a disposición de sus empleados una cuenta de correo electrónico, no le autoriza para controlar en forma arbitraria las comunicaciones que aquéllos mantengan a través de ella. Por su parte, tampoco el que el ordenamiento entregue al trabajador un conjunto de derechos y garantías, puede justificar el que éste realice todo aquello que desee, despojando así al empresario de la facultad de dirección y control, y de otros derechos que el mismo ordenamiento le confiere, como el derecho de propiedad sobre su empresa y los medios productivos de la misma.

Frente a un conflicto, se deben ponderar los bienes y derechos constitucionalmente protegidos. El examen de tal ponderación debiese dilucidar si el eventual recorte que se produce a través de los medios de vigilancia y control utilizados por el empleador respeta las garantías constitucionales de los trabajadores afectados.

Así, entonces, frente al conflicto que se suscita por el ejercicio y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, y a los derechos que –si bien a veces se olvida que existen- la ley entrega al empleador, debemos ponderar caso a caso los bienes y derechos protegidos. Ni el ejercicio de las facultades organizativas del empleador pueden significar una lesión para los derechos fundamentales del trabajador, ni la ausencia absoluta de control sobre la actividad de los trabajadores puede significar un desmedro de los legítimos derechos del empresario. (p. 87).

En este conflicto de derechos constitucionales, donde se protegen los derechos del trabajador y también del empleador, se recomienda, una regulación normativa, para evitar que los derechos fundamentales sean vulnerados.

Para Charrutti (2015), en su tesis titulada *Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador: especial consideración de la profesionalidad del trabajador. Una visión comparada España – Uruguay*, publicada por la Universidad de Castilla La Mancha, explica sobre el poder de dirección y sus límites, producto de los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo relevante para la presente investigación lo siguiente:

[...] El poder de dirección es la facultad que confiere al empresario el contrato de trabajo, de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo. Comprende, asimismo, la facultad de especificar las prestaciones debidas conforme a la cualificación profesional del trabajador. Lo ejerce el empresario por sí o a través de otras personas.

En el derecho español el poder de dirección queda definido en el artículo 20.1 del ET: “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue”.

[...] También el poder de dirección se manifiesta en la facultad de modalizar la ejecución del contrato, cuando es de larga duración para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamiento en la cualificación profesional del trabajador.

[...] El artículo 41 del ET atribuye al empresario la decisión o la iniciativa para la introducción de modificaciones sustanciales. Facultad que la doctrina laboral uruguaya ha definido como “la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador”, y el cual tiene su

fundamento en el ejercicio del poder de dirección. Concepto y fundamento que ha sido adoptado por unanimidad en la jurisprudencia nacional. (p. 15).

Se evidencia que el poder de dirección del empleador en España, es menos limitada o restringida que en Uruguay, por sus respectivas normas; sometiendo, en ambos casos, a la subordinación del trabajador. Este poder limitado que existe en ambos países, se debe a la restricción por la Constitución, que protege los derechos fundamentales del trabajador y la dignidad de la persona, la ley laboral, los convenios colectivos y el mismo contrato de trabajo.

Asimismo, Charrutti (2015), continúa señalando:

[...] El empleador es titular de un derecho de crédito caracterizado por la facultad de dirigir la actividad del trabajador, enmarcada en la relación de trabajo mientras que el trabajador tendrá el débito de realizar el trabajo convenido en el marco contractual y regulado a su vez por las disposiciones provenientes de la normativa legal y de los convenios colectivos.

[...] La legislación española no define el contrato de trabajo, aunque como se ha referido, parte de una base contractualista, la cual es incorporada al Estatuto del Trabajador. Puede sin embargo afirmarse –siguiendo a la doctrina uruguaya- que ambas nociones (contrato de trabajo y relación de trabajo) son concurrentes, integrantes de una única concepción: el contrato de trabajo donde se fundamenta el poder de dirección del empleador.

Para ambos casos, existe una subordinación, que para la normatividad uruguaya nace de la relación laboral, mientras que, para la española, se da tanto del contrato de trabajo como de la relación laboral.

Para Morato (2009), en su tesis titulada *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección. Especial referencia a la autotutela individual en situaciones de riesgo grave e inminente*, publicada por la Universidad de Salamanca, explica sobre el poder de dirección, siendo esencial para la presente investigación lo siguiente:



[...] El poder de dirección constituye el aspecto jurídico activo de la dependencia. No es un mero efecto de la calificación de la relación de trabajo como subordinada, sino que forma parte de la propia esencia del contrato de trabajo. Es precisamente la dependencia o subordinación el rasgo distintivo de la laboralidad, que fija la posición de los sujetos de la relación y justifica, de este modo, la protección que el ordenamiento jurídico dispensa al trabajador asalariado, así como el conjunto de deberes y obligaciones recíprocos entre los contratantes (p. 518).

La subordinación viene a ser parte del contrato de trabajo, el cual puede ser objeto de modificación, sin excluirlo como componente principal de la relación laboral.

Pozo (2008), en su tesis titulada *El cambio funcional entre categorías equivalentes. La reasignación de funciones por el empresario*, publicada por la Universidad Alcalá de Henares, explica sobre el poder de dirección, siendo importante para la presente investigación lo siguiente:

[...] Si la relación obligatoria se encuentra, en principio, sometida a la autonomía de la voluntad parece claro que la primera de las fuentes de su eventual modificación será el negocio jurídico celebrado por las partes de la relación en cuestión. Así, el deseo de una de las partes de alterar el contenido funcional del cumplimiento de la obligación debería requerir de la aceptación de la otra parte contractual, a través de la novación modificativa de la prestación (p. 36).

Es decir, cabe la posibilidad de modificar el contenido del cumplimiento del contrato.

## Nacional

Para Espinoza (2017), en su investigación titulada *Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?*, publicada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, explica la problemática siguiente:

[...] Señala que la Constitución peruana le fija un tiempo máximo a la jornada laboral por la necesidad de descanso del trabajador, constituyéndose en un derecho que tiene vinculación estrecha con otros de igual jerarquía como el derecho a la salud, a la vida, a la seguridad, a la educación, a la familia, entre otros. Está sobrentendido que el descanso permitirá al trabajador contar con tiempo que podrá dedicar a su familia beneficiando a sus miembros por la atención brindada, a su educación luego de sus labores en el centro de trabajo, a su esparcimiento (cine, lectura, deporte, etc.) que podrá servir a la vez para su salud emocional, que servirá para evitar un sobreesfuerzo que ponga en riesgo a su salud, a su propia integridad física o la de sus compañeros de trabajo por accidentes de trabajo, para evitar causar daños en los bienes o producción de la empresa, bajar su rendimiento e incluso afectar a terceros por impedir la creación de un nuevo puesto de empleo. (p. 7).

Cabe precisar, que estamos frente a un derecho irrenunciable, pues así lo señala el artículo 26 de nuestra Constitución, donde se estipula el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la misma Constitución y la Ley, como es el caso de la jornada laboral máxima. Finalmente, Espinoza (2017), sigue indicando que:

[...] Ante la renuncia a la jornada laboral máxima, y a la disminución de su eficacia, la relación laboral se mantiene inalterable, pero lo que no queda claro es que en todos los casos de renuncia de este derecho se esté ejerciendo libre y voluntariamente la libertad de trabajo. Nos plantea esta duda debido a que una lealtad y buena fe mal entendida a veces por ambas partes laborales, una dependencia económica existente que puede condicionar al trabajador a no denunciar incumplimientos para evitar la posible pérdida del empleo y su sustento económico familiar, puede llevarlo a acatar sin reclamo una imposición de trabajo en sobretiempos. Pueden darse situaciones más graves, en la que el empleador obliga al trabajador a quedarse en el centro de trabajo, sin que medie un caso de fuerza mayor o caso fortuito, allí cometería un ilícito penal insalvable si se llegara a privar al trabajador de su libertad individual, cuya sanción no solo sería una sobretasa por las horas extras de trabajo realizadas de

modo impuesto [...], sino además sanciones administrativas y penales. (p. 13).

Por lo tanto, se puede determinar que la regulación sobre la jornada laboral máxima en el Perú es deficiente, al carecer de límites diarios, semanales, mensuales o anuales.

Para De Lama (2013), en su investigación titulada *El ius resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal*, publicada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, explica sobre los límites del poder de dirección lo siguiente:

[...] Derivado de su libertad de empresa, derecho de rango constitucional, por cierto, el empleador tiene la facultad de organizar y gestionar su organización empresarial. Naturalmente esta potestad se refleja en el ámbito laboral y en dicho campo se conoce normalmente como poder de dirección, el cual puede definirse como la potestad privada derivada a la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva. (p. 9).

Es este poder de dirección del empleador, el que lo faculta para dar instrucciones al trabajador y éste último se somete a obedecerlas.

Para Espinoza, R. (2015), en su investigación titulada *El poder de dirección del empleador en la revisión de los correos electrónicos del trabajador en el sistema laboral peruano*, publicada por la Universidad César Vallejo, explica sobre el poder de dirección lo siguiente:

[...] En la actualidad no existe ninguna ley, decreto, resolución, directiva, ni en el derecho comparado u otros, que defina el Poder de Dirección del empleador. A pesar de ello, a través de las diferentes leyes laborales y de lo que al respecto se ha pronunciado la autoridad del Ministerio de Trabajo, deducimos al Poder de Dirección del empleador como “las facultades que el ordenamiento jurídico laboral atribuye al empleador a fin de:

Organizar, las labores encomendadas a cada uno de sus trabajadores a través de sus jefes encargados de cada área para el cumplimiento de sus metas personales y grupales.

Dirigir, mediante normas disciplinarias internas de la empresa, teniendo como único objetivo el orden dentro de la misma, y  
Fiscalizar, adecuadamente los servicios prestados para sus colaboradores, empleando una manera estratégica (p. 20).

No hay una definición exacta del poder de dirección, sin embargo, se puede deducir de la norma laboral, artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL., las funciones y límites que el empleador puede ejercer.

## **Teorías relacionadas al tema**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006), lo importante, para el marco teórico, es que la literatura no debe opacar la tarea inductiva. En la indagación, se provee de ideas que se ajustan al contexto y desarrollo del estudio; permitiendo al investigador relacionarlo con sucesos similares (p. 531).

En lo referente al Marco Teórico, se expondrán los conceptos más importantes del presente trabajo de investigación, que son necesarios para conocer la configuración de un acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos, como es el aplicativo WhatsApp, correo electrónico, celular, fuera de la jornada laboral.

Para abordar el tema, primero debemos saber cuáles son los derechos fundamentales que tiene el trabajador como persona humana, para ello revisaremos lo que establece la Constitución sobre los derechos de la persona.

## **La Constitución y el Derecho al Trabajo**

### **Derechos de la persona:**

En el artículo 1 de nuestra carta magna, se establece que el fin supremo de la sociedad y del Estado son la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad (Constitución Política del Perú, 1993, p. 42).

Asimismo, la Constitución (1993) también garantiza los derechos señalados en su artículo 2 inciso 22, donde se indica que toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, entendiéndose que un trabajador deberá de gozar del ejercicio de estos derechos (p. 232).

### **Derecho al trabajo:**

Puntriano, Mesinas, Abanto y González (2009) señalan respecto al derecho al trabajo, lo siguiente:

[...] La entrada en vigencia del Código Procesal Constitucional (en adelante CPC) el 1 de diciembre de 2004 modificó el esquema alternativo del proceso de amparo frente a la vía judicial ordinaria que imperaba en nuestro ordenamiento desde hace dos décadas para pasar a un amparo de carácter residual.

Este importante cambio legal obligó al TC a ajustar sus pronunciamientos previos y emitir un nuevo precedente vinculante sobre la procedencia del amparo en materia laboral, lo cual efectuó en la sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, proceso de amparo seguido por César Antonio Baylón Flores contra la E.P.S. Emapa Huacho S.A., publicada en el diario oficial *El Peruano* el 22 de diciembre de 2005.

De acuerdo a dicho precedente, el proceso de amparo laboral procede en los siguientes casos:

(i) Despido incausado, aquellos en los que no exista imputación de causa.

Respecto a este supuesto de procedibilidad del proceso de amparo, el TC reitera lo ya establecido en la sentencia del 13 de marzo de 2003, recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, acción de amparo seguida por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A., en la cual se consideró al despido incausado como aquel despido, verbal o escrito, que se realiza sin expresar causa alguna derivada de la conducta o capacidad (despido arbitrario).

Este criterio del TC se sustenta en la interpretación que este hace del artículo 27 de la Constitución Política del Perú, en el sentido de que la referida norma constitucional dispone que la protección que debe brindar el Derecho de Trabajo contra el despido injustificado solo se puede dar a través de la reposición, quedando la decisión de plantear el pago de una indemnización en manos del trabajador.

En ese sentido, y para el TC, el trabajador que sea objeto de un despido incausado o arbitrario, podrá optar entre recurrir a la vía judicial ordinaria demandando el pago de una indemnización o ante la vía procesal constitucional para su reposición en el puesto de trabajo.

(ii) Despido fraudulento, es decir, aquel en que se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente. El colegiado señala que solo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehacientemente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía judicial ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de los hechos que se imputan.

En cuanto a este supuesto de procedibilidad del proceso de amparo, el TC ha recogido lo señalado en sus diversos pronunciamientos en el sentido que de requerirse el esclarecimiento de los hechos no será procedente la vía de amparo.

(iii) Respecto al despido nulo, el TC se reafirma en lo expuesto en la sentencia recaída en el proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco (Expediente N° 976-2001-AA/TC), al señalar en el fundamento 9 de la sentencia que: “Con relación al despido nulo (...) el Tribunal Constitucional ratifica los criterios vertidos en el caso Eusebio Llanos Huasco en el punto referido a su competencia para conocer los casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos constitucionales que originan un despido nulo, dadas las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados” [...].

En ese sentido, somos de la opinión que se mantiene la procedencia del proceso de amparo cuando un despido se base en los motivos prohibidos previstos en el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Así, el TC estima que procede el proceso de amparo, de presentarse los siguientes casos:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición) [...].
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, opinión, idioma o cualquier otra índole.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto) [...].
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de sida (Ley N° 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Ley N° 27050) [...].

En el caso del denominado “despido represalia”, es decir, aquel despido fundado en la presentación de una queja por el trabajador ante las autoridades competentes (inciso c del artículo 29 de la LPCL). Pese a que en este caso se vulneraría el derecho al debido proceso del trabajador reclamante, el TC no lo ha considerado dentro de los motivos que habilitarían la interposición de una demanda de amparo en materia laboral (26).

En nuestra norma Constitucional (1993), en su artículo 22, el trabajo, está señalado como un deber y un derecho. Asimismo, está consagrado como fundamento del bienestar social y también como medio de realización de la

persona. En consecuencia, el poder de dirección no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni tampoco atentar contra la dignidad del trabajador.

Este artículo constitucional es relevante en la determinación de la protección de los trabajadores en caso de despidos arbitrarios. Debido a que el derecho al trabajo contiene no solo el derecho a acceder a un empleo, sino también a que un trabajador no sea despojado de este sin que exista una causa justa prevista en la ley.

Por otro lado, la Constitución (1993) describe en su artículo 25, sobre la jornada laboral, en la cual se señala que ésta será de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. Para los casos de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no debe superar dicho máximo. En el último párrafo de dicho artículo, se indica que los trabajadores tienen un descanso semanal y anual remunerado. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (p. 547).

### **Derecho al descanso físico del trabajador:**

Toda persona tiene derecho al descanso físico luego de haber laborado, y del mismo modo, a disfrutar de su tiempo libre; ello se encuentra garantizado en la Constitución (1993) tipificado en su artículo 2, inciso 22 (p. 232).

Respecto al descanso del trabajador, Toyama y Vinatea (2017) explican al respecto:

[...] La finalidad de los descansos remunerados es que los trabajadores puedan recuperar las energías desgastadas durante la semana laborada y destinen tiempo para sí mismos y sus familias, así como el reconocimiento de determinados días en función de las festividades o acontecimientos por feriados. Estos días de descanso son retribuidos con la remuneración equivalente a los ordinarios días de trabajo.

Puede establecerse, para el descanso semanal y por feriados, regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos (llamadas jornadas o regímenes atípicos) con la observancia de la debida proporción y con criterio de razonabilidad.



Nuestro ordenamiento a través de la Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal obligatorio es, como mínimo, de 24 horas consecutivas en cada semana, el cual se otorgará preferentemente en día domingo, salvo acuerdo distinto de las partes o en razón de las necesidades de la empresa, situaciones en las que se podrá establecer una oportunidad distinta. (p. 307).

Este descanso garantizado constitucionalmente, no se puede ser vulnerado por la simple voluntad del empleador, para ello, se deberá crear alternativas de desconexión por parte del empleador.

## **Derecho Laboral y sus Principios**

### **Definición:**

Referente al Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, Anacleto (2012) lo define como:

[...] Es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

[...] El Derecho del Trabajo es una rama del derecho privado que comprende el conjunto de principios teóricos y disposiciones legales que rigen las relaciones entre empleadores y empleados emergentes del contrato de trabajo, cuyo contenido esencialmente humano y social tiende a la protección de la clase trabajadora, humanizando el capital y las condiciones de trabajo (p. 10).

Es el conjunto de normas, principios y tratados que regulan la relación laboral de los trabajadores, cuando ésta es realizada de forma individual bajo subordinación de manera dependiente. Entendiéndose la relación laboral, como la relación contractual entre el trabajador y empleador, mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad intelectual y física para desarrollar una determinada actividad.

Esta relación laboral, debe cumplir con tres elementos esenciales que son: la prestación personal, la subordinación y la remuneración.

Para el laboralista Toyama (2011) se puede definir a los elementos de la relación laboral de la siguiente manera:

[...] Como primer elemento, la prestación personal, implica que el trabajador es quien presta personalmente servicios a favor del empleador. Sin embargo, esto no enerva el hecho de que, por la misma naturaleza de la labor, el trabajador pueda auxiliarse de familiares directos (como esposa e hijos) que dependan directamente de él siempre que se trate del trabajo a domicilio, en concordancia del artículo 5 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. De esta manera, este elemento nos lleva a la conclusión, dado el carácter personal propio de la relación laboral, que el único que puede prestar un servicio de manera personal y directa es el ser humano (p. 10).

[...] Como segundo elemento, está la subordinación o dependencia jurídica, que es la clave en la distinción respecto de los servicios personales regulados por el Código Civil. Este elemento supone la sujeción del trabajador al poder directriz del empleador lo que acarrea la facultad de este último de organizar dirigir la actividad del trabajador, así como fiscalizar el cumplimiento de sus directivas y sancionar su actividad cuando este incurra en falta. Esta subordinación no implica que el empleador deba dirigir constante y efectivamente la actividad del trabajador, sino que, más bien, supone que aquel mantenga la posibilidad de dirigir la labor del trabajador y que este se encuentre en la obligación de acatar sus órdenes (p. 11).

[...] Como último elemento, la remuneración, supone que el trabajador reciba una contraprestación en virtud de la puesta a disposición de sus servicios al empleador. Esto no supone que la remuneración sea efectivamente pagada al trabajador, sino que se haya pactado un pago por la labor realizada (p. 11).

De acuerdo a lo descrito anteriormente, se puede decir que sin uno de estos tres elementos no se cumpliría la relación laboral, es por ello que se necesita de los tres para que se configure la misma.

### **Trabajador:**

Respecto a la definición de trabajador, Toyama (2011) lo describe como:

[...] Un trabajador, es todo aquel sujeto que se compromete a prestar personal y directamente sus servicios a favor de un empresario, a cambio de una remuneración, en un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último. [...] La prestación personal, implica que el trabajador es quien presta personalmente servicios a favor del empleador (p. 10).

Es una persona natural que realiza una prestación personal para recibir a cambio una remuneración, subordinándose a las órdenes del empleador.

### **Empleador:**

El especialista Toyama (2011), considera al empleador como:

[...] Aquella persona física, jurídica o comunidad de bienes que son acreedores de los servicios que los trabajadores le brinden. [...] No solo una persona física puede contratar laboralmente, sino también una sociedad anónima (persona jurídica) o una sucesión hereditaria (comunidad de bienes) por ejemplo (p. 20).

[...] Las tendencias globalizadoras han provocado que actualmente la figura del empleador asuma diversas manifestaciones que van desde una simple relación bilateral entre una persona natural frente a otra, hasta figuras complejas y de carácter triangular o multilateral (services o intermediación laboral, outsourcing o tercerización de servicios, subcontratación, grupo de empresas, etc.) supuestos que pueden confundir al trabajador inmerso en esta situaciones respecto a identificar a su empleador. Como consecuencia de lo descrito no siempre el trabajador laborará en la empresa que lo contrató, es decir su centro de trabajo no se verá identificado con las instalaciones de la entidad que contrató sus servicios o simplemente la empresa contratante no tiene un espacio físico en el cual podrá desempeñarse por lo que el centro de labores podría ser el mismo domicilio del trabajador por ejemplo (p. 21).

Puede ser una persona natural o jurídica, que requiere de la prestación de servicios de una o varias personas, asimismo, éstas permanecerán subordinadas a él y a cambio de dicha labor, le otorgará una retribución económica o remuneración.

### **Principios:**

Para Anacleto (2012) la definición de principios es el siguiente:

[...] Los principios pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos (p. 22).

Se puede definir como las líneas directrices y criterios específicos que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo.

### **Principio protector:**

Para describir el principio protector, Arévalo (2016), señala al respecto:

[...] Este principio parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra.

Por aplicación del principio protector se deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, propio de los contratos civiles o mercantiles, para considerar al trabajador en clara desventaja económica y social frente a su empleador, motivo por el cual la ley debe acudir en su ayuda a través de una desigualdad jurídica, que le permita de alguna manera equilibrar las desigualdades provenientes de la realidad.

Inspiradas en el principio protector, las normas laborales buscan evitar la prevalencia unilateral de quien tiene el poder económico por su calidad de propietario o poseedor de los medios de producción, sobre quien solo es dueño de su fuerza de trabajo y está en la necesidad de procurarse un ingreso que le permita subsistir conjuntamente con las personas que dependen de él (p. 87).

Se busca proteger legalmente al trabajador frente a su empleador, puesto que se encuentra en desventaja frente a este último.

### **Principio de irrenunciabilidad de derechos:**

Para definir el principio de irrenunciabilidad de derechos, Anacleto (2012) sostiene al respecto:

[...] La característica propia del Derecho Laboral es la tutela del trabajador; lo que hace que, en cierta manera, en algunas circunstancias coloque a éste como un menor de edad. Para tal fin considera que la renuncia (abandono voluntario de un derecho a través de un acto unilateral) lo es por ignorancia o falta de capacidad de negociación. Sin embargo, el instituto no se fundamenta en la existencia de un vicio de consentimiento (lo que algunos autores aceptan), sino en la naturaleza (carácter protectorio) de la norma.

Constituye un principio inverso al que se da en general en otras ramas del derecho, en las que la regla es la renunciabilidad, salvo que a través de las mismas se alteren normas de orden público.

En el Derecho del Trabajo prevalecen las disposiciones del *ius cogens* (la norma debe cumplirse imperativamente) sobre las del *ius dispositivum* (que puede renunciarse o modificarse por las partes).

La ley protege el derecho del trabajador de manera tal que torna imposible su renuncia: sólo admite que se convierta en derecho natural por transcurso del plazo especificado por ley (prescripción). La misma no tiene validez, ni deroga el contrato; es inoponible al trabajador, es ineficaz (p. 33).

Es un mecanismo de autodefensa normativa frente a actos realizados por las partes. Este principio garantiza al trabajador a gozar de los derechos otorgados por la Constitución y la Ley debido a la posición débil que tiene el trabajador en la relación laboral.

Para García (2010) el principio de irrenunciabilidad de derechos se define como:

[...] La prohibición contenida en la Constitución Política del Estado apunta a impedir que el trabajador se deshaga, en su perjuicio, de los derechos reconocidos por ella y por la ley. Hacemos mención a la existencia de un perjuicio por el efecto extintivo propio del acto de renuncia [...].

En cuanto al momento en que se hace efectiva la prohibición, será tanto en el mismo momento en que correspondería percibir el derecho como, incluso, en un momento posterior: la irrenunciabilidad no se agota en el tiempo. La protección al trabajador no admite distinción pues la finalidad es garantizar al trabajador el goce de sus derechos (p. 85).

[...] No solamente serán irrenunciables aquellas que expresamente tengan ese carácter sino también aquellas otras que, sin tenerla, implícitamente también lo son, por el derecho que consagran o la finalidad que persiguen.

La renuncia a un derecho laboral protegido por el principio de irrenunciabilidad de derechos es un acto nulo y no tendrá efecto jurídico alguno [...] (p. 87).

La finalidad de este principio, es garantizar que el trabajador goce de manera ilimitada de los derechos que concede la Constitución y la Ley, por estar comprendido dentro de un marco de protección dada la situación de desventaja que se encuentra en la relación laboral.

### **Principio de primacía de la realidad:**

Como definición del principio de la primacía de la realidad, Anacleto (2012) señala lo siguiente:

[...] El principio de la primacía de la realidad constituye en el Derecho Laboral una verdadera protección para el trabajador, a fin de que éste no pueda ser marginado de los hechos mediante la adopción de algunas figuras jurídicas que disimulan la realidad. Este principio es calificado según diversas expresiones: “Prima la verdad de los hechos (no la forma) sobre la apariencia de los acuerdos”, “valen los hechos y no el nomen iuris o verdad formal”, “los documentos no cuentan frente a los datos de la realidad”, “la verdad vence a la apariencia” (p. 37).

Este principio es uno de los pilares del Derecho del Trabajo, debido a que en caso exista discrepancia entre los hechos y lo declarado en los documentos o formalidades, se prefiere siempre a lo que ocurra en la realidad.

Otra definición sobre el principio de la primacía de la realidad, lo describe al respecto Toyama et al. (2017):

[...] Una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo es la aplicación de los principios, entre los cuales destaca el denominado principio de primacía de la realidad, de enorme arraigo en la jurisprudencia y los órganos administrativos nacionales.

El principio de primacía de la realidad consiste en que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato

(formalizado por escrito) de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato; es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato.

Por ende, nuestro ordenamiento ha establecido que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Este principio suele ser aplicado ante contratos de locación de servicios, de servicios no personales, de “cuarta-quinta”, etc.; por la jurisprudencia laboral, por Indecopi y los órganos de administración tributaria (Tribunal Fiscal) (p. 35).

Es un principio protector del trabajador, mediante el cual, se valora los hechos reales de los servicios que prestan los trabajadores frente al tipo de contrato que pueda tener con el empleador.

#### **Principio de continuidad:**

La descripción del principio de continuidad por parte de Anacleto (2012), se señala a continuación:

[...] El principio de continuidad se refiere a la existencia y a la conservación del contrato de trabajo, por tener vocación de permanencia en el tiempo, ya que es un contrato de tracto sucesivo; en cuanto a la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que se ejecuta a lo largo del tiempo (p. 45).

La continuidad surge de la naturaleza del contrato de trabajo que es de tracto sucesivo pues no se agota con la realización instantánea de ciertos actos, sino que continua en el tiempo.

#### **Principio del in dubio pro operario:**

Con referencia a la definición del principio del in dubio pro operario, Castillo (2007) señala al respecto:

[...] Es recogido por el artículo 26° de la Constitución vigente y por el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, dispone que ante la duda sobre el sentido de una norma de naturaleza laboral debe optarse por la interpretación que resulte más favorable o beneficiosa al trabajador. Por lo tanto, encuentra su aplicación en el caso que se encuentre más de un sentido interpretativo razonable respecto de alguna normatividad legal, debiéndose elegir aquel que favorezca al trabajador.

La finalidad del proceso interpretativo es hallar el sentido verdadero de la norma, sentido que exprese la auténtica voluntad del legislador, aunque ésta no sea la protección del trabajador. Dicho en otras palabras, el juez debe acudir en auxilio de la función protectora de toda norma laboral cuando ésta se haya dado de manera imprecisa

Sin embargo, el principio de in dubio pro operario se aplica solo respecto de interpretaciones normativas y no cuando existan dudas sobre los hechos o pruebas aportadas, caso en el cual debe recurrirse a las reglas procesales de distribución de la carga probatoria. En esto el in dubio pro operario se diferencia del principio penal del in dubio pro reo, porque este último es aplicable tanto a la norma como a la determinación de los hechos (p. 15).

Cuando existe duda sobre el sentido de una norma de naturaleza laboral, debe optarse por la interpretación que resulte más favorable o beneficiosa al trabajador.

## **Contrato Laboral**

### **Definición:**

Toyama et al. (2017) definen al contrato laboral como:

[...] Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados.

Esta es la única forma de prestación de servicios de la que se ocupa el Derecho del Trabajo: labor desempeñada por el ser humano, con finalidad productiva (para obtener una ventaja patrimonial o económica), por cuenta ajena (por encargo de otro, quien es titular de los bienes o servicios producidos y también quien asume los riesgos del negocio), libre (voluntaria, resultado del acuerdo de voluntades) y



subordinada (dirigida por el empleador que puede ser una persona natural o jurídica) (p. 13).

Es el acuerdo de voluntades por el cual el trabajador se compromete libremente a prestar sus servicios al empleador en forma personal y subordinada, por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, a cambio de una remuneración.

Asimismo, para Dolorier (2010) el contrato de trabajo es:

[...] El contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades mediante el cual una de las partes (el trabajador) se compromete libremente a prestar sus servicios, poniendo su energía de trabajo a disposición de la otra parte (el empleador), a cambio de una retribución.

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (p. 15).

En este acuerdo de voluntades, el trabajador se somete a la subordinación del empleador, para la prestación personal de servicios a cambio de la retribución económica.

### **Características:**

González (2011) describe a las características del contrato de trabajo como:

[...] El contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual este se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo; en cambio en el contrato de locación de servicios a que se refiere el artículo 1764° del Código Civil, los servicios son prestados por cierto tiempo o para un trabajo determinado pero no tienen los rasgos de permanencia ni subordinación del locador al comitente, características éstas que si encuentran en el contrato de trabajo (p. 70).

La contratación laboral se caracteriza porque en ella, junto con una amplia libertad de contratar, convive una libertad contractual restringida, en la medida en que el contenido del contrato de trabajo está fuertemente condicionado por la ley y el

convenio colectivo. En efecto, en este reparto de espacios legales, convencionales y contractuales que definen la situación jurídica de un trabajador, hay temas que no pueden dejarse en el campo del libre acuerdo de voluntades individual o colectivo, ya que están referidos a los derechos fundamentales del trabajador y, en consecuencia, se regulan al más alto nivel y tienen que ser respetados necesariamente por la sociedad.

### **Elementos esenciales:**

Para García, De Lama y Quiroz (2016) describen a los elementos esenciales del contrato de trabajo como:

[...] La relación jurídica laboral configurada por el contrato de trabajo requiere, para su existencia como tal, de la concurrencia de tres elementos esenciales, sin los cuales no podríamos sostener que existe dicha relación y, por tanto, no podría ser objeto de protección por las normas del Derecho del Trabajo (p. 8).

Para que una prestación de servicios pueda ser calificada como contrato de trabajo, deben concurrir los tres elementos esenciales de la relación laboral: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.

### **Prestación personal de servicios:**

Para García et al. (2016) la prestación personal de servicios es:

[...] El servicio deberá ser prestado directamente por una persona física, no pudiendo este ser sustituido por otro, debido al carácter personalísimo de la prestación de servicios. Y esto porque, basándose en el conocimiento y experiencia del trabajador, el empleador contrata los servicios de esta persona para que realice determinadas actividades (p. 9).

Los servicios de naturaleza laboral son prestados en forma personal y directa por el trabajador como persona natural.

**Remuneración:**

La remuneración para García et al. (2016) lo describe:

[...] El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo con el fin de obtener una ventaja patrimonial, es decir, el pago en dinero o en especie que el empleador le hace en retribución a su prestación de servicios (p. 9).

Es la compensación económica que se otorga al trabajador en retribución al servicio prestado en favor del empleador.

**Subordinación:**

La subordinación para García et al. (2016) lo define:

En virtud del poder jurídico de dirección, se le otorga al empleador el poder de subordinar jurídicamente al trabajador a través de la facultad de darle órdenes, instrucciones o directrices con relación a la labor por la que se le contrató, así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (p. 9).

En la relación laboral, el trabajador se encuentra subordinado a las atribuciones del empleador, quien cumplirá las órdenes e instrucciones en el ejercicio de las labores para lo cual se le contrató.

**Poder de dirección:**

Toyama et al. (2010) define al poder de dirección como:

[...] La facultad disciplinaria se deriva del poder de dirección del empleador que, a su vez, se sustenta en las prestaciones de servicios subordinadas propias del Derecho Laboral. La relación jurídica laboral nace a partir de un acuerdo celebrado entre una parte que requiere de servicios de una persona para que labore en su empresa, llamada empleador, y otra que desea prestar sus servicios a aquella a cambio de una contraprestación o remuneración, denominada trabajador. Así lo expresa, a pesar de referirse a la presunción de laboralidad, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL).

La capacidad del empleador de dirigir la fuerza laboral encuentra su justificación en la ajenidad dado que los servicios prestados por el trabajador se desarrollan para otra persona –el empleador– y no por cuenta propia. En ese sentido, el empleador tiene facultades para dirigir y fiscalizar las labores del personal; naturalmente, estas facultades no son ilimitadas, con el tiempo se ha ido perfilando y configurando el marco de actuación de tales facultades (p. 10).

Es el poder que adquiere el empleador a partir de un contrato laboral. La facultad de dirección, le permite al empleador dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

## **Facultad Directriz del Empleador**

### **Definición:**

Para Gómez (2007) el poder de dirección se define en:

[...] La dirección de la empresa descansa en un poder entendido por Alfredo Montoya Melgar como “el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empleador dispone del trabajo realizado por su cuenta y por su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa”.

La empresa requiere, de otro lado, de un director dotado de la acción y dispuesto a asumir riesgos y realizar sacrificios necesarios para lograr éxitos (responsabilidad de gestión), menester es, que quien lo ejercite, esté dotado de una serie de poderes (dirección, organización y disciplinario) (Art. 9 del TUO-LP-CL-728), y cada uno de ellos, cual mejor o más importante en un momento determinado, por hallarse todos éstos en manos del empleador, deberán ser puestos a punto con el ánimo de que todos estos riesgos, penurias, ideas, idas y venidas, tengan que versatilizarse de la mejor manera, para que la dirección bien encaminada brinde los resultados anhelados, sin importar el tamaño ni efectivos empleados en la empresa, puesto que este poder se utiliza en las pequeñas como en las empresas de gran tamaño y esplendor.

El poder de dirección se dirige a potenciar las empresas en dominios técnicos de gestión, convirtiéndose en el motor que perfecciona el interés de ella misma y mucho dependerá si el poder patronal es ejercitado por el propio empleador, propietario de la empresa o, si en su defecto, estamos ante un colectivo llamado a ejercerlo (p. 252).

De acuerdo a los avances en las técnicas de organización interna de las empresas, la identificación del poder de dirección en un empresario como dueño o titular de la empresa se ha visto atenuada, debido a que puede configurarse la existencia de un poder de dirección por delegación. Y esto permite que el titular del poder de dirección empodere a otros trabajadores para que, en su representación, velen por sus intereses al interior de la organización, como sería el caso de los gerentes, subgerentes, jefes de área o similares, de tal manera que exista una mejor distribución de dicho poder frente al resto de trabajadores para que puedan ejecutar las órdenes de su jefe inmediato superior sin necesidad de esperar a que se las dicte el titular de la empresa.

Asimismo, referente al poder de dirección, Toyama (2005), señala al respecto:

[...] El poder de dirección es “un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva”.

De esta forma, a partir de la libertad de empresa –reconocida a nivel constitucional–, el empleador cuenta con facultades que le permiten regular, reglamentar, dirigir, modificar, adecuar, complementar, reemplazar y extinguir las condiciones de trabajo dentro de determinados límites que suelen contraerse en derechos adquiridos por los trabajadores o prohibiciones establecidas en normas legales. En otras palabras, por el poder de dirección el empleador puede definir en buena medida el modo, la forma y el lugar de la prestación de servicios de los trabajadores.

El contrato de trabajo, dada la relación de la ajenidad que lo caracteriza, supone que el trabajador presta servicios subordinados –entiéndase de carácter jurídico– por cuenta ajena. En función a ello, el empleador tiene la facultad de dirección en el seno de la empresa sobre la prestación de servicios del trabajador.

Podemos referirnos a tres características generales sobre el poder de dirección del empleador. Por un lado, el poder de dirección es indelegable, es decir, *intuitu personae*. El único caso regulado normativamente sobre una delegación sería el previsto para los mecanismos de intermediación laboral –cooperativas de trabajadores y empresas de servicios especiales o “services”– ya que la empresa usuaria en la práctica ejerce el poder de dirección.

En segundo lugar, el poder de dirección es complejo. Dependiendo de un sinnúmero de factores relacionados con la empresa y el puesto de trabajo que ocupa el trabajador tales como la categoría laboral, la previsibilidad, la razonabilidad, las

necesidades de la empresa, etc., se materializaría el poder de dirección del empleador [...].

Finalmente, es un poder jurídico que no requiere de una especialización por parte de la persona que lo ejerce. Bastará el solo mérito de la prestación de servicios en relación de ajenidad para determinar que nos encontramos ante un empleador con plenas facultades para dirigir la prestación de tales servicios (p. 210).

Este poder de dirección a cargo del empleador, o en quien recaiga la función de empleador, deberá organizar y dirigir la empresa en favor de su crecimiento productivo, asumiendo riesgos y sacrificios, es por ello, que actualmente se busca personal preparado para cumplir con dicha exigencia de dirección.

Sanguinetti (2013) describe al poder de dirección como:

[...] El poder de dirección es, como todos sabemos, el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento (p. 124).

El único titular del poder de dirección es el empleador, pudiendo ser éste una persona natural o jurídica, quien dispondrá las órdenes para el trabajador, y que éste último está sometido a cumplirlas.

Alarcón et al. (2016), respecto al poder de dirección, señala:

[...] Con los avances e innovaciones tecnológicas, el incremento de las distintas formas de comunicación, redes sociales y almacenamiento de datos e información, se plantean nuevas interrogantes en lo que al poder de dirección se refiere.

La mayoría de las empresas luchan por mantenerse al día con los mejores equipos y herramientas de trabajo dispuestas al servicio de los trabajadores, pues comprenden que, para conservar su posición dentro del mercado, el modelo de negocios tradicional y los instrumentos de trabajo convencionales se hacen insuficientes.

Dentro de esta evolución tecnológica en la que impera el uso de novedosas plataformas informáticas, redes sociales, sistemas de almacenamiento en “nubes”, comunicaciones instantáneas mediante chats corporativos, entre otros, se presenta también una necesidad del empleador de ejercer un mayor control que garantice el uso adecuado y la confidencialidad de la información que se está manejando. De allí que algunos empleadores monitoreen aleatoriamente las comunicaciones de sus trabajadores y ejerzan mecanismos de control sobre el uso del internet. No obstante, en cuanto a la legalidad de este tipo de medidas de control, es un tema que en la actualidad está todavía lejos de resolverse.

El secreto y la inviolabilidad de las comunicaciones y de los documentos privados están expresamente garantizados por la Constitución Política del Perú. El propio numeral 10 del artículo 2 del texto constitucional señala que las comunicaciones, telecomunicaciones o sus instrumentos solo pueden ser abiertos, incautados, interceptados o intervenidos por mandato motivado de un juez (p. 49).

En la actualidad, la tecnología es parte de una empresa y, asimismo, se ha vuelto necesaria para el crecimiento productivo de la misma. Sin embargo, junto con este crecimiento, las medidas de control o supervisión se han hecho más rigurosas. Pero no existe una regulación normativa que faculte al empleador a ser uso de su poder de fiscalización de manera legal, sin un mandato judicial.

### **Lo que le permite esa facultad al empleador:**

Para Toyama (2010) señala al poder de dirección como:

[...] La subordinación supone la presencia de facultades directrices, normativas y disciplinarias que tiene el empleador frente a sus trabajadores y que se concretizan en la organización del trabajo, el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, elaboración de políticas y procedimientos que reflejan sujeción (protocolos o memorandos, por ejemplo), imposición de sanciones disciplinarias (amonestaciones verbales o escritas), sometimiento a los procesos disciplinarios, dación de un correo electrónico interno de la empresa para facilitar y agilizar las coordinaciones, etc. (p. 11).

[...] Como toda atribución o derecho, la facultad de dirección no puede ser ejercida de manera absoluta ya que se encuentra delimitada por una serie de criterios. Los límites se agrupan en dos categorías: los conceptuales y los funcionales. Los primeros se refieren a determinadas materias que no podrían ser abordadas de forma unilateral

por el empleador; por su parte, los funcionales se dirigen a proporcionar ciertas pautas generales que el empleador debe atender (p. 13).

Existen límites que no se podrían dar de manera unilateral por parte del empleador como es la variación de la remuneración, la naturaleza laboral de los servicios subordinados, los derechos constitucionales o inespecíficos del trabajador y las modificaciones a las condiciones laborales que derivan de un convenio colectivo. Asimismo, existen límites que el empleador debe tener en consideración al momento de ejercer sus facultades de dirección como es el criterio de razonabilidad, objetividad, previsibilidad y proporcionalidad. Evitando ocasionarle un perjuicio al trabajador.

Como principales manifestaciones del poder de dirección, Toyama (2015), señala:

#### [...] 3.1. Contratación

El empleador puede contratar a los trabajadores que estime conveniente, elegir el adecuado para la labor indicada: puede clasificar a los trabajadores en trabajadores de confianza, trabajadores de dirección, empleados u obreros, etc.; puede también determinar el puesto de trabajo. Ciertamente, el límite esencial se contrae en el impedimento del empleador de actuar en forma discriminada.

#### 3.2. Organización

El empleador puede organizar la prestación de servicios del trabajador y regularla. Esta sería la facultad más relevante a efectos de nuestro trabajo en la medida en que por medio de ella el empleador puede establecer la forma, el modo y el lugar de la prestación de servicios del trabajador.

La instrumentalización del poder de organización suele darse mediante la emisión del Reglamento Interno de Trabajo –típica norma jurídica que emite el empleador–. Esta institución está regulada por el Decreto Supremo N° 039-91-TR que establece, entre otros temas, lo siguiente:

- a) Esta norma es obligatoria para aquellas empresas que tienen a su cargo más de 100 trabajadores. Entonces, la mediana y microempresa no están obligadas. Con ello, y teniendo en cuenta la composición de las empresas en el Perú, es reducido el ámbito de aplicación de la norma comentada. Creemos que debería modificarse esta exigencia y reducirse el número mínimo de trabajadores, especialmente, por el fenómeno de desregulación normativa estatal y la reducida negociación colectiva que se observa en nuestro país.



- b) Es una norma unilateral debido a que es emitida por el empleador sin intervención de los trabajadores.
- c) Se establece un contenido mínimo normativo. Hay determinadas instituciones que deben encontrarse reguladas, tales como los deberes y derechos de las partes, el tiempo de trabajo, la asistencia al centro laboral, medidas disciplinarias, normas de protección a los trabajadores con VIH/SIDA, prohibición de no fumar, etc.
- d) Se establece un requisito de aprobación y un control posterior. En este sentido, hay que presentar el reglamento interno ante el Ministerio de Trabajo y este organismo lo aprueba automáticamente. Hay un control posterior, porque los trabajadores que consideren que existen disposiciones que vulneren sus derechos o establezcan disposiciones que se opongan a las normas legales, pueden interponer una acción impugnatoria en sede judicial.

### 3.3. Modificar la prestación

La modificación implica la adaptación o la adecuación en el tiempo de las condiciones de trabajo. Como el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, el empleador puede ir adaptando la prestación de trabajo. A este nivel, se distinguen dos clases de modificaciones que serán abordadas a plenitud más adelante.

De un lado, las modificaciones no sustanciales o no esenciales de las condiciones de trabajo. Estos supuestos se contraen en lo que se ha denominado *ius variandi*. Grosso modo, implica que el empleador puede introducir modificaciones sobre las condiciones de trabajo, pero que no resultan gravitantes en el seno de la relación laboral. De otro lado, tenemos las llamadas modificaciones sustanciales o radicales de las condiciones de trabajo que algunos autores suelen denominar alteraciones.

### 3.4. Apremiar conductas privadas

Aquí se encuentran los casos típicos de los registros al trabajador al término de su labor y la facultad del empleador para fiscalizar la prestación de servicios –por ejemplo, mediante cámaras de video–. A nivel jurisprudencial, solamente se ha indicado que el empleador puede registrar a los trabajadores a la salida del centro de trabajo cuando se produce la pérdida de bienes de la empresa (p. 243).

Son atribuciones que tiene el empleador en ejercicio de su poder de dirección.

Del mismo modo, se puede indicar que el empleador tiene las facultades siguientes, según lo descrito por Toyama et al. (2017):

- [...] 1. Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.

2. Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otro menor de 8 horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda el promedio de 48 horas por semana.
3. Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso esta no podrá exceder el promedio de 48 horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. La reducción de días laborables de la jornada, independientemente de que se aplique el prorrateo de horas de trabajo, no afectará el respectivo récord vacacional de los trabajadores.
4. Establecer, con la salvedad de los hechos de caso fortuito o fuerza mayor, turnos de tráfico fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
5. Establecer y modificar horarios de trabajo (p. 283).

De esta manera, el empleador, puede ejercer atribuciones respecto a la jornada laboral, horario laboral y turnos de los trabajadores.

### **Jornada y Horario Laboral**

Actualmente, la jornada laboral es un derecho fundamental que se encuentra regulado en nuestra Constitución desde hace muy poco tiempo atrás. Sin embargo, de manera universal, la jornada de trabajo, se encuentra establecida en el Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo, donde se fija la duración máxima de la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Explica Toyama (2011) que:

La jornada y el horario de trabajo constituyen elementos importantes que inciden en las relaciones laborales representando un típico conflicto entre empleador y trabajador, y que, además, han marcado la pauta en la evolución de las relaciones laborales. El trabajo de ocho horas marcó el inicio de los conflictos de intereses entre trabajadores y empleadores y hasta la fecha suele ser materia de tensión laboral.

[...] Mientras que el empleador tiende a un aumento del tiempo de trabajo sin mayor costo, el trabajador busca una disminución del tiempo de trabajo con incremento de la

remuneración. Ello, además, ha importado una evolución de un control del tiempo expresado centralmente en la duración de la relación laboral (vínculo de duración determinada, pero sin jornada limitada) hacia un esquema basado en el control del tiempo de trabajo expresado en la duración de la jornada de trabajo (vínculo de duración indeterminada, pero con jornada limitada) (p. 322).

Lo que se busca con la fijación de una jornada laboral es que exista un equilibrio en la vida del trabajador, que no solo disponga de tiempo para trabajar, sino que también tenga tiempo para su vida familiar y personal, que disfrute de tiempo libre para su recreación y salud, como factores de desarrollo personal.

### **Jornada laboral o Jornada de trabajo:**

Alarcón (2016) explica la jornada máxima como:

[...] Aquella que el trabajador cumple regularmente, es decir, aquella que por órdenes del empleador el trabajador está obligado a cumplir habitualmente. [...] Debemos concluir que la jornada ordinaria máxima no debe superar las 8 horas diarias o los 48 semanales, en consecuencia, implica que el trabajador no debe laborar de manera regular o permanente en una jornada superior. (p. 213).

Esto se debe, a que todo trabajador tiene derecho a un descanso físico para reponerse de la jornada laboral diaria, para que atienda aspectos de su vida personal y familiar.

Toyama (2011) sostiene que:

[...] La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual– que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio.

La jornada de trabajo no constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, pero sí es uno de los elementos que integran el contrato típico de trabajo. Los contratos de trabajo pueden ser –en función de la jornada de trabajo, la duración del contrato, el número de empleadores para los cuales se labora y la prestación de servicios en el

centro de trabajo o fuera de él– típicos o atípicos. Los primeros contratos gozan de toda la protección del Derecho Laboral y son los contratos modelos o arquetípicos de trabajo; en cambio, los segundos no tienen toda la protección de las normas y los trabajadores que laboran bajo estos contratos no gozan de todos los beneficios laborales. (p. 323).

La jornada y el horario de trabajo son características del contrato de trabajo por los cuales se podría argumentar la existencia de una relación guiada por el Derecho Laboral.

Asimismo, Toyama et al. (2017) define a la jornada de trabajo como:

[...] Es el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos anual, que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato del trabajo (p. 281).

El trabajador, durante todo el tiempo de duración de la jornada de trabajo, se encuentra subordinado al empleador, brindando sus servicios para lo cual fue contratado. Es por ello que, de acuerdo al Convenio 01 de la OIT, la jornada legal máxima de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

### **Horario laboral u horario de trabajo:**

Para Toyama (2011) el horario de trabajo representa:

[...] El periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo.

El tema del horario de trabajo no ha merecido pronunciamiento constitucional expreso. Sin embargo, a nivel legislativo, al igual que la jornada, el horario de trabajo se encuentra regulado por Ley y el Reglamento. Las citadas normas permiten al empleador establecer horarios de trabajo flexibles, así como modificarlos de tal manera que se ajusten a las necesidades del centro de trabajo. (p. 338).

Cabe indicar que el registro de éste horario laboral, se deberá conservar por 5 años. Asimismo, una vez establecido el horario, se fijará un tiempo de tolerancia.

Del mismo modo, en su publicación actual, Toyama et al. (2017) describe que es el horario de trabajo:

[...] Es la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor al de la jornada legal. De esta manera, el horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio.

En el horario de trabajo, se considera el tiempo desde el registro del ingreso hasta la marcación de salida del centro laboral, incluyendo al tiempo de refrigerio del trabajador.

### **Horario de refrigerio:**

Para Toyama et al. (2017) se debe entender como horario de refrigerio:

[...] Al tiempo establecido por la ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo ni antes ni luego de este, salvo convenio en contrario.

El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.

La adecuación del horario del refrigerio no implicará un incremento en la jornada de trabajo. De otro lado, si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar

la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar un aumento remunerativo al trabajador en función al tiempo adicional. (p. 290).

El refrigerio, a pesar que no es parte de la jornada ni del horario de trabajo, es un derecho que goza el trabajador, mediante el cual se trata de la ingesta de alimentos, asimismo, del descanso físico del trabajador.

## **Hostilidad Laboral y su Regulación**

### **Hostilidad:**

Como definición de hostilidad laboral, Ávalos (2010) señala:

[...] La hostilidad laboral puede ser entendida como aquella manifestación que se deriva del acto o los actos que en el marco de una relación laboral realiza una determinada persona con relación a otra, y que tienen por finalidad dañar, perjudicar, menoscabar, deteriorar o quebrantar no solo los derechos de índole laboral del trabajador, sino todos aquellos que le permiten desarrollarse de manera normal y cotidiana. Los actos de hostilidad laboral buscan menguar la entereza y el pleno rendimiento del trabajador a fin lograr su incomodidad para que este opte por la renuncia (p. 437).

Es la forma de actuar que puede ser considerada circunstancial ante un evento o acto de manera permanente acompañado de agresividad, falta de paciencia, intolerancia, discriminación y con violencia física o verbal.

Los actos de hostilidad son conductas por parte del empleador que pueden generar la extinción de la relación laboral. Estos actos de hostilidad que se dan contra el trabajador se produce en el momento en que el empleador, con determinado accionar, le ocasiona un perjuicio previsto en la normatividad.

También conocido como mobbing en las organizaciones, definida por Alastruey et al. (2012) como:

[...] El conjunto de comportamientos –de diferente tipo (emocionales, cognitivos, conductuales y contextuales) y severidad– realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, que por su propia naturaleza, duración y repetición son dañinos para los miembros de la organización y, en la mayoría de los casos, también para la organización en sí misma. (p. 231).

Este tipo de acoso laboral, hace que se genere un desgano en la víctima por asistir al centro de trabajo; en la mayoría de los casos, el trabajador que lo padece, decide desvincularse de su empleador.

Para definir a los actos de hostilidad en las relaciones de trabajo, Dfiaz (2011) sostiene al respecto:

[...] El contrato de trabajo genera para el empleador y el trabajador una serie de derechos y obligaciones, los que pueden originarse por mandato legal o por acuerdo entre partes, sea a nivel del contrato de trabajo o por convenio colectivo.

En la medida que el contrato de trabajo es uno de prestaciones recíprocas, ante el incumplimiento de una de las partes de las obligaciones que dicho contrato genera, la otra parte puede optar por la conclusión del vínculo contractual. El Derecho del Trabajo ha regulado los mecanismos pertinentes para permitir a las partes optar por esta solución definitiva cuando lo consideren necesario. En el caso de incumplimientos por parte del trabajador tenemos la institución del despido; en el caso de infracciones del empleador se ha regulado la figura de los actos de hostilidad, también conocido como “el despido indirecto”.

En términos generales se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones originadas en el contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, LPCL, no todos los incumplimientos de empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.

Se ha incluido en el listado conductas del empleador que implican un incumplimiento directo de disposiciones legales que pueden incluir violaciones de derechos fundamentales y otros relacionados con el abuso del denominado *ius variandi*, es decir, supuestos en los que el empleador se excede de sus facultades de dirigir la fuerza de trabajo ofrecida por su trabajador.

Así, los actos de hostilidad son prácticas que causan perjuicio al trabajador y que afectan gravemente la relación laboral dificultando su normal desarrollo. Si bien

suelen tener como objetivo subalterno la renuncia del trabajador, incluso en aquellos casos en que esta no fuera la finalidad última de empleador –es decir, no existe dolo o mala fe de por medio– será suficiente para que se produzca el acto de hostilidad que el mismo perjudique sobremanera al trabajador, determinando que este decida extinguir la relación laboral (p. 5).

Son actos ocasionados por el empleador, en perjuicio del trabajador y que tiene como desenlace la extinción de la relación laboral.

### **Regulación de la Hostilidad Laboral:**

Estos actos de hostilidad laboral se encuentran regulado en el artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta norma nacional señala:

[...] Se entienden como actos de hostilidad equiparables al despido:

1. Si el empleador no abona la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.
2. La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría, dispuesta por decisión unilateral del empleador que carece de motivación objetiva o legal. En caso de reducción de remuneración, no se configura la hostilidad por la parte de la remuneración cuyo pago está sujeto a condición.
3. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio. Es el traslado que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionar perjuicio al trabajador. Adicionalmente a ello, el incumplimiento del propio procedimiento interno establecido por la empresa, configura esta causal.
4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que puedan afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
5. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
6. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
7. Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual. Estos actos se investigarán y sancionarán conforme a la ley de la materia.



8. Todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.
9. La negativa injustificada del empleador de otorgar la licencia laboral por adopción. (p. 364).

Estos actos hacen insostenible el vínculo laboral, es por ello, que el trabajador que está siendo hostilizado por su empleador, podría terminar la relación laboral. Cabe precisar que, solo se considerará como causales de hostilidad a las descritas precedentemente; por tanto, para cualquier otro supuesto no previsto en la norma, se considerará como un incumplimiento de obligación laboral, es decir, el trabajador no se encuentra facultado para terminar la relación laboral.

## **Medios Tecnológicos**

### **Definición:**

En la actualidad, son parte imprescindible de las empresas o de los hogares. Son medios de comunicación que, debido a su rapidez, son una ventaja en el ámbito laboral para cumplir con la producción de manera eficiente.

### **Medios tecnológicos más usados en el ámbito laboral: correo electrónico, aplicativo WhatsApp, celular y laptop**

En la actualidad, los avances tecnológicos también se han incorporado al uso habitual en las relaciones laborales. Dado por la rapidez, eficiencia y personalización se han hecho necesarios en el ámbito laboral. Entre los que se utilizan habitualmente están los siguientes:

#### **Correo electrónico:**

Es el servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes y archivos rápidamente (denominados también mensajes electrónicos) mediante sistemas de comunicación electrónicos. Por su eficiencia, conveniencia y bajo

coste están logrando que el correo electrónico desplace al correo ordinario para muchos usos habituales.

Funcionalidad:

Cuando una persona decide escribir un correo electrónico, su programa (o correo web) le pedirá como mínimo tres cosas:

Destinatario: una o varias direcciones de correo a las que ha de llegar el mensaje.

Asunto: una descripción corta que verá la persona que lo reciba antes de abrir el correo.

El propio mensaje. Puede ser solo texto, o incluir formato, y no hay límite de tamaño.

Además, se suele dar la opción de incluir archivos adjuntos al mensaje. Esto permite traspasar datos informáticos de cualquier tipo mediante el correo electrónico.

Si el usuario quiere puede almacenar los mensajes que envía, bien de forma automática (con la opción correspondiente), bien solo para los mensajes que así lo desee. Estos mensajes quedan guardados en la carpeta “Enviados”.

Cuando una persona recibe un mensaje de correo electrónico puede verse en la bandeja de entrada un resumen de él:

### **WhatsApp:**

Es una aplicación que permite enviar y recibir mensajes instantáneos a través de un teléfono móvil. Se puede intercambiar, además de textos, audios, videos y fotografías.

### **Celular:**

Es un recurso o herramienta tecnológica que ayuda a desarrollar las operaciones cotidianas de una empresa. En este dispositivo móvil se puede visualizar correos electrónicos, asimismo, descargar el aplicativo WhatsApp, para una mejor comunicación.

**Laptop:**

Es un dispositivo portátil en el cual puedes visualizar los correos electrónicos desde cualquier lugar siempre que estés conectado a una red inalámbrica.

## **Formulación del problema**

Díaz (2009) sostiene que “el planteamiento del problema debe ser claro y unívoco, exponiendo claramente la naturaleza del problema” (p. 19).

Para definir la formulación del problema, Hernández *et al.* (2006) sostienen al respecto que:

[...] Se da una vez concebida la idea de estudio, para lo cual el investigador debe familiarizarse con el tema de investigación. Dado que el enfoque cualitativo es inductivo, se deberá conocer con mayor profundidad lo que se está realizando (p. 524).

Es decir, cuanto más recolección de información se obtenga del objeto de estudio, mayor conocimiento se tendrá de éste.

Mientras que, para Castillo (2004) respecto a la formulación del problema, indica:

[...] Se afirma que un problema surge cuando existe el deseo de transformar un estado de condiciones en otro. De hecho, el campo de la investigación no escapa a este concepto, pues en el proyecto se busca pasar de un estado de desconocimiento sobre algo en particular a un estado en que los resultados que obtengamos nos permitan dar respuesta a las preguntas planteadas inicialmente. También podemos concebirlo como un asunto o situación que demanda creatividad, pensamiento y acción (p. 38).

Para esta investigación, se formularon los siguientes problemas:

### **Problema General**

¿De qué manera, la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, puede configurar un acto de hostilidad laboral?

### **Problema Específico 1**

¿De qué manera, se encuentra regulado como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral?

### **Problema Específico 2**

¿De qué manera se debería considerar, dentro de la normatividad laboral actual, como acto de hostilidad laboral que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral?

### **Justificación del estudio (teórica, metodológica y práctica)**

Martínez y Céspedes (2008) sostiene “Es el conjunto de argumentos necesarios para fundamentar, sustentar y defender la realización del trabajo de investigación” (p. 48).

Hernández *et al.* (2006) señala que en la justificación se puede incluir datos cuantitativos para medir el problema de estudio, aunque el tratado sea cualitativo (p. 524).

Asimismo, para la justificación del estudio, Gómez (2006) sostiene que:

[...] Además de los objetos y las preguntas de investigación es necesario justificar el estudio exponiendo sus razones. Esas razones deben ser lo suficientemente fuertes para que se justifique su realización. Se tiene que explicar con claridad porque es conveniente llevar a cabo la investigación, cuales son los beneficios que se derivarán de ella, y quienes se beneficiarán. Muchas veces, la obtención de fondos para llevar a cabo una investigación depende de su justificación, por lo cual es importante esmerarse en recalcar su utilidad, y convencer a quien lo lea de su importancia (p. 45-46).

El presente trabajo de investigación constará de las siguientes justificaciones:

#### **Justificación Teórica**

Para Sáenz, Gorjón, Gonzalo y Díaz (2012) “Se considera una investigación con justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, cuando se quiere confrontar una teoría, constar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Ya sea que en una investigación se busque presentar soluciones a un modelo, y se propongan nuevos paradigmas o se haga una reflexión epistemológica, aunque al implementarla se vuelve práctica, ya que toda investigación en alguna medida tiene la doble implicación, teórica y práctica” (p. 20).

Por medio de ésta investigación se busca el respeto al derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, para lo cual el Estado deberá garantizar su protección, recogiendo información jurídica relevante para esta investigación, este tema de estudio parte del Derecho Laboral.

### **Justificación Metodológica**

Para Sáenz *et al.* (2012) la justificación metodológica, se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable (p. 20).

Para el desarrollo de ésta investigación se utilizará técnicas metodológicas como entrevistas, análisis de doctrina, análisis de marco normativo, entre otros.

### **Justificación Práctica**

Sáenz *et al.* (2012) sostiene que:

[...] Se considera una investigación con justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que de aplicarlas contribuirían a resolverlo, o bien describen o analizan un problema o bien plantean estrategias que podrían solucionar problemas reales si se llevaran a cabo (p. 20).

Lo que justifica el presente trabajo de investigación es que, actualmente se está vulnerando el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, observando al Estado como poco eficiente en sus labores normativas, fiscalizadoras y sancionadoras.

## **Objetivos**

Hernández *et al.* (2014) sostiene que [...] “Los objetivos deben colocar la atención central de la investigación y si existen más intenciones se fijarán en objetivos que lograrán complementar tu idea central” (p. 358).

Para este trabajo de investigación se presentan los siguientes objetivos:

### **Objetivo General**

Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

### **Objetivo Específico 1**

Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

### **Objetivo Específico 2**

Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.



## **Supuestos Jurídicos**

En el presente trabajo de investigación se planteó el siguiente supuesto general:

### **Supuesto General**

Se configuraría un acto de hostilidad laboral, cuando el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, como es el uso del aplicativo WhatsApp, correo electrónico y celular, vulnerando el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

### **Supuesto Específico 1**

No se encuentra establecido como acto de hostilidad laboral que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral. En la actualidad, no se encuentra regulado entre las causales de hostilidad laboral que señala el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

### **Supuesto Específico 2**

En la normatividad laboral actual, se debería incluir como acto de hostilidad laboral que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

## II. MÉTODO

## **2.1. Tipo de Investigación**

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, Hernández *et al.* (2014) consideran que “este tipo de investigación busca resolver problemas, debido a que se aplicarán los conocimientos teóricos a determinada situación real y a las consecuencias prácticas que de ella se deriven” (p. XXIV).

Es por ello, que la presente investigación se desarrollará aplicando los conocimientos de los medios tecnológicos que son utilizados por exigencia del empleador fuera de la jornada laboral del trabajador, siendo esta exigencia con fines laborales, perturbando la tranquilidad que merece toda persona, vulnerando el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de todos los trabajadores que se encuentran bajo esa situación.

### **Enfoque de la investigación**

El enfoque de la presente investigación es cualitativo. Para Hernández *et al.* (2014) una de las características del enfoque cualitativo es que, “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (p. 7).

### **Alcance de la investigación**

Fassio, Pascual y Suárez (2006) señalan que los estudios exploratorios se emplean cuando no se conoce mucho sobre el fenómeno que nos interesa. Además, también sirve para identificar los conceptos y/o variables más importantes con el objeto de estudio y asimismo para desarrollar nuevos instrumentos de investigación (p. 39-40).

Para Hernández *et al.* (2014) el alcance de la investigación de “los estudios exploratorios se emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (p. 91).

Es por ello, que emplearé el método cualitativo, así como también emplearé como tipo de estudio el exploratorio, debido a que se conoce muy poco sobre el tema de investigación, siendo éste el análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

## 2.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación parte de la teoría fundamentada, Hernández *et al.* (2014) sostienen que dicha teoría significa que la teoría (hallazgos) va surgiendo fundamentada en los datos (p. 422).

Gómez (2006), sostiene que las investigaciones descriptivas buscan establecer características y perfiles de procesos, personas y otro fenómeno que sea sometible a análisis, estas investigaciones buscan medir y recoger información independiente es decir no se pretende identificar como se relacionan las variables (p. 65).

## 2.3. Caracterización de Sujetos

Los sujetos que se encuentran involucrados en la presente investigación son trabajadores del sector público y privado, profesionales de la carrera de derecho de la especialidad laboral y abogados en general, jefes de área como parte empleadora, y, asimismo, trabajadores de distintas profesiones; debido a que el tema a investigar es respecto al análisis a la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral; todo ello se realizará dentro de Lima.

**Tabla 1:** Categorización de sujetos

ITEM	SUJETO	PROFESIÓN	CARGO
1	Katiana Tenorio Cuyutupac	Abogada	Analista Jurídico Autoridad Nacional del Servicio Civil - MTPE

2	Catherine Paloma Sulca Vallejos	Abogada	Asistente Legal Servosa Gas S.A.C.
3	Rollen Eddi Obregón Rodríguez	Abogado	Docente Universitario Universidad César Vallejo
4	Cynthia Yanet Gálvez Adanaqué	Ingeniera Químico	Jefe del Área del Sistema Integrado de Gestión Servosa Cargo S.A.C.
5	Tito Murga Avalos	Abogado	Jefe del Área Legal Servosa Cargo S.A.C.
6	María Condezo Ambrosio	Contadora	Auxiliar de Planillas Servosa Cargo S.A.C.
7	Katherine Barboza Vega	Administradora	Asistente de Gerencia Servosa Cargo S.A.C.
8	Sandra Tarazona Navarro	Psicóloga	Asistente de Gestión del Talento Humano Servosa Gas S.A.C.
9	Rocío Quispe Carhuas	Economista	Asistente de Remuneraciones Servosa Gas S.A.C.
10	Brenda Lozano La Cunza	Ingeniera de Sistemas	Asistente Informático Servosa Gas S.A.C.
11	Cinthia Castrejón Paisig	Economista	Asistente de Tesorería Servosa Gas S.A.C.
12	Vanessa Cámara Alor	Administradora	Recepcionista Servosa Gas S.A.C.
13	Sindy Yturizaga Ramírez	Administradora	Ejecutiva de Ventas LL & Asociados Asesores y Corredores de Seguros S.A.C.
14	Ysabel Medina Quispe	Economista	Analista de Remuneraciones Servosa Gas S.A.C.
15	Cindy Castillo Ledesma	Contadora	Asistente de Tesorería Servosa Cargo S.A.C.

**Fuente:** Elaboración propia.

## **2.4. Población y Muestra**

Mejía (2005) sostiene que a la población también se le denomina universo y su estudio se realiza mediante censo, es decir, mediante el conteo uno a uno de todos los elementos del conjunto (p. 96).

Para la presente investigación la población la integrará: trabajadores como economistas, contadores y demás personales administrativos; empleadores como Jefes de área; y, profesionales especialistas como abogados.

Asimismo, Mejía (2005) agrega que, la muestra es un sub conjunto de la población, para que un sector sea considerado como muestra es necesario que todos los elementos de ella pertenezcan a la población (p. 96).

En el presente trabajo la muestra constará de 03 Abogados, 02 empleadores, como jefes de área y 10 trabajadores.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Hernández *et al.* (2014) sostiene que:

[...] La recolección de datos está orientada a proveer de un mayor entendimiento de los significados y experiencias de las personas. El investigador es el instrumento de recolección de datos, se auxilia de diversas técnicas que se desarrollarán durante el estudio (p. 12).

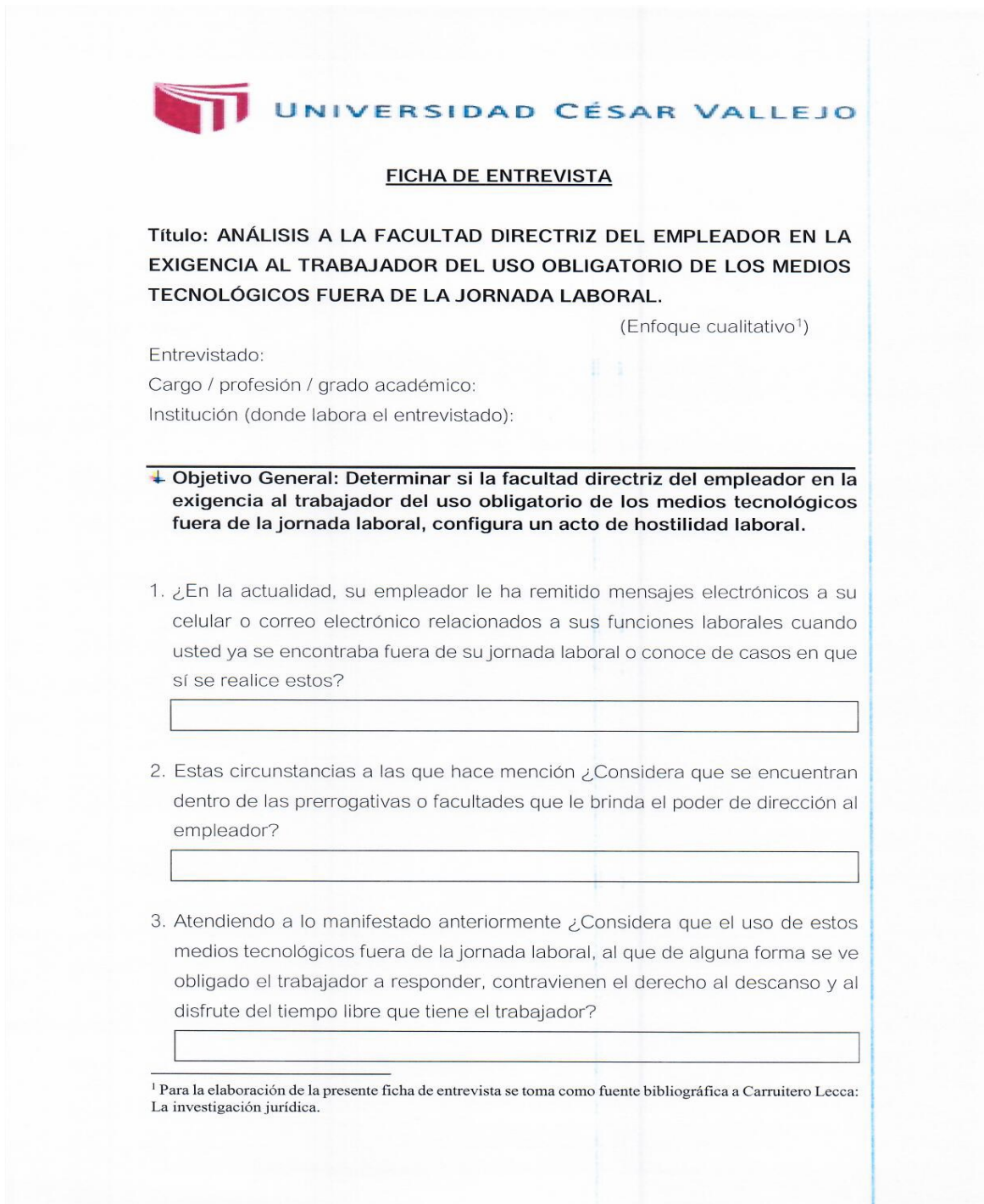
Cabe indicar, que la técnica que se utilizará en el presente trabajo será la siguiente:

- Entrevistas: Mediante ésta técnica se formulará a profesionales expertos en el tema para obtener información relevante que servirá de aporte considerable al tema de investigación.


El instrumento que se utilizará en la presente investigación se detallará a continuación:

- Guía de entrevistas: Las preguntas serán formuladas en forma abierta, para que el entrevistado pueda con toda libertad plasmar sus ideas.

**Figura 1: Modelo de entrevista**



The image shows a document titled 'FICHA DE ENTREVISTA' from the Universidad César Vallejo. It contains a title, a subtitle, and three numbered questions with corresponding empty boxes for answers. A footnote at the bottom provides a reference for the document's creation.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FICHA DE ENTREVISTA**

**Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.**

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado:  
Cargo / profesión / grado académico:  
Institución (donde labora el entrevistado):

---

**Objetivo General: Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.**

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

✚ **Objetivo específico 1: Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.**

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

✚ **Objetivo específico 2: Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.**

7. ¿Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?



8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

.....  
Nombre y firma del entrevistador

.....  
Nombre y firma del entrevistado

**Fuente:** Elaboración propia.

**Tabla 2:** Validación de instrumentos

<b>Validador</b>	<b>Especialidad</b>
Mg. Liliam Lesly Castro Rodríguez	Temático
Mg. Jaime Elider Chávez Sánchez	Metodólogo
Abg. Rollen Eddi Obregón Rodríguez	Metodólogo
Mg. Luis Castro Roldán	Metodólogo

**Fuente:** Elaboración propia.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Se realizará con la verificación de información sobre la exigencia del empleador al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, a efectos de corroborar los supuestos de la investigación, siguiendo una secuencia personal y material para lograr conceptualizar las categorías y subcategorías a través de esquemas y matrices a efectos de formular conclusiones. En esta investigación para darle un análisis de información, se utilizarán organizadores de información.

## **2.7. Unidad de análisis: categorización**

En la presente investigación se tiene como unidades de análisis:

- La Constitución Política del Perú de 1993.
- El TUO del D. Leg. 728 LPCL Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- El Convenio 01 de la Organización Internacional del Trabajo.

- El Convenio 30 de la Organización Internacional del Trabajo.
- El Convenio 14 de la Organización Internacional del Trabajo.
- El Convenio 106 de la Organización Internacional del Trabajo.
- La Recomendación 103 de la Organización Internacional del Trabajo.

## **2.8. Aspectos éticos**

De los derechos de autor. La investigación se realizará respetando los derechos de autor, es decir, las citas y referencias se han realizado de acuerdo a lo establecido en el Manual de Estilo APA.

De la veracidad y objetividad en la obtención, análisis e interpretación de la información o datos. El trabajo de investigación, respetará el significado tal como ha sido emitido por las personas entrevistadas.

### **III. RESULTADOS**

## **Descripción de resultados**

En los resultados se va a considerar los datos más relevantes que se han obtenido del presente trabajo de investigación, con el fin de demostrar los supuestos jurídicos planteados, mediante técnicas e instrumentos utilizados.

### **Descripción de resultados de la Técnica de la Entrevista**

Se realizará el análisis de 15 entrevistas: 2 Jefes de áreas como parte empleadora, 10 trabajadores y 3 abogados como profesionales de Derecho; las cuales tienen como fin encontrar respuesta a los objetivos planteados.

La información obtenida se ha ordenado tomando en cuenta el orden en que fueron propuestos los objetivos de la presente investigación. Por ende, es el objetivo general de la presente tesis **“Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral”**. Para ello, se entrevistó a trabajadores, jefes como parte empleadora y abogados, para analizar la finalidad del estudio de investigación.

**1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoces de casos en que sí se realice estos?**

Tarazona Navarro, Cámara Alor, Castrejón Paisig, Barboza Vega, Quispe Carhuas, Medina Quispe, Castillo Ledesma, Yturizaga Ramírez, Lozano La Cunza, Gálvez Adanaqué, Murga Avalos y Sulca Vallejos (2017) con referencia a la pregunta realizada, señalaron de manera afirmativa que sus respectivos jefes, jerárquicamente superior, les habían enviado, en reiteradas oportunidades, mensajes para solicitar información de trabajo fuera de la jornada laboral.

Asimismo, Tenorio Cuyutupac y Obregón Rodríguez (2017) del mismo modo indicaron afirmativamente que en ocasiones excepcionales, sus jefes les han remitido mensajes fuera de la jornada laboral, para informarles sobre reuniones a realizarse al día siguiente durante la jornada laboral.

En cambio, Condezo Ambrosio (2017) señala que no ha recibido mensajes por parte de su jefe inmediato, pero que sí conoce de compañeros de trabajo a quienes les envían mensajes fuera de la jornada laboral.

**2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?**

Yturizaga Ramírez, Castillo Ledesma, Medina Quispe, Quispe Carhuas, Cámara Alor, Condezo Ambrosio, Murga Avalos, Lozano La Cunza y Gálvez Adanaqué (2017) respondieron de manera negativa y señalaron que, salvo emergencias, podría tener esas facultades. Asimismo, también añadieron que, todas las consultas o preguntas relacionadas al trabajo, deben desarrollarse durante la jornada laboral.

Sin embargo, Tenorio Cuyutupac, Obregón Rodríguez, Sulca Vallejos, Barboza Vega, Castrejon Paisig y Tarazona Navarro (2017) responden de manera afirmativa, sin embargo, unos precisan que sea de manera excepcional y los otros, que sirve para organizar las funciones a desarrollarse durante el día y/o semana.

**3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?**

Yturizaga Ramírez, Castillo Ledesma, Medina Quispe, Quispe Carhuas, Cámara Alor, Murga Avalos, Gálvez Adanaqué, Tarazona Navarro, Castrejón Paisig,

Barboza Vega, Sulca Vallejos y Obregón Rodríguez (2017) respondieron a la pregunta de manera afirmativa. Asimismo, indicaron que debería respetarse el tiempo de descanso del trabajador y que las solicitudes del jefe, jerárquicamente superior, se realicen durante la jornada laboral.

En cambio, Tenorio Cuyutupac, Lozano La Cunza y Condezo Ambrosio (2017) señalaron de manera negativa por ser casos excepcionales.

A continuación, se establecerá la información de la entrevista respecto al Objetivo Específico 1: **Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológico fuera de la jornada laboral.**

**4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?**

Tenorio Cuyutupac, Sulca Vallejos, Barboza Vega, Castrejón Paisig Gálvez Adanaqué, Murga Avalos, Cámara Alor, Quispe Carhuas, Castillo Ledesma, Tarazona Navarro y Obregón Rodríguez (2017) consideraron que no, porque no existe una norma que regule el uso de los medios tecnológicos.

Sin embargo, para Condezo Ambrosio, Lozano La Cunza, Yturizaga Ramírez, Medina Quispe (2017) indicaron que sí, pero que no está siendo fiscalizado su cumplimiento.

**5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?**

Castillo Ledesma, Sulca Vallejos, Castrejón Paisig, Gálvez Adanaqué, Murga Avalos, Cámara Alor, Quispe Carhuas, Condezo Ambrosio, Lozano La Cunza, Medina Quispe e Yturizaga Ramírez (2017) indicaron que no, asimismo, que tampoco debería estarlo si se trata fuera de la jornada laboral.

En cambio, Barboza Vega, Tarazona Navarro, Tenorio Cuyutupac y Obregón Rodríguez (2017), respondieron de manera afirmativa.

**6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?**

Tarazona Navarro, Cámara Alor, Castrejón Paisig, Barboza Vega, Quispe Carhuas, Medina Quispe, Castillo Ledesma, Yturizaga Ramírez, Lozano La Cunza, Gálvez Adanaqué, Murga Avalos, Sulca Vallejos, Tenorio Cuyutupac, Obregón Rodríguez y Condezo Ambrosio (2017) todos los entrevistados respondieron de manera negativa.

A continuación, se establecerá la información de la entrevista respecto al Objeto Específico 2: **Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.**

**7. Considera usted que ¿Si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?**

Tarazona Navarro, Castrejón Paisig, Barboza Vega, Quispe Carhuas, Medina Quispe, Gálvez Adanaqué, Murga Avalos, Sulca Vallejos, y Condezo Ambrosio (2017) respondieron que no, porque se tratan de casos de emergencia y/o urgencia, dado que son esporádicos.



Mientras que, Cámara Alor, Castillo Ledesma, Yturrizaga Ramírez, Lozano La Cunza, Tenorio Cuyutupac, Obregón Rodríguez, respondieron que sí, porque estos casos se encuentran fuera de la jornada laboral.

**8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?**

Cámara Alor, Castrejón Paisig, Medina Quispe, Castillo Ledesma, Yturrizaga Ramírez, Lozano La Cunza, Gálvez Adanaqué, Sulca Vallejos, Obregón Rodríguez y Condezo Ambrosio (2017) contestaron de manera afirmativa, porque consideran que se estaría protegiendo a los derechos fundamentales de la persona.

Por otro lado, Tenorio Cuyutupac, Murga Avalos, Quispe Carhuas, Barboza, Vega y Tarazona Navarro (2017) indicaron que no, porque debería ser de manera opcional.

**9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?**

Para Castillo Ledesma, Sulca Vallejos, Medina Quispe, Yturrizaga Ramírez, Lozano La Cunza, Gálvez Adanaqué, Cámara Alor y Castrejón Paisig (2017) coinciden en que debería regularse normativamente para que no exista un abuso de poder por parte del Jefe jerárquico superior y así los trabajadores puedan gozar de sus descansos de manera ininterrumpida.

Asimismo, Quispe Carhuas, Tenorio Cuyutupac, Tarazona Navarro, Barboza Vega, Obregón Rodríguez, Condezo Ambrosio y Murga Avalos (2017) señalan al respecto que, el MTPE debería realizar inspecciones más seguidas a los centros de trabajo, así como también capacitaciones a los entes fiscalizadores, además

de sensibilizar a los empleadores y trabajadores sobre el tema, y finalmente, Incorporar en el Reglamento de Jornadas Laborales el reconocimiento o pago por hora o fracción si se recibiera una llamada de superiores jerárquicos.

## **IV. DISCUSIÓN**

En este capítulo, se comparará toda la información resultante de la técnica aplicada, con el propósito de lograr un análisis eficiente. Por ende, para el presente análisis se tomará en cuenta el resultado de la técnica de las entrevistas con el fin de obtener el Objetivo General: **Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.**

Actualmente, donde la tecnología se ve involucrada en el aspecto laboral para una mayor productividad de la empresa, asimismo, también se ve relacionado al cumplimiento eficiente de las funciones de los trabajadores; además que, estos medios tecnológicos, que son parte de nuestra vida diaria que empleamos como medio de comunicación moderna, el celular y WhatsApp, este último usado por la mayoría de usuarios, poco a poco han ido ocupándonos el tiempo que empleábamos para descansar o compartir con la familia, y, es así que sin darnos cuenta, por intermedio de esta aplicación, se sigue atendiendo requerimientos laborales de los jefes jerárquicamente superiores concluida la jornada laboral.

Luego de estas comunicaciones y requerimientos reiterados, es que de das cuenta que, sin autorizarlo, sigues realizando tu trabajo dentro de tu tiempo de descanso, vulnerando tu derecho al disfrute de tu tiempo libre y al descanso.

Vivimos en una sociedad donde aún no nos hemos puesto a pensar en que la tecnología no solo sirve para las diversiones, sino que también para ejecutar funciones laborales, que cada vez se están dando más casos.

Casos diversos, como los expuestos por los entrevistados, que comentaban su realidad, que estas comunicaciones por parte de sus jefes se habían tornado reiteradas y que, además, estos solicitaban, en la mayoría de los casos, una respuesta inmediata.

Finalmente, no existe aún jurisprudencia respecto al tema, ni tampoco norma alguna que la regule.

A continuación, se realizará el análisis del Objetivo Específico 1: **Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.**

En la legislación nacional, las causales de actos de hostilidad laboral se encuentran señalados en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sin embargo, este accionar del jefe jerárquico superior no se encuentra determinado en ninguna norma laboral.

De acuerdo a las opiniones de los entrevistados, una parte de ellos indicaron que sí debería regularse y que una vez normado, se deberían realizar inspecciones laborales continuas para evitar el perjuicio al trabajador. La otra parte de los participantes en la entrevista, indicaron que no debería normarse, pues eso generaría a que se produzca este acto fuera de la jornada laboral y de manera reiterada.

Por último, se realizará el análisis del Objetivo Específico 2: **Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.**

Hay que tener en claro que, toda persona debe gozar de sus derechos fundamentales, los cuales se encuentran garantizados por la Constitución; asimismo, existe una jornada legal máxima en materia laboral, que también se encuentra señalada en la Constitución, y esta jornada laboral divide al día en tres partes: una parte, para que la persona ejerza su derecho al trabajo; la otra parte, para que descanse y disfrute del tiempo libre, y así pueda reponer sus energías gastadas durante las horas de trabajo; y, la última parte, para compartir con la familia, así como emplear tiempo en el crecimiento personal y académico.

A pesar de lo señalado en el párrafo anterior, existe un abuso de poder de dirección del empleador, porque por miedo a no continuar laborando para la misma empresa, se sigue atendiendo los requerimientos de los jefes jerárquicos superiores fuera de la jornada laboral, vulnerándose los derechos anteriormente descritos.

Según lo señalado por una parte de los entrevistados, indicaron que sí se debería configurar, pues atentan sus derechos como personas y trabajadores. Sin embargo, para los demás, señalaron que no era necesario, debido a que puede darse de manera opcional.

Actualmente, en Francia existe un nuevo derecho, que es a la desconexión digital, mediante la cual, el trabajador puede desconectarse de su dispositivo digital después de finalizar su jornada laboral. Asimismo, por el lado de la empresa, deberá contar con dispositivos que regulen la utilización de los dispositivos digitales para que no sea necesario apagar estas herramientas.

Finalmente, en nuestro país se debería tomar en cuenta estas regulaciones modernas internacionales, dado que la tecnología, actualmente, forma parte de la vida laboral diaria de cada trabajador.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se ha determinado que, el poder de dirección, con el que cuenta el empleador o empresario, es la facultad que tiene para reglamentar las labores, impartir órdenes para la ejecución de éstas y sancionar las infracciones o incumplimientos a las que están obligados los trabajadores. Sin embargo, estas facultades no son absolutas, es decir, los límites se encuentran descritos en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mediante el cual, la norma faculta al empleador o empresario a realizar modificaciones respecto al turno, días u horas de trabajo, dentro del criterio de la razonabilidad y de acuerdo a las necesidades del centro de trabajo. No obstante, actualmente, con las aplicaciones utilizados en los medios tecnológicos como herramienta laboral, existe una comunicación de respuesta inmediata, donde no se establece un límite de tiempo de conexión, otorgando al empleador, frecuentemente, se sirva de los medios tecnológicos, para obligar al trabajador a estar conectado a las herramientas otorgadas por éste, fuera de la jornada laboral.

La comunicación por medios tecnológicos entre el personal de una empresa, es habitual hoy en día dentro de los centros de trabajo y de la jornada laboral, sin embargo, existe comunicación que se realiza después de la jornada laboral por parte del jefe jerárquico superior solicitando información laboral, al cual de manera implícita se tiene que dar respuesta inmediata. Este abuso de poder reiterado, genera una carga laboral extra para el trabajador.

2. Se ha determinado que, el tiempo extra que se labora después de la jornada laboral, debe darse con la voluntad del trabajador y reconocerse ese tiempo laborado para una retribución económica. Sin embargo, para quienes no deseen laborar fuera de su jornada de trabajo, por el simple hecho de disfrutar su descanso y tiempo libre, se ven afectados sus derechos fundamentales, con las llamadas o mensajes de parte del jefe jerárquico superior. Este acto por parte del empleador o empresario, causa un perjuicio al trabajador, a pesar de ello, no se encuentra previsto en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-



97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como acto de hostilidad.

Las posibles consecuencias de rehusarse a no atender las llamadas o mensajes del jefe jerárquico superior, podría ser una llamada de atención, verbal o escrita, al día siguiente de ocurrido el hecho, esto significaría que el trabajador estaría siendo obligado a atender los requerimientos continuos que aquel le solicite, en cualquier momento, fuera de su jornada laboral.

3. Se ha establecido que, en el caso, que el trabajador, cansado de las reiteradas llamadas y mensajes de requerimiento de información laboral, fuera de la jornada de trabajo se rehúse a responder de manera inmediata dicha información, podría darse como consecuencia, la no continuidad de la relación laboral. De manera indirecta, el trabajador estaría siendo obligado a responder las llamadas y mensajes del jefe jerárquico superior, para evitar ser sancionado o desvinculado de la empresa. De esta manera, la parte empleadora, estaría ejerciendo de forma abusiva el poder de dirección.

Esta práctica laboral, utilizando la tecnología, se ha vuelto muy común en la sociedad, produciéndose la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores que están garantizados constitucionalmente. Lo que se busca y protege, es que el trabajador goce de buena salud, por ello, es que, la Constitución garantiza el derecho al descanso del trabajador, con el fin de no atentar a su desarrollo personal, académico y familiar.

No existe norma, en la actualidad, que regule la exigencia del empleador, representado por el jefe jerárquico superior, en obligar al trabajador a atender continuamente los requerimientos laborales con respuesta inmediata, por medio de llamadas telefónicas, mensajes al WhatsApp y/o correos electrónicos, fuera de la jornada de trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Con la tecnología llevada al ámbito laboral y con la necesidad para el cumplimiento eficiente de las funciones, los dispositivos digitales se han convertido en herramientas útiles para el crecimiento de una empresa, asimismo, para el trabajador en su desempeño laboral. Sumado a esto, la practicidad para la comunicación inmediata. Sin embargo, también se ha generado una sobrecarga laboral, puesto que para dar respuesta a un requerimiento laboral no es necesario que te encuentres en el mismo centro de trabajo. Es por ello, que se debería describir las facultades de dirección del empleador o empresario a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
2. Esta comunicación inmediata con dispositivos digitales, han hecho que poco a poco, se vaya invadiendo la vida y tiempo de los trabajadores fuera de su jornada laboral, debido a que los requerimientos laborales, por parte del jefe jerárquico superior, se vuelven continuos, vulnerándose su derecho al descanso. Una vez regulada las facultades, se deberá fiscalizar minuciosamente a las empresas.
3. Capacitar a los entes fiscalizadores al respecto por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que las inspecciones sean más rigurosas. Dada nuestra falta de regulación normativa respecto a estos actos abusivos por parte del empleador, queda desprotegido el trabajador frente a sus derechos fundamentales. Asimismo, sensibilizar al empleador y trabajador sobre el tema. Informar sobre los derechos laborales con los que cuenta cada trabajador, del mismo modo, dar a conocer los derechos del empleador. Estos actos continuos cometidos por parte del empleador, deberían considerarse como nuevos actos de hostilidad laboral.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS**

## 7.1. Teóricas

Alarcón, M. *et al.* (2016). *Comentarios a la ley de productividad y competitividad laboral. 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Alastruey, J. *et al.* (2012). *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: La Ley.

Anacleto, V. (2012). *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual, derecho colectivo y derecho procesal del trabajo con aplicación de la nueva ley procesal N° 29497*. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Instituto Pacífico.

Avalos, O. (2010). *Precedentes de observancia obligatoria y vinculante en materia laboral. Análisis, comentarios y crítica a la jurisprudencia de la corte suprema de justicia de la república y del tribunal constitucional*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Barría, D. (2009). El poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales del trabajador: el control del uso del correo electrónico y de internet en la empresa (Tesis de licenciatura). Recuperada de: [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-barria\\_d/pdfAmont/de-barria\\_d.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-barria_d/pdfAmont/de-barria_d.pdf)

Castillo, V. (2007). *El abc del derecho laboral*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Charrutti, M. (2015). Los límites jurídicos al poder de dirección del empleador: especial consideración de la profesionalidad del trabajador. Una visión comparada España – Uruguay (Tesis de doctorado). Recuperada de: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/8531/TESIS%20Charrutti%20Garc%C3%A9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- De Lama, M. (2013). El ius resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal (Tesis de maestría). Recuperada de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4447>
- Díaz, R. (2011). *Actos de hostigamiento en la relación laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Dolorier, J. (2010). *Tratado práctico de derecho laboral. Tomo I*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Espinoza, C. (2017). Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador? (Tesis de maestría). Recuperada de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8395/ESPINOZA NEYRA CARLOS TRABAJADORES NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8395/ESPINOZA_NEYRA_CARLOS_TRABAJADORES_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza Talaverano, R. (2015). *El poder de dirección del empleador en la revisión de los correos electrónicos del trabajador en el sistema laboral peruano*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). (Acceso el 29 de setiembre de 2017)
- Gaceta Jurídica (2005). *La constitución comentada. Tomo I*. Recuperado de <https://andrescusi.files.wordpress.com/2014/03/constittucion-politica-comentada-gaceta-juridica-tomo-i.pdf>
- García, A. (2010). *¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- García, A., De Lama, M. y Quiroz, L. (2016). *Manual de contratación laboral. Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Gómez, F. (2007). *Derecho social y del trabajo. La empresa y el empleador*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

González, C. (2011). *Derecho laboral general*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante S.A.C.

Lázaro, E. (2014). Jornada de trabajo, tipología de jornadas y horarios de trabajo (Tesis de licenciatura). Recuperada de: [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58027/1/ELIZABETH%20LAZARO%20PAUCAR\\_TFG.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58027/1/ELIZABETH%20LAZARO%20PAUCAR_TFG.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997). *Decreto supremo 003-97-TR, TUO del Decreto legislativo 728, LPCL*. Recuperado de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_003\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf)

Morato, R. (2009). Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección. Especial referencia a la autotutela individual en situaciones de riesgo grave e inminente (Tesis de doctorado). Recuperada de: [https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/133226/1/DDTTS\\_MoratoGarciaRM\\_Derechoderesistencia.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/133226/1/DDTTS_MoratoGarciaRM_Derechoderesistencia.pdf)

Pozo, F. (2008). El cambio funcional entre categorías equivalentes. La reasignación de funciones por el empresario (Tesis de doctorado). Recuperada de: <https://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/2657/el%20cambio%20funcional%20entre%20categor%C3%ADas%20equivalentes%20tesis%20doctoral.pdf?sequence=1>

Puntriano, C., Mesinas, F., Abanto, C. y González, C. (2009). *El derecho laboral y previsional en la constitución*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Sanguineti, W. (2013). *Derecho del trabajo. Tendencias contemporáneas*. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

- Toyama, J. (2005). *Instituciones del derecho laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. et al. (2010). *Manual de actualización laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. y Vinatea, L. (2017). *Guía laboral. Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. (8° ed.). Lima: Gaceta Jurídica S.A.

## **7.2. Metodológicas**

- Castillo, M. (2004). *Guía para la formulación de proyectos de investigación*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Díaz, V. (2009). *Análisis de datos de encuesta-Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS*. Barcelona: Editorial UOC.
- Fassio, A., Pascual, L. y Suárez, F. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. (2° ed.) Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Gómez, M. (2006). Metodología de la investigación científica. Recuperada de: <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA41&dq=justificacion+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwimiqr673JAhUCax4KHZN6DfsQ6AEINTAF#v=onepage&q=justificacion%20de%20la%20investigacion&f=false>



Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4° ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). México: Mc Graw Hill.

Martínez y Céspedes. (2008). *Metodología de la investigación*. Lima: Ediciones Libro Amigo.

Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

Sáenz, K., Gorjón, F., Gonzalo, M. y Díaz, C. (2012). Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales. Recuperada de: <https://books.google.com.pe/books?id=Cg3dBAAAQBAJ&pg=PA189&dq=metodologia+para+investigaciones&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjTjZCr5L3JAhXHKh4KHbnjAhcQ6AEIHzAB#v=onepage&q=metodologia%20para%20investigaciones&f=false>

## **VIII. ANEXOS**

**ANEXO 1: Matriz de consistencia**

Nombre del estudiante: Maggy Lorena Murga Avalos.

Facultad/Escuela: Derecho

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera, la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, puede configurar un acto de hostilidad laboral?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿De qué manera, se encuentra regulado como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral?</li><li>2. ¿De qué manera se debería considerar, dentro de la normatividad laboral actual, como acto de hostilidad laboral que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral?</li></ol>
SUPUESTO JURÍDICO GENERAL	Se configuraría un acto de hostilidad laboral, cuando el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, como es el uso del aplicativo WhatsApp, correo electrónico y celular, vulnerando el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.
SUPUESTOS JURÍDICOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. No se encuentra establecido como acto de hostilidad laboral que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral. En la actualidad, no se encuentra regulado entre las causales de hostilidad laboral que señala el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</li><li>2. En la normatividad laboral actual, se debería incluir como acto de hostilidad laboral que el empleador mediante la facultad directriz exige al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.</li></ol>

OBJETIVO GENERAL	Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.</li> <li>2. Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.</li> </ol>
DISEÑO DEL ESTUDIO	Teoría fundamentada
POBLACIÓN Y MUESTRA	<p>Trabajadores bajo el Régimen de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728</p> <p>Trabajadores de la Empresa Servosa Cargo S.A.C. y Servosa Gas S.A.C.</p>
CATEGORÍAS (SOLO SI CORRESPONDE)	<p>Facultad del empleador</p> <p>Hostilidad laboral</p> <p>Jornada laboral</p> <p>Normatividad actual</p> <p>Medios tecnológicos</p>

**ANEXO 2:** Ficha de validación de instrumento

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: .....
- 1.2. Cargo e institución donde labora: .....
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: .....
- 1.4. Autor(a) de Instrumento: .....

**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.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de los Supuestos.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos, variables e indicadores.													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

**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 :**

	%
--	---

Lima, 28 de setiembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N°..... Telf.:.....

### ANEXO 3:

Ficha de validación de entrevista por la Mg. Castro Rodríguez Liliam Lesly.



#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez, Liliam Lesly
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo-Lima Norte
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora de Instrumento: Maggy Lorena Murga Avalos

##### 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 variables de los Supuestos.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar 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
No

##### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100 %

Lima, 28 de septiembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° ..... Telf.: .....

40977746 980712526



## ANEXO 4:

Ficha de validación de entrevista por el Mg. Chávez Sánchez Jaime Elider.



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres: ... CHAVEZ SANCHEZ Jaime Elider
- 1.2. Cargo e institución donde labora: ... Docente - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autora de Instrumento: MAGGY LORENA MURGA AVALOS

**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.											/		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											/		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											/		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											/		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											/		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de los Supuestos.											/		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											/		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos, variables e indicadores.											/		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.											/		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											/		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90 %

Lima, 28 de setiembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 09676102 Telf.: 964766457

## ANEXO 5:

Ficha de validación de entrevista por el Abg. Obregón Rodríguez Rollen Eddi.



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: OBREGON RODRIGUEZ, ROLLEN EDDI  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - ATE  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista  
 1.4. Autora de Instrumento: MAGGY LORENA MURGA AVALOS

#### 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.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de los Supuestos.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos, variables e indicadores.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

#### 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:

100 %

Lima, 28 de setiembre del 2017

*Rollen Obregón*

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 DNI N° 40191846 Telf. 92888-9948

## ANEXO 6:

Ficha de validación de entrevista por el Mg. Castro Roldán Luis.



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CASTRO ROLDÁN, LUIS
- 1.2. Cargo e institución donde trabaja: Docente de la Universidad César Vallejo – Lima Norte
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
- 1.4. Autora de Instrumento: MAGGY LORENA MURGA AVALOS

#### 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.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de los Supuestos.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos, variables e indicadores.												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

#### 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:

95 %

Lima, 28 de setiembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° ..... Telf.: .....

07416434 98032076

## **ANEXO 7: Instrumento- Entrevista**

## FICHA DE ENTREVISTA

Dirigido a trabajadores y jefes de área, como representantes de la parte empleadora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE ENTREVISTA

**Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.**

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado:

Cargo / profesión / grado académico:

Institución (donde labora el entrevistado):

---

**✚ Objetivo General: Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.**

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

✚ **Objetivo específico 1: Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.**

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

✚ **Objetivo específico 2: Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.**

7. ¿Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

.....  
Nombre y firma del entrevistador

.....  
Nombre y firma del entrevistado

## ANEXO 8:

Entrevistas aplicadas a los trabajadores y jefes de área.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

**Entrevistado:** Katiana Tenorio Cuyutupac

**Cargo / profesión / grado académico:** Analista Jurídico/Abogada/Bachiller

**Institución (donde labora el entrevistado):** Autoridad Nacional del Servicio Civil

- 
- ✦ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

**Rspt:**

Usualmente se emplea el correo electrónico que te asigna cada institución para realizar encargo o programar reuniones de trabajo a nivel de nuestra Gerencia o con representantes de otras entidades. Es así que en ocasiones excepcionales y dependiendo de la urgencia de los temas la Gerente de mi Área nos ha cursado correos fuera de la jornada laboral con encargos que serán desarrollados durante la jornada laboral al siguiente día.

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.



**2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?**

**Rspt:**

Considero que valida el empleo de ésta prerrogativa pues permite que el trabajador organice su día en función a los objetivos que tiene asignados como parte de un determinado equipo.

**3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?**

**Rspt:**

En la medida que las labores encargadas sean de carácter excepcional y requieran de tal urgencia, considero que hay afectación alguna a los derechos de trabajadores más aún si como se explicó en la respuesta de la pregunta 1- las labores encargadas serán desarrolladas en el horario de oficina al siguiente día.

- ✚ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

**4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?**

**Rspt:**

Actualmente el TUO del D.Leg 728 establece una lista taxativa de las conductas del empleador que se configurarían como actos de hostilidad. No obstante, la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N° 16443-2014 Lima ha señalado que califican como actos de hostilidad contra el trabajador aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden motivar su extinción.

2

En ese sentido, consideró que en tanto sea recurrente y existan otros indicios que permitan acreditar un trato desigual en contra de un determinado trabajador este supuesto podría subsumirse en la causal de trato discriminatorio.

**5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?**

**Rspt:**

Si bien es facultad del empleador impartir directrices y asignar labores -incluso fuera de la jornada de trabajo- ello no implica que el trabajador deba cumplirlas fuera de la jornada de trabajo, pues ello si configuraría trabajo en sobretiempo y debería ser compensado de acuerdo a las normas vigentes.

**6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?**

**Rspt:**

Nuestro ordenamiento jurídico establece que el trabajo fuera de la jornada diaria y es voluntario. Solo es obligatorio en casos justificados, fortuitos o por fuerza mayor. La hora extra será otorgada tácitamente, cuando el trabajador acredite haber laborado sobretiempo aún sin autorización expresa del empleador. Las horas extras deben ser pagadas junto con la remuneración, o en sus defectos compensados previo acuerdo entre el empleador y trabajador y deberá ser compensado en el mes siguiente del trabajo en sobretiempo.

✦ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

**7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?**

**Rspt:**

Considero de que en tanto este uso sea de carácter permanente y condicione el pago de la remuneración si constituiría una afectación y vulneración a la jornada máxima de trabajo y al derecho de descanso del trabajador

8. **¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?**

**Rspt:**

Considero que la causal invocada no es suficiente para generar un cambio normativo pues el impartir directrices fuera de la jornada de trabajo en sí misma no constituye una lesión al derecho del trabajador, pues las labores asignadas serán desarrolladas durante la jornada de trabajo.

Caso distinto es el hecho de que el empleador imparta directrices que deberán ser ejecutadas fuera de jornada de trabajo, lo constituiría un trabajo en sobre tiempo, lo cual ya se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico.

9. **Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?**

Considero que deberá fortalecerse el Sistema de Inspecciones Laborales, así como difundir mejor los canales de orientación y apoyo que tiene el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a favor de los trabajadores.

Maggy Lorena Murga Avalos

Katiana Tenorio Cuyutupac



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: CATHERINE PALOMA SULCA VALLEJOS

Cargo / profesión / grado académico: ASISTENTE LEGAL / ABOGADA

Institución (donde labora el entrevistado): SERVOSA GAS S.A.C.

---

↓ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspta.:

SÍ. Los correos electrónicos solicitando alguna documentación o información llegan así sea fuera de la jornada laboral. En el presente caso también que evaluarse la urgencia del requerimiento y el tiempo que esto tomaría para que no sea considerado un acto hostil.

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

- 
- 
2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.:

Por supuesto que sí. EL EMPLEADOR SE ENCUENTRA EN UNA POSICIÓN DE VENTAJA FRENTE AL TRABAJADOR PORQUE EN CASO SE REQUIERA ALGO CON UNA URGENCIA, ESTE ÚLTIMO SE SENTIRÁ DE ALGUNA FORMA OBLIGADO A CUMPLIR CON DICHA DISPOSICIÓN PARA EVITAR CONFLICTOS POSTERIORES QUE PUEDAN PONER EN RIESGO LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR.

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.:

CONSIDERO QUE SÍ PORQUE TODOS LOS TRABAJADORES CONTAMOS CON UN HORARIO DE TRABAJO QUE DEBE SER RESPETADO POR NUESTRO EMPLEADOR TENIENDO EN CONSIDERACIÓN LA CARGA LABORAL, EL TRABAJO BAJO PRESIÓN, EL ESTRÉS QUE UNO PUEDE PADECER AL TENER LA INGENCIÓN DE CUMPLIR CON TODOS LOS PENDINGES EFICIENTEMENTE. ES POR ELLO QUE SE DEBE CUSTAR ESTA SOBRECARGA SALVO EN UN CASO EXCEPCIONAL O DE EMERGENCIA.

- ✦ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. **¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?**

**Rspta.:**

Considero que en la actualidad nuestra legislación  
no se está enfocando en considerar como acto  
de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos  
fuera de la jornada laboral pese a que los empleadores  
podrían beneficiarse exigiendo de cierta forma que los  
trabajadores sigan laborando desde sus hogares sin ser reconocido  
como horas extras y de manera reiterativa.

5. **De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?**

**Rspta.:**

No considero que está amparado normativamente  
en la facultad directriz del empleador; sin embargo,  
al no existir una regulación lo hace permisivo  
y ante ello podría surgir un abuso de derecho  
por parte del empleador en perjuicio del  
trabajador.

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

No. Pero tengo conocimiento de una norma en Francia que aplica todo lo contrario, es decir, el derecho a la desconexión fuera del horario de trabajo en beneficio del empleado protegiendo de esta manera su intimidad y privacidad al apagar cualquier medio tecnológico corporativo. Al respecto, considero que deberían seguir este modelo los demás países.

- ✦ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

No necesariamente. Sólo en el caso que estas emergencias y/o urgencias sean vistas de manera subjetiva por parte del empleador y se vean recurrentes los requerimientos de tal manera que te sobrecarguen de trabajo fuera de tu jornada laboral.

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspsta.:

Considero que sí PERO SIEMPRE Y CUANDO SE DETERMINE EL TIPO DE ACTIVIDAD O LABOR QUE REALIZA EL TRABAJADOR. Asimismo, evaluar se que grado de repercusión tendría el uso obligatorio de los medios tecnológicos de los trabajadores, es decir que tanto puede afectar en su descanso o distrute del tiempo libre al que tiene derecho.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspsta.:

El ESTADO a través del MINUTRA debería dar cumplimiento a los derechos laborales de forma más efectiva incorporando dentro de sus supuestos de hostigamiento laboral, el uso obligatorio de medios tecnológicos y de forma permanente de medios tecnológicos fuera de la jornada laboral ya que esto implica el seguir con nuestras actividades incrementándose las horas de trabajo sin ser reconocidas como tal. En ese sentido, para poder cumplir con esta exigencia podría introducirse una norma que regule el derecho de desconexión de todo aparato electrónico fuera del horario de trabajo siguiendo el modelo de Francia.

Maggy Lorena Murga Avalos

CATHERINE PALOMA SULCA VALLEJOS





FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado : ROLLEN EDDI  
OBREGÓN RODRIGUEZ

Cargo / profesión / grado académico : CONSULTOR / ABOGADO /  
BACHILLER

Institución (donde labora el entrevistado) : DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD  
CESAR VALLEJO

---

✦ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.  
(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

**Rpta:**

En la actualidad, con los avances tecnológicos y el uso de la computación en las labores, se estila el empleo del correo electrónico que te asigna cada institución para realizar encargo o programar reuniones de trabajo a nivel de las direcciones y oficinas o con representantes de otras entidades.

Asimismo, en ocasiones por servicio de emergencia, los jefes remiten fuera de la jornada laboral con encargos que serán desarrollados durante la jornada laboral al siguiente día.

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La Investigación Jurídica.

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rpta:

Considero que sí, porque permite conocer los trabajos pendientes que el trabajador laboraría en el transcurso de la semana que viene, esto dentro de los objetivos asignados como parte de un equipo.

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rpta:

Considero que sí, siempre que sean en situaciones de excepcionalidad.

- ✚ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rpta:

Actualmente la ley laboral establece una relación taxativa de las conductas del empleador que se configurarían como actos de hostilidad, porque se deben proteger derechos fundamentales del empleado.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rpta:

Se tiene como facultad del empleador asignar labores, incluso fuera de la jornada de trabajo, ello no implica que el trabajador deba cumplirlas fuera de la jornada laboral, pues ello si configuraría trabajo en sobretiempo y debería ser compensado de acuerdo a las normas laborales vigentes.

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rpta:

Entiendo que en la legislación peruana, especialmente la laboral, se establece que el trabajo fuera de la jornada diaria y es voluntario, solo es obligatorio en casos justificados, fortuitos o por fuerza mayor.

- ✚ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rpta:

Si ese uso es de carácter permanente y condicione el pago de la remuneración, sí constituiría una afectación y vulneración de los derechos laborales.

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rpta:

Considero que sí, porque afectaría derechos fundamentales del trabajador.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Considero que deberá fortalecerse los sistemas de control del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a favor de los trabajadores.

Maggy Lorena Murga Avalos

Rollen Eddi Obregón Rodríguez



FICHA DE ENTREVISTA

**Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.**

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

**Entrevistado: Cynthia Yanet Galvez Adanaque**

**Jefe SIG / Ing. Químico / Master en Seguridad Industrial y Medio Ambiente:**

**Institución (donde labora el entrevistado): SERVOSA CARGO SAC**

---

± **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

**Rspta.:** Si, debido al giro del negocio, entre los cuales el rubro minero donde se tiene personal que trabaja bajo régimen, debido a esto es que las comunicaciones laborales siguen siendo fluidas para mi área.

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.: No considero que se tenga esas facultadas salvo en caso de una emergencia puntual como son los incidentes y en vacaciones definitivamente no puesto que se debe asegurar una persona de reemplazo.

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.: Si definitivamente ya que el estar operativos no significa que recibamos pago por horas extras en tema de beneficio y por otro lado afecta el poco tiempo libre que uno tiene para con su familia.

- ✚ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.: No, y si existiera tampoco sería respetada por las empresas privadas.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.: No

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.: No, solo indican que por cargo de confianza debes estar operativo las 24 horas del día todos los días pero no existe documento formal al respecto.

- ✚ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.: No dependiendo del giro del negocio.

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.: Si segmentando el giro del negocio de cada rubro laboral.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspda.: Debería emitir alguna normativa sobre la jornada laboral atípica y establecer directrices a beneficio de ambas partes según el giro de negocio, sobretodo en el Sector Transporte.



.....  
Maggy Lorena Murga Avalos



.....  
Cynthia Yanet Gálvez Adanaqué



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: TITO MURGA AVALOS

Cargo / profesión / grado académico: Jefe Área Legal/Abogado/Título Bachiller

Institución (donde labora el entrevistado): SERVOSA CARGO S.A.C.

- 
- ✦ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspta.:

Sí, es muy frecuente.

---

---

---

---

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.



- 
- 
2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.:

No necesariamente. Es una coordinación para agendar la continuidad laboral una vez que se reanuda la jornada. El superior jerárquico no espera una actividad inmediata.

---

---

---

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.:

Si existiese una obligación explícita o implícita para responder sí se vería afectado dicho derecho, más allá de al descanso o disfrute del tiempo libre, sería a la jornada máxima de trabajo, sobretodo porque el trabajador se encontraría a disposición de su empleador por lo que no se lo debería denominar un efectivo descanso.

- ✦ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

*No considero que se deba tratar como acto de hostilidad sino como jornada en sobretiempo obligatorio.*

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.:

*No.*

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

*No*

---

---

---

---

---

---

✚ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

*No, debe ser tratado como jornada en sobretiempo.  
Acto de hostilidad se consideraría la consecuencia de  
de una<sup>na</sup> observación a un requerimiento del empleador,  
es decir, si no atiende el pedido y se le busca sancionar,  
ello se consideraría acto de hostilidad.*

---

---

4

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

No exactamente el uso obligatorio porque ningún empleador lo va a evidenciar como obligación, sino más bien las consecuencias por no atender los pedidos fuera de la jornada laboral.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.:

- Capacitar a los entes fiscalizadores al respecto -  
- Sensibilizar a los empleadores y trabajadores sobre el tema.  
- Incorporar en el Rgto. de Jornadas Laborales el reconocimiento o pago por hora o fracción si se recibiera una llamada de superiores jerárquicos.

  
.....  
Maggy Lorena Murga Avalos

  
.....  
TITO MURGA AVALOS  
DNI: 40654015



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: *MARIA CONDEZ ARIBRASCO*

Cargo / profesión / grado académico: *Auxiliar Planillas - Bachiller Contabilidad*

Institución (donde labora el entrevistado):

*SERVOSA CORPO SAC*

↓ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspta.:

*NO, PERO HE VISTO CASOS EN QUE SE LE HAN ENVIADO A UN COMPAÑERO DE TRABAJO POR SER URGENTE.*

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

- 
- 
2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspsta.:

CONSIDERO QUE NO, SIN EMBARGO SE MANIFIESTA COMO SI TUVIERA ESA FACULTAD DE PODER DE DIRECCIÓN AL EMPLEADOR QUE <sup>UNO</sup> MUYA LO TOMA COMO SI FUERA NORMAL ESA SITUACIÓN.

---

---

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspsta.:

LA VERDAD QUE NO, YA QUE SON CASOS ATÍPICOS. PUNQUE ESTOS CASOS ATÍPICOS SE VUELVEN RECURRENTES LO CUAL SI CONTRAVIENE EL DERECHO AL DESCANSO Y EL DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE.

---

---

- ↓ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

SI, PERO CREO QUE ESTA REGULACIÓN NO ESTÁ SIENDO EFICAZMENTE REGULADA POR LAS PERSONAS ENCARGADAS A VELAR QUE SE CUMPLE ESTAS NORMAS.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.:

NO, PORQUE NO SE MANIFESTÓ DESDE UN INICIO NO TUVE CONOCIMIENTO SOBRE ESTAS ACCIONES FUERA DE LA JORNADA LABORAL. CREO QUE SI ESTUVIERA AMPARADO NORMATIVAMENTE EN LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR ESTARÍA EN EL DEBER DE INFORMAR A SU TRABAJADOR.

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

NO, NO TENGO CONOCIMIENTO DE ALGUNA NORMA  
QUE ATIENDA ESTAS ACCIONES DEL EMPLEADOR.

‡ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

No, porque son casos de urgencia.



8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspsta.:

Sí, porque crea en el trabajador el deber de responder  
quiere o no por el temor de ser despedido.  
y por ello creo que se debería considerar resolver  
como una causal de acto de hostilidad laboral.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspsta.:

Considero que deberían ser más frecuentes las visitas  
a las empleadoras y verificaron a través de los  
trabajadores brindando información lo que es debido  
o no dentro y fuera de la jornada laboral.  
y sancionar al empleador que no cumple estas normas  
para que eviten caer en lo mismo.

.....  
Maggy Lorena Murga Avalos

.....



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: Katherine Barboza Vega

Cargo / profesión / grado académico: Asistente de Gerencia

Institución (donde labora el entrevistado):

Servosa Cargo S.A.C

- 
- ✚ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

**Rsppta.:** Si, debido a las diversas diligencias que necesitan de una respuesta inmediata.

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

**Rspta.:** Si, debido al cargo de confianza el cual desempeño.

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

**Rspta.:** Si, ya que en la actualidad es cada vez más frecuente el uso de la tecnología como por ejemplo celulares, laptop, etc. Interfiriendo directamente con el derecho al descanso y tiempo libre con el que cuenta el trabajador.

- ✚ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

**Rspta.:** Considero que seria muy complicado regular los medios tecnológicos debido a que nuestra vida cotidiana esta sumergida al uso de aparatos tecnológicos volviéndose algo común en el día a día.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

**Rspta.:** Considero que el empleador debe tener comunicación constante con el trabajador para poder regular el uso de los medios tecnológicos.

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

**Rspta.:** No.

🚩 **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

**Rspta.:** considero que no es un acto de hostilidad laboral ya que en la empresa pueden suscitarse emergencias y/o urgencias que deben tener una respuesta rápida.

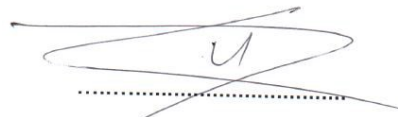
8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

**Rspta.:** Considero que no ya que nuestro mundo está en constante innovación tecnológica que es de vital importancia para el crecimiento de las empresas y colaboradores.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.: Considero que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá realizar seguimientos del uso de los medios tecnológicos a los empleadores y empleados.

  
.....  
**Maggy Lorena Murga Avalos**

  
.....  
**Katherine Barboza Vega**



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: *Sandra Tarazona Navarrete*

Cargo / profesión / grado académico: *Asistente de GTH / Psicóloga / Licenciada*

Institución (donde labora el entrevistado): *Servosa Gas S.A.C.*

---

↓ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspta.:

*Sí, mis jefes directos llaman o envían mensajes para solicitar información de trabajo.*

---

---

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

- 
- 
2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.:

Sí hasta cierto punto, ya que hay días en los cuales no se debería solicitar información alguna, salvo alguna emergencia.

---

---

---

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.:

Sí, ya que todos los trabajadores tienen derecho a descansar y disfrutar de sus días libres sin tener que estar preocupados por responder algún correo o mensaje.

---

---

---

- ✦ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

No, ya que no está considerado del todo, el hacer referencia a uso obligatorio de los medios tecnológicos, como hostilidad laboral.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.:

Considero que cada empleador lo debe indicar en sus reglamentos internos o en procedimientos. Considero que si debería estar.



6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

no.

↓ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

No considero que debe llamarse como acto de hostilidad laboral, ya que todo empleador al momento de contratar a un personal, en teoría, debería indicarle al colaborador que debe de contestar ante emergencias. Adicional a ello, cada uno es libre de querer responder o no a las emergencias.

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

NO, ya que esto debe de ponerse de manera  
opcional.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.:

- Que promociónen actividades que se cesaren los trabajadores dentro de su jornada laboral.
- En todo caso, no llevese la laptop a casa.

  
.....  
Maggy Lorena Murga Avalos

  
.....  
Sandra Tarazona N.



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: *Pocio Quispe Corhuas*

Cargo / profesión / grado académico: *Asistente / Economía.*

Institución (donde labora el entrevistado): *SERVOSA GAS SAC.*

- 
- ↓ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspta.:

*Si*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

---

---

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.:

No.

---

---

---

---

---

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.:

Si, Dado a que muchas veces tenemos que responder  
llamadas o atender algún tipo de correo.

---

---

---

---

‡ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. **¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?**

**Rspta.:**

*No. porque no hacen referencia al uso obligatorio de los medios tecnológicos.*

---

---

---

---

---

5. **De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?**

**Rspta.:**

*No.*

---

---

---

---

---

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

No.

---

---

---

---

---

---

✚ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

No.

---

---

---

---

---

---

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

No porque bueno si nosotros tenemos alguna  
información pendiente por reportar tenemos que estar  
al tanto de la información.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.:

Más inspecciones a los centros de trabajo.

Maggy Lorena Murga Avalos



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: Brenda Lozano La Cuzca

Cargo / profesión / grado académico: Asistente Informático

Institución (donde labora el entrevistado): Seruosa

---

↓ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspta.:

Si, puesto que los medios tecnológicos permiten una comunicación mas rápida es utilizado para remitir las funciones laborales a cumplir.

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.



- 
- 
2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.:

Dependiendo de la circunstancia sea crítica o de riesgo, el empleador utilizara el medio que considere conveniente para indicar las funciones, y ante ello tiene mas obligaciones laborales.

---

---

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.:

Va en contra de lo que dispone la ley, pero como trabajador esta obligado a responder ante un mensaje o llamada de tu empleador fuera o dentro de la jornada laboral.

---

---

- ✦ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

Es un acto hostil exigir al trabajador laboral fuera de su jornada, como también es hostigante estar obligado a responder mensajes o llamadas del empleador para atender cualquier incidencia crítica fuera de la jornada laboral.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.:

No existe ninguna norma puesta por la empresa que obligue al trabajador a atender las incidencias fuera de la jornada laboral.

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

No tengo conocimiento de ninguna norma nacional o extranjera que permita al empleador nos obligue a realizar acciones fuera de la jornada laboral.

✦ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

Todo mensaje o llamada para atender una incidencia por el empleador fuera de la jornada laboral, si lo considero como un acto de hostilidad laboral, porque ya cumplimos con nuestra jornada laboral y las horas según ley.  
Como trabajadora es estresante saber que te pueden llamar o mensajear en cualquier momento del día.

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

Debería ser considerado como un acto de hostilidad laboral el obligar al trabajador estar conectado o pendiente de los dispositivos tecnológicos.

Porque ya cumplimos con un horario laboral y atender incidencia fuera de este horario sin ninguna remuneración es un abuso por parte del empleador.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.:

Decretar una ley que apoye tanto al trabajador como al empleador para manejar este caso, de modo tal que ningunos partes se sientan perjudicadas.

Maggy Lorena Murga Avalos

Brenda Lozano La Cruz



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: *Cinthia Castrejón Paisig*

Cargo / profesión / grado académico: *Asistente / Economía / Tesorería*

Institución (donde labora el entrevistado): *Servosa S.A.C GNS*

---

↓ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspsta.:

*Sí, en caso que sean urgentes.*

---

---

---

---

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

---

---

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.:

*Si, solo en algunos casos ya que en la oficina*  
*somos varios responsables*

---

---

---

---

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.:

*Si, por que invaden espacios que compartes*  
*con la familia, estudios, etc.*

---

---

---

---

✦ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

No, porque en la actualidad los medios tecnológicos se están modernizando, y las normas no son muy actuales.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.:

No, porque no hay algo específico para proceder con las normas.

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

No,

↓ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

No, porque como trabajador de la empresa estamos sujetos a resolver ese tipo de urgencias



8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

Se debería regular, porque cuando estas fuera de las horas de trabajo es el unico tiempo que tienes para pasar con tus seres queridos, la cual cuando llega algun mensaje tienes que dejar de hacer cosas importantes en tu vida por solucionar algun inconveniente.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.:

El estado debería regular algunas normas cuando el empleado tiene días de descanso o vacaciones, para así poder disfrutar dichos días.

Maggy Lorena Murga Avalos

Cinthia Castrejón Paiz



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: *Vanessa Cámara Alor*

Cargo / profesión / grado académico: *Recepcionista*

Institución (donde labora el entrevistado): *Servosa Gas sac.*

- 
- ± **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspta.:

*Sí, En ocasiones los fines de semana pidiendo información sobre mis funciones a través o por algún problema surgido en ese momento.*

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

---

---

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.:

No, ya que no estoy en la obligación de responder porque no existe una norma que especifique cumplir con mis labores fuera de horario o sábado y domingos.

---

---

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.:

Si, porque la empresa te brinda todas la facilidades tecnologicas como celulares, laptop, etc. pero a su vez uno se ve obligado a responder de inmediato para evitar los reclamos por parte del empleador.

---

---

✦ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

2

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

No, por que las exigencias laborales deben de cumplirse en horario laboral y no encontramos alguna norma que lo exige.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.:

No, segun la normativa tanto interno como en el ministerio de trabajo dice que uno cumple con la exigencia fuera del horario del trabajo

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

No, tengo conocimiento pero según el reglamento donde  
laboro, no existe alguna norma.

✦ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

Si, porque se encuentra fuera de su ámbito laboral  
y puede interrumpir en momento parados, que  
normalmente cuando existe estos parados dificultan  
un momento personal del cual no te permiten participar  
por completo causando incomodidad pero a la vez una  
presión en cumplir lo ordenado.

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

Si, porque de alguna manera al adquirir estos medios tecnológicos se crea en la obligación de cumplir es decir comprometerse con lo solicitado o en algunos casos exigido por parte del empleador, se debería solo utilizar en el tiempo de las horas laborables.

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.:

Definir una norma que regule las situaciones de hostilidad laboral. y que se llegue a cumplir.



Maggy Lorena Murga Avalos



Vanessa Cámara



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: *Sindy Huuizaga Ramirez*

Cargo / profesión / grado académico: *Ejecutiva de cuentas,*

Institución (donde labora el entrevistado): *LL & Asociados Broker de Seguros.*

---

± **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. **¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?**

Rspsta.: *Sí, preguntando información sobre algunos clientes.*

2. **Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?**

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

Rspta.: No, porque todas las consultas o preguntas dadas son en el horario de trabajo.

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.: Si, porque yo cuento un horario de trabajo y después de eso no deberían haber alguna consulta.

- ✚ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.: Si, porque te están obligando a seguir trabajando fuera del horario establecido.

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.: no, porque tenemos horas establecidas.



6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.: No.

- ↓ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.: Sí, porque es un acto de hostilidad a según Triasporco.

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.: Sí, porque no se obliga a según Triasporco.

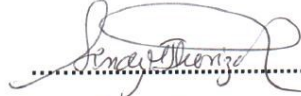
9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.: deseariam saber mermos que se podide el  
trabajo despues de la semana laboral.



.....

**Maggy Lorena Murga Avalos**



.....

**Sindy Yturrizaga**



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: *Isabel Medina Carrasco*

Cargo / profesión / grado académico: *Analista de Recrutamiento*

Institución (donde labora el entrevistado): *Banessa Coos Sae*

---

↓ **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspsta.:

*si, si lo hizo y tambien si causo caso.*

---

---

---

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.

---

---

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspta.:

No

---

---

---

---

---

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspta.:

Si

---

---

---

---

---

- ✦ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. **¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?**

**Rspta.:**

si, porque considero que se tiene un horario de trabajo y  
por lo de ello no estamos obligados a realizar ningún tipo  
de labor y tampoco se nos tiene que imponer.

5. **De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?**

**Rspta.:**

No

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

tenso entendido que no hay ninguna norma que permita al empleador donde se le obligue al trabajador a realizar esta acción fuera del horario laboral.

✚ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

No, necesariamente ya que si el trabajador responde por voluntad propia no considero que sea un caso de hostilidad dado que hay una urgencia, sin embargo el deber y solucionar al trabajador por no responder fuera de la jornada laboral si considero que es un acto de hostilidad.

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.:


*Si, creo que dado que después de la jornada laboral el trabajador es dueño de su tiempo.*

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.:

*Opino que debería crearse o regularse a través de una ley que indique o limite sobre la jornada laboral o fuera de la jornada las prohibiciones del uso de aparatos tecnológicos.*

  
.....  
**Maggy Lorena Murga Avalos**

  
.....  
**YSABEL MEDINA QUISPE**



FICHA DE ENTREVISTA

Título: ANÁLISIS A LA FACULTAD DIRECTRIZ DEL EMPLEADOR EN LA EXIGENCIA AL TRABAJADOR DEL USO OBLIGATORIO DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL.

(Enfoque cualitativo<sup>1</sup>)

Entrevistado: *Andy Castillo Ledezma*

Cargo / profesión / grado académico: *Asistente Tesorero*

Institución (donde labora el entrevistado): *Servicio Ciego SAC*

---

± **Objetivo General:** Determinar si la facultad directriz del empleador en la exigencia al trabajador del uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, configura un acto de hostilidad laboral.

(Preguntas)

1. ¿En la actualidad, su empleador le ha remitido mensajes electrónicos a su celular o correo electrónico relacionados a sus funciones laborales cuando usted ya se encontraba fuera de su jornada laboral o conoce de casos en que sí se realice estos?

Rspta.:

*Si, en reiteradas oportunidades*

---

---

---

---

<sup>1</sup> Para la elaboración de la presente ficha de entrevista se toma como fuente bibliográfica a Carruitero Lecca: La investigación jurídica.



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Estas circunstancias a las que hace mención ¿Considera que se encuentran dentro de las prerrogativas o facultades que le brinda el poder de dirección al empleador?

Rspsta.:

No cuenta ni debe tener la potestad

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Atendiendo a lo manifestado anteriormente ¿Considera que el uso de estos medios tecnológicos fuera de la jornada laboral, al que de alguna forma se ve obligado el trabajador a responder, contravienen el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador?

Rspsta.:

Si el uso de celulares fuera del horario de trabajo estroza

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

✦ **Objetivo específico 1:** Determinar si entre las causales de actos de hostilidad laboral, se encuentra tipificado (previsto) que el empleador

2

mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

4. ¿Considera usted que, en la actualidad las normas referidas a la hostilidad laboral, regulan la exigencia que realiza el empleador a su trabajador respecto al uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral como acto de hostilidad laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

No, creo que aun no hay normas que regulen

5. De acuerdo a lo manifestado ¿Esta acción que realiza el empleador para con su trabajador está amparado normativamente en la facultad directriz del empleador?

Rspta.:

Actualmente no conozco ninguna norma.

6. En ese sentido ¿Tiene conocimiento usted de alguna norma, nacional o extranjera, que permita al empleador obligar a su trabajador a realizar esta acción fuera de su jornada laboral?

Rspta.:

No conozco ninguna ley

✦ **Objetivo específico 2:** Establecer si se debe configurar como acto de hostilidad laboral, que el empleador mediante su facultad directriz exija al trabajador el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral.

(Preguntas)

7. Considera usted que, si el trabajador responde a emergencias y/o urgencias del empleador utilizando los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral podría ser considerado un acto de hostilidad laboral?  
¿Por qué?

Rspta.:

Si, interrumpe con los días de descanso y en muchos casos generan estrés

8. ¿Cree usted, que se debería regular como una causal de acto de hostilidad laboral el uso obligatorio de los medios tecnológicos fuera de la jornada laboral? ¿Por qué?

Rspta.:

Si se debe de regular  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. Atendiendo a lo manifestado ¿Qué acciones, considera que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debería tomar a fin de poder regular esta actividad que cada vez es más frecuente en el ámbito laboral?

Rspta.:

Que no deben de llamar ni enviar mensajes  
al trabajador por el horario de oficina.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
.....  
**Maggy Lorena Murga Avalos**

  
.....  
**Andy Castillo Ledezma**