



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“El pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Sánchez Contreras, Juan Fernando (ORCID: 0000000309096080)

Vásquez Yslado, Yubitza Liseth (ORCID: 0000-0002-5143-2570)

ASESOR:

Mg. Saldarriaga Medina, José Miguel (ORCID: 0000-0002-6239-8507)

Dr. Zurita Melendrez, Magdiel (ORCID:0000- 0002-7373-1432)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi persona, ya que a pesar de muchas dificultades que se me presentaron en la vida pude superarlos a base de esfuerzo, perseverancia y dedicación; también a mis seres queridos que han influenciado en mi vida dándome los mejores consejos, guiándome y haciéndome una persona de bien, con todo mi amor y afecto se los dedico.

Juan Fernando Sánchez Contreras

El presente proyecto de investigación se lo dedico principalmente a mis padres que con el esfuerzo constante me han impulsado a realizar mis metas y sueños, así también a mis hermanos por ayudarme en todo momento para poder culminar esta carrera profesional, me lo dedico también porque es un logro más en mi proyecto de vida, lo conseguí a base de esfuerzo, dedicación y mucha perseverancia.

Yubitza Liseth Vásquez Yslado

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos fortaleza y guiar nuestro camino en la vida y en el trascurso de estos años estudiando la carrera profesional de derecho. Este proyecto de investigación se ha realizado con la ayuda directa e indirecta de muchas personas quienes participaron pacientemente en la realización de nuestras entrevistas, también a nuestros asesores con sus asertivas opiniones. A nuestra familia que siempre nos animaron y apoyaron. A la Universidad César Vallejo, nuestra facultad; por contar con un personal idóneo, profesores que compartieron sus conocimientos, experiencias y nos exhortaron a ejercer nuestra profesión con ética, humildad y sobre todo a seguir el camino de la justicia.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	11
3.3. Escenario de estudio.....	11
3.4. Participantes	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.6. Procedimiento	12
3.7. Rigor científico.	12
3.8. Método de análisis de datos.....	13
3.9. Aspectos éticos.	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

TABLA 1.....	21
Respuesta a la pregunta N° 1 de la entrevista aplicada.....	21
TABLA 2.....	23
Respuesta a la pregunta N° 2 de la entrevista aplicada.....	23
TABLA 3.....	25
Respuesta a la pregunta N° 3 de la entrevista aplicada	25
TABLA 4.....	30
Respuesta a la pregunta N° 4 de la entrevista aplicada.....	30
TABLA 5.....	33
Respuesta a la pregunta N° 5 de la entrevista aplicada.....	33
TABLA 6.....	36
Respuesta a la pregunta N° 6 de la entrevista aplicada.....	36
TABLA 7.....	39
Respuesta a la pregunta N° 7 de la entrevista aplicada.....	39
TABLA 8.....	41
Respuesta a la pregunta N° 8 de la entrevista aplicada.....	41

TABLA 9.....	43
Respuesta a la pregunta N° 9 de la entrevista aplicada.....	43
TABLA 10.....	45
Respuesta a la pregunta N° 10 de la entrevista aplicada.....	45
TABLA 11.....	46
Respuesta a la pregunta N° 11 de la entrevista aplicada.....	46

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar si les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital. Se contó con un tipo de investigación del tipo básica, asimismo la recolección de la información se realizó mediante la guía de entrevista y la guía de análisis documental, instrumentos que fueron validados por el juicio de expertos para otorgarle confiabilidad a la información recolectada. Los participantes del estudio estuvieron conformados por abogados colegiados pertenecientes al ilustre Colegio de abogados de La Libertad. Los resultados obtenidos demostraron que el pago de horas extras a trabajadores por labor en periodo de Desconexión digital es justo y de derecho. La investigación concluyó en que la Desconexión digital derecho de los trabajadores para no responder comunicaciones ni realizar labores fuera de horario y que cuando las realizasen deben ser compensados mediante el pago de horas extras, previamente acreditadas por el trabajador.

Palabras claves: Desconexión digital, pago de horas extras, sobretiempo, carga probatoria.

Abstract

The main objective of the investigation was to determine whether overtime pay corresponds to workers who carry out activities during the digital disconnection. There was a basic type of research, likewise the collection of information was carried out through the interview guide and the document analysis guide, instruments that were validated by the judgment of experts to give reliability to the information collected. The study participants were made up of registered lawyers belonging to the illustrious Law School de La Libertad. The results obtained showed that the payment of overtime to workers for work in the period of Digital Disconnection is fair and legal. The investigation concluded that the digital disconnection of workers' right not to respond to communications or perform after-hours work and that when they do so, they must be compensated by paying overtime, previously credited by the worker.

Keywords: Digital disconnection, overtime pay, overtime, probationary charge

I. INTRODUCCIÓN

La era de la tecnología ha transformado nuestro estilo de vida, los artefactos tecnológicos como celulares y computadoras facilitan nuestro trabajo pero también juega un rol dependiente y podrían convertirse en algo negativo cuando llegamos a ocupar la mayor parte de nuestro tiempo en realizar labores en las redes y dejamos de lado nuestras otras responsabilidades. (Caillaux, 2020).

Respecto al ámbito laboral Galo (2018) nos dice que la tecnología resulta ser positiva pues facilita realizar con mayor eficacia los trabajos, contribuyendo a la comunicación y la trasmisión de información pero del lado negativo se puede observar, que para los empleados la intromisión de trabajo en los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal o familiar es cada vez mayor y en nuestra actualidad con el problema que toda la humanidad está atravesando a consecuencia de la pandemia originada por la COVID-19 lo es mucho más, ha variado nuestra forma de vivir, en época de pandemia los únicos medios que nos mantenían conectados eran los medios tecnológicos, poco a poco la reactivación económica fue abriéndose paso en faces y así la nueva forma también de realizar el trabajo de una forma más segura ha sido trabajar desde casa, y es que para muchos esto puede ser ventajoso y se están acostumbrando a esta metodología de trabajo pero también lo que se viene desarrollando en esta forma laboral es que existen empleados que se ven forzados a realizar actividades fuera de su horario laboral ya sea por orden de su empleador o por su cuenta.(Salas, 2020).

En nuestra legislación con el Decreto de Urgencia N° 127-2020, se prorrogó la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de julio de 2021, incorporándose como obligación del empleador verificar la disposición sobre la jornada de trabajo y sobre todo el respetar el derecho al Desconexión Digital de los trabajadores.

Este nuevo derecho tuvo una línea de tiempo en la formación de su legislación

pues a través del DU N°026-2020, en su Título II Artículo 16 donde se reguló el derecho al trabajo remoto, y en su artículo 18 las obligaciones del empleador y trabajador, sin embargo esta parte no fue clara ya que se publicó de forma excepcional y temporal, por lo que posteriormente se publicó el Decreto Supremo N° 010-2020-Tr, con el objetivo de desarrollar las disposiciones en el sector privado sobre el trabajo remoto, se detalló en ella las definiciones de trabajo remoto, algunos supuestos para su aplicación sin embargo, con el DS N° 004-2021-Tr es que se incorporó el concepto de Desconexión Digital propiamente dicho, incorporándolo al decreto con el artículo 9A, esta información evidencia que en nuestro país el derecho a la desconexión digital ya se encuentra regulado.

Este avance legislativo para los trabajadores es la muestra del respeto a sus derechos, ya se encuentra legislado, pero la problemática es entonces si en la práctica esto se cumple o no, con el paso de los meses algunas empresas privadas van incorporando nuevos mecanismos y respetando el derecho a la desconexión digital, pero en el sector público esto aún es muy difícil; un ejemplo de ello es el sector educativo, antes los maestros cumplían su jornada laboral en las instituciones y al culminar las horas laborales no tenían más obligación en el día pero ahora además de dictar las clases virtuales deben monitorear a los alumnos, llamarlos constantemente, trabajando horas extras que no son remuneradas, en el ámbito judicial esto no es la excepción pues muchos secretarios al culminar sus horas laborales siguen realizando escritos y demás documentación por la carga laboral que presencial o virtual sigue siendo arduo y constante.

El derecho a la desconexión digital en tal sentido es el respeto al horario laboral, es decir que cumplido mi jornada laboral tengo derecho a desconectarme y se debe respetar ese espacio que sólo corresponde a mi vida social o personal. Debido a la importancia de esta problemática en nuestra actualidad, nace el

deseo de realizar este trabajo planteándonos la siguiente pregunta de investigación: ¿Les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital? y teniendo como objetivo general **determinar** si les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital, y como objetivos específicos **explicar** en qué consiste el derecho a la desconexión digital, **establecer** en qué casos corresponde dicho pago a las horas extras y finalmente **determinar** quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante la desconexión digital.

Esto es sumamente importante debido a que permitirá determinar si le corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades en las horas de desconexión digital, aun cuando estas actividades no hayan sido solicitadas por el empleador, o cuando fueran solicitadas pero fuera de la jornada laboral, es importante también analizar las diferentes normas para poder explicar si existen normas que se contraponen a estos supuestos y finalmente llegar a conclusiones que le permitan al legislador resolver estos conflictos en beneficio y salvaguarda de los derechos de estos empleados puesto que sería una ayuda siempre adelantarse a futuros casos en el ámbito del derecho.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del ámbito internacional podemos mencionar a Bautista & Estifer (2020) en su tesis titulada “El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana” la cual tuvo como objetivo general analizar de qué manera se dio el avance del mencionado derecho en el ámbito internacional y como incide esto dentro de su legislación, concluyendo en que dentro del ordenamiento colombiano si se estipula la protección a este derecho, debiendo tenerse en cuenta el derecho comparado afirman que con la Desconexión laboral se busca garantizar el respeto al descanso del trabajador.

Por su parte, Arrieta (2020) en su investigación titulada “La desconexión digital y el registro de la Jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, tuvo como objetivo analizar las condiciones de los empleados sujetos a modalidad a distancia respecto de su derecho a la desconexión digital y que peligros traen consigo esta modalidad, concluyendo en que la seguridad de este derecho es de suma importancia para proteger y cuidar la salud de los operadores remotos debido a que la violación del derecho al descanso pone en gran peligro la salud a los empleados.

Respecto a las horas extras, dentro del derecho internacional, podemos citar a Espinoza (2020), en su tesis titulada “La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales”, la investigación tuvo como objetivo general analizar de qué manera es posible la contratación en base a horas y cómo afectaría eso al derecho colombiano laboral, concluyendo la misma en que esta modalidad de contrato podría ser

fácilmente desvirtuada por los empleadores, desprotegiendo a los trabajadores en sus derechos laborales tales como la estabilidad en sus puestos.

Dentro del ámbito nacional, Álamo (2019) en su tesis “Protección constitucional

de las horas extras y su incidencia en el artículo 8.7° de la ley del presupuesto público 2019, la misma que tuvo como objetivo general analizar las bases normativas de las horas extras en nuestra carta magna y su influencia en la norma antes mencionada, llegando a concluir que este derecho está estrechamente ligado a la constitución en el apartado 26, inciso 2, y al Principio de Irrenunciabilidad, ya que no regula de forma expresa el pago por sobretiempo siendo así que las limitaciones al pago de ciertos conceptos por horas extras, podrían devenir inconstitucionales.

Quispe (2017) en su tesis titulada “El reconocimiento del trabajo en sobre tiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que lo regulan, investigación que tuvo como objetivo general establecer en que forma las limitaciones del presupuesto afectan la remuneración de los empleados en el ámbito público, y concluyo en que dentro del sector público se puede establecer remuneraciones por horas extras de trabajo, en época de permisos o licencias.

Por otra parte, Silva (2018) en su tesis titulada “Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°728”. Tuvo como objetivo determinar que pruebas son ideales para acreditar la realización de horas extras de los empleados sujetos a régimen privado, y la investigación concluyo en que estos medios son los documentos que prueben la solicitud para el trabajo en sobretiempo tales como el memorándum.

Cerna (2020) en su tesis titulada "La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019" , este trabajo tuvo como objetivo establecer si es importante este derecho para conseguir mayor efectividad en cuanto al derecho al descanso del que gozan los trabajadores del consorcio mencionado, concluyendo que si es de suma importancia el respeto del derecho en mención para poder gozar de sus

periodos de descanso sin interrupciones fuera de su horario de trabajo.

En el ámbito local, también existen antecedentes respecto a la Desconexión digital, Espinola (2020) en su tesis “ La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020, tuvo como objetivo el establecer como este derecho mejoraría las condiciones de trabajo de los empleados, concluyendo así que si se regulara este derecho no solo a trabajadores remotos, sino también a teletrabajadores aumentaría su protección legal y les blindaría de mecanismos para frenar la vulneración de su jornada establecida.

Respecto a la remuneración en sobretiempo, citamos a Alfaro & Briceño (2019), en su investigación titulada “Las bases Doctrinales y Legislativa para la compensación por Horas Extras, extraordinarias Acumuladas en el Sector Minero” esto tiene como objetivo determinar si el método de acumulación puede pagar horas extras a 20x10 a los trabajadores o no , siendo que doce horas diarias, concluyendo la misma en que si le corresponde dicho bajo determinados requisitos, y primordialmente que aunque no exista una ley específica sobre jornadas atípicas se pueden ignorar los derechos laborales.

De los trabajos mencionados, podemos resaltar dos temas principales, siendo el primero la remuneración por trabajo en sobretiempo, siendo estas consideradas como aquellas que son realizadas por los empleados fuera de su jornada establecida, siendo horas extraordinarias al no encontrarse establecidas en los contratos o convenios colectivos. (Salinas, 2020)

Este tema se encuentra regulado en nuestra legislación dentro del Decreto legislativo N° 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, específicamente desde el artículo 9° hasta el 12°, especificando dentro de la norma diversas características, en primer lugar el tipo de trabajo siempre es de mutuo acuerdo entre las partes, es decir que el empleado y empleador deben estar de acuerdo, estableciendo que si este fuera obligatorio para el trabajador se establecería una infracción administrativa, generando una

indemnización del cien por ciento de la hora trabajada extra para el empleado, dicha norma establece además la manera de cómo debe efectuarse en pago de trabajo en sobretiempo, siendo así que las primeras horas deben pagarse con un adicional del veinticinco por ciento por hora adicional, y partir de ese momento un treinta y cinco por ciento, esto teniendo en cuenta la remuneración ordinaria establecida en el Decreto Legislativo 728, siendo calculado al dividir el pago de un día entre el número de horas laborales, cabe resaltar que cuando las horas extras fueran realizadas en horario nocturno llevara una sobrecarga del treinta y cinco por ciento. (Chaname, 2020)

Dentro de nuestra jurisprudencia, existen diversas casaciones, como es el caso de la Casación Laboral 1196-2016, Lima, en donde se estableció que basta como prueba de la lista de ingreso y retiro del empleador para establecer que este realizó trabajo en horas extras, esta casación se dio debido a que la Corte Superior indicó que dichos reportes no serían pruebas idóneas para demostrar que el tiempo que pasen los trabajadores dentro del centro laboral lo dedicaran hacer trabajos que beneficien al empleador, indicando por tanto con este precedente que es suficiente que los empleados acrediten su salida pasada su horario laboral para que se establezca el supuesto de que realizaron horas extras, si bien es cierto esto no podría aplicarse literalmente en cuanto al trabajo remoto debería ser un indicio y base para que se aplicara mediante programas sistemáticos que estuvieran conectadas a los equipos informáticos usados por los trabajadores remotos.

Otra casación que podemos citar es la Casación Laboral N° 17885-2017-Del Santa, en donde se estableció un otorgamiento automático de trabajo en sobretiempo en cuanto el empleador no contara con un registro de entrada y salida de sus empleador, esto basándose en que el empleador no lo presenta en juicio al ser solicitados para su exhibición por considerarse una obstrucción a las pruebas idóneas, generando con eso que se establezca de forma automática que el trabajador si realizó horas extras.(Ampudia, 2020)

En cuanto a la desconexión digital es un derecho que puede ser definido como la facultad de los trabajadores a no conectarse mediante ningún aparato electrónico con su trabajo como computadores y celulares, dentro de sus periodos de descanso, vacaciones, permisos, licencia.

El artículo "Disconnecting from work: a new reality" refiere que este derecho otorga protección a los trabajadores, primeramente, en Francia al ser el pionero, la blinda de protección para recurrir a organismos judiciales para hacer valer su derecho y otros derechos como el descanso y la jornada establecida, además de que de manera indirecta cuidar su salud y seguridad. (Cegarra, 2019).

Como ya hemos mencionado líneas arriba este derecho ha tenido mayor relevancia con la Pandemia del Covid 19, ya que nos encontramos ante el contexto que para detener la expansión de este virus debemos tener en cuenta el aislamiento social, siendo así que la figura del trabajo remoto es la modalidad preferente y más usada, en aras de eso los legisladores para proteger a los trabajadores es que se legislo en nuestro país mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020.

Siendo así que el Decreto ya mencionado en sus Disposiciones complementarias modificatorias incorpora dentro del Decreto de emergencia N° 026-2020 el derecho a la Desconexión digital, estableciendo expresamente el respeto a este derecho, cabe resaltar que, si pueden enviarle correos al trabajador, pero no hay obligación de responder, durante este periodo. (Requejo, 2021).

Recientemente mediante Decreto Supremo N° 004-2021-TR, se incorporaron otras disposiciones sobre este derecho siendo entre las más importantes, que toda tarea que se acuerde entre empleador y trabajador, para que este último realice durante su periodo de descanso sea considerado trabajo en sobretiempo y se compense o se remunere estableciéndose como horas extras o compensándose ya sea con descanso sustitutorio.

Es menester mencionar que este periodo de Desconexión deberá ser de 12 horas dentro de un día cuando se trate de trabajadores que no están sujetos a ser fiscalizados, además de aquellos cuya modalidad son servicios intermitentes, en cuanto a esta modalidad tema existe a Casación Laboral N° 21585-2018 Lima, que indica que los trabajadores sujetos a esta modalidad al no contar con una jornada máxima no son susceptibles de laborar horas extras. (El Peruano, 2021).

Como sabemos este derecho sirve para evitar la sobrecarga mental que implica el estar permanentemente en contacto con el trabajo ya que el estrés y preocupación son fuente de enfermedades como la ansiedad y depresión, siendo así que el mejor manejo del tiempo tiene como resultados mejor rendimiento y productividad. (Unión Sindical Obrera, 2021)

En nuestro ordenamiento normativo se hace mención que es el empleador el encargado de establecer los diversos mecanismos y que estos deben ser adecuados e idóneos para poder comprobarse en caso de duda, que el trabajador es respetado en cuanto a su derecho de Desconexión digital; se considera como infracción grave cuando el trabajo en tiempo de descanso se diera bajo el supuesto de actos intimidatorios o coercitivos como por ejemplo amenazar con el despido para ya se responder llamadas o para realizar tareas laborales. (Verona, 2021)

Si bien la norma menciona que es el empleador quien debe dotar mecanismos para probar el respeto al descanso de sus trabajadores, según Monzón (2018) son los mismos trabajadores quienes deben acreditar la prestación efectiva de servicios, dado que existe dificultades para poder tener un sistema de control de asistencia que sea totalmente seguro, y teniendo como base el artículo 10–A del Decreto legislativo 854, por tanto para poder comprobar la vulneración de su derecho son idóneos los mensajes de texto, WhatsApp, mensajes de Messenger, correos corporativos y otros, donde conste que hubo ordenes de

cumplir alguna tarea o de responder comunicaciones bajo amenazas de hostilidad laboral o despido.

Al ser un tema novedoso, otros letrados han hecho hincapié en cómo se podría demostrar lo antes mencionado, siendo otra la Dra. Alicia Jiménez, quien en una entrevista para RPP menciona que es de suma importancia que las empresas establezcan mecanismos y reglas referentes a las horas extras, y coordina con la autora ya mencionada que el correo de la empresa es un método idóneo para poder comprobar el trabajo realizado en sobretiempo. (De la Torre, 2021)

Asimismo los mecanismos ayudarían a poder determinar las horas extras en el sentido de que estas son previo acuerdo entre empleador y trabajador, por tanto deben ser autorizadas, en el supuesto de que un trabajador labore pero no cuente con la autorización correspondiente en los reglamentos de la empresa podría establecer que si se le remuneraría pero que también existe sanciones para incumplir dicho reglamento, esto en aras de desincentivar a los empleados a realizar trabajo en sus horas extras sin tener la autorización de sus superiores.

Como podemos darnos cuenta es un tema amplio a estudiar por lo mismo de su reciente regulación y por las circunstancias que obligaron a lo mismo, por tanto, es aún más importante su estudio a fin de evitar que el empleador se aproveche excesivamente del tiempo de sus trabajadores y de que los mismos se sientan protegidos en su privacidad y vida tanto personal como familiar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación fue del tipo básica ya que nos ayudó a contribuir con una solución factible frente a una problemática planteada. (CONCYTEC, 2018).

El enfoque de la investigación fue cualitativo, con un diseño basado en la teoría laboral, siendo así que interpretamos las normas, y planteamos soluciones al problema dado; si bien esta teoría se genera a través de la observación, utilizamos las entrevistas para detallar y poder estudiar nuestra problemática. (Hernández, 2014)

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Según (Cisterna, 2005), en el enfoque cualitativo se requiere de la presencia de categorías de estudio. En nuestro trabajo las categorías que consideramos fueron: la Desconexión Digital y el pago de horas extras; como sub categorías tenemos: origen de la desconexión digital, normas que regulan el derecho a la desconexión digital; horas extras diurnas, horas extras nocturnas y la matriz de categorización lo encontramos en el (Anexo 1).

3.3. Escenario de estudio.

El escenario de estudio consignado fue todo el territorio peruano, ya que consistió en el estudio de una norma recientemente dada en nuestro país y cómo repercute en los trabajadores y empleadores peruanos.

3.4. Participantes

Los participantes de esta investigación fueron diez (10) abogados especialistas del Derecho laboral y otros, por ser profesionales idóneos para dotarnos de la información práctica sobre la vulneración de los derechos de

desconexión digital, por el trabajo que ejercen.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos es muy importante en toda investigación ya que por intermedio de estas se recolecta la información necesaria para cumplir con los objetivos de nuestra investigación (Hernández, 2012).

En este trabajo las técnicas que se emplearon consistieron en la entrevista, por ser ideal para investigaciones cualitativas, y el análisis de documentos, siendo así que para la primera técnica se empleó el cuestionario de preguntas con interrogantes que faciliten la resolución de los objetivos y para la segunda la guía de análisis de documento, todo esto con la finalidad de dar respuesta al problema planteado.

3.6. Procedimiento

El procedimiento, consistió en la recolección de información mediante las técnicas ya mencionadas en aras de la resolución de los objetivos, por lo que posterior a la aprobación del proyecto se realizó la validación de los instrumentos, siendo este específicamente el cuestionario de preguntas, que fue realizada a diez (10) abogados, en cuanto al análisis documental se realizó el análisis de jurisprudencia en las que se reconocen los pagos por horas extras, contrastando ambos datos con el marco teórico de la investigación.

3.7. Rigor científico.

Dentro de la presente investigación los instrumentos de recolección de datos que han sido aplicadas fueron rigurosamente analizadas por expertos en la materia siendo estos los siguientes: Dra. María Eugenia Zevallos Loyoga, abogada de profesión con numero de colegiatura 5087, Dra. Giuliana

Katherine Tirado García, abogada de profesión y Henry Eduardo Salinas Ruiz, abogado de profesión igualmente, quienes dieron su conformidad y validación, por lo que se cumplió con el rigor científico establecido de consistencia lógica y de transferibilidad, especificados por Hernández Fernández y Baptista (2014) pues se evidencia la posibilidad de extender los resultados del estudio a otras poblaciones semejantes a modo de aporte en futura investigación.

3.8.Método de análisis de datos.

El método debe ser entendido como una serie de conjuntos, que pueden ser bien operaciones o en su defecto procedimientos bien estructurados que coadyuvará a que se pueda obtener resultados confiables dentro de un trabajo de investigación (Coelho y Fabián, 2019).

Es así que en el presente trabajo de investigación el método consistió en la lectura y análisis de las normas que regulan la desconexión digital y además las que regulan el pago de las horas extras, las condiciones que se deben cumplir y además el análisis de sentencias y las entrevistas que nos ayudaron a validar y resolver nuestros objetivos específicos para finalmente poder realizar una síntesis (Montes, 2018).

3.9.Aspectos éticos.

Nuestro trabajo de investigación, en primer lugar, salvaguardo la propiedad intelectual de los autores, es por eso que citamos a cada uno de ellos precisando las fuentes bibliográficas así también garantizamos los datos que se recopilaron de los especialistas con la finalidad de verificar las entrevistas otorgándose así la veracidad de nuestra información.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la presente investigación hemos tenido en cuenta como instrumentos el cuestionario de preguntas y el análisis documental

Para lo cual nuestro cuestionario de preguntas fue dirigido y realizado a 10 abogados colegiados litigantes pertenecientes al ilustre colegio de abogados de la libertad, obteniendo de los mismos resultados idóneos para poder responder a nuestros objetivos y determinar si les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que laboran en periodo de desconexión digital.

Para poder dar respuesta al objetivo general relacionado con determinar si le corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital., tenemos la siguiente tabla:

Tabla 1.- Respuesta a la pregunta 1 de la entrevista realizada

1. ¿Qué entiende por pago de horas extras?				
E1: Es una remuneración extra que recibe el trabajador debido a su labor también extra a su horario de trabajo, siendo este diario o semanal,	E2: Entiendo que se refiere a la compensación pecuniaria que recibe un empleado cuando labora tiempo adicional a su jornada establecida.	E3: Considero el pago de horas extras como el subsidio económico que un trabajador tiene derecho de acuerdo al tiempo extra que trabaje y de acuerdo a	E4: Considero que es una compensación que le es dada a un trabajador por el trabajo que realiza fuera de su horario establecido diario o semanal.	E5: Bueno entiendo que es la remuneración que reciben los empleados por el trabajo que realizan cuando ya no están en horario

<p>cabe mencionar que el trabajo en sobre tiempo siempre debe ser voluntario en su otorgamiento y en su prestación.</p>		<p>nuestra legislación</p>		
<p>E6: El pago de horas extras es un monto económico que el trabajador recibe cuando labora fuera de su jornada de trabajo ya sea antes o después de esta.</p>	<p>E7: El pago de horas extras es una compensación por un trabajo extra acordado entre empleador y empleado fuera de su horario laboral.</p>	<p>E8: Consiste en el pago que se da por un trabajo realizado en sobretiempo y que se calcula con un 25% extra en las dos primeras horas y un 35% por las que sigan.</p>	<p>E9: Es una remuneración que percibe el trabajador por ser su derecho, esta remuneración es equivalente al tiempo adicional que labore a su horario.</p>	<p>E10: Es un pago que reciben aquellos trabajadores que exceden su jornada establecida en su centro de trabajo y que se computa de acuerdo a las horas que sean extras.</p>
<p>COMENTARIO: De las entrevistas realizadas nos podemos dar cuenta que existe convergencia ya que todos tiene conocimiento sobre el concepto de pago de horas extras, los</p>				

E1, E2, E9 consideran que es una remuneración que reciben los trabajadores por ser su derecho y los E2, E4 y E7 lo describen como una compensación por un trabajo realizado fuera de la jornada laboral.

Fuente: Ver anexo N° 04

Tabla 2.- Respuesta a la pregunta 2 de la entrevista realizada

2. ¿Por qué considera usted que a los trabajadores que prestan servicios fuera de su horario ordinario de labores les corresponde el pago de horas extras? Justifique su respuesta.				
E1: Es lo que manda la norma, sería muy injusto que no fuera de esa forma y solo se beneficiaría a el empleador del tiempo del trabajador.	E2: Simplement e es su derecho establecido por normas legales.	E3: Siendo que todo tiempo trabajado fuera del horario es susceptible de ser compensado económicament e según la ley. Además de ser el trabajo un derecho constitucional, que si bien es cierto no es respetado por todos en la práctica es nuestra obligación velar	E4: El trabajador sacrifica su tiempo por beneficio de su empresa mereciendo así también una contraprestación que debe ser mayor al pago de una hora normal, dentro de las dos primeras horas un 25% y pasado eso un 35% según la norma de jornada y	E5: Bueno considero que les corresponde por justicia, por ser su derecho reconocido en nuestras normas.

		por la parte débil de la relación laboral: el trabajador.	trabajo en sobretiempo.	
E6: Creo que es justo que le remuneren las horas que trabajan fuera de su horario por que dedican tiempo y esfuerzo en beneficio de su empleador	E7: Es una obligación del empleador pagar las horas extras	E8: Se encuentra estipulado en la ley que solo se trabaje 48 horas semanales y cuando exceda dicho periodo corresponde el pago extra.	E9: Toda institución o empresa debe pagar el tiempo extra de sus empleados.	E10: Considero que es un derecho del trabajador recibir una compensación monetaria por su trabajo realizado en sobretiempo y que por tanto debe recibir conforme a ley.

COMENTARIO:

De los datos recolectados nos podemos dar cuenta que existe convergencia porque la mayoría de entrevistados concuerdan en que a los trabajadores les corresponde el pago de horas por ser su derecho establecido ya en nuestras leyes, siendo así que los entrevistados E1 y E4 creen que la causa es porque el tiempo del trabajador es valioso y debe ser compensado cuando este lo dedique a acciones que beneficien a su empleador; además el E8 menciona algo de suma

importancia, que en nuestras normas solo esta considera el tiempo de 48 horas semanales a tiempo completo, en caso del E9 menciona a las instituciones, parte importante en la relación laboral ya que ellos son quienes deben realizar dicho pago correspondiente.

Fuente: Ver anexo N° 04

Tabla 3.- Respuesta a la pregunta 3 de la entrevista realizada

3. ¿Sabe usted que se entiende por derecho a la desconexión digital?.				
E1: Es el derecho que tienen los trabajadores a no responder llamadas, video llamadas o cualquier tipo de comunicación fuera de su horario laboral.	E2: La Desconexio n digital es una acción, acción para desligarse de cualquier aparato tecnológico que mantenga al trabajador conectado a su empleo, sea este celular o computador a	E3: Es un derecho de los trabajadores que recientemente se legislo en nuestro país, de manera muy similar a como se encuentra establecido hace años ya en el continente europeo, por lo que los trabajadores gozan de protección legal para	E4: Conozco de este derecho novedoso que fue dado en tiempo de pandemia para salvaguardar los derechos de los empleados que realizan trabajo remoto y que consiste en no usar la computadora , teléfono u otro análogo para responder	E5: Si, la Desconexion digital es una facultad del trabajador para desconectarse de los aparatos tecnológicos relacionados a su trabajo fuera de su horario laboral.

		desconectars e de los medios tecnológicos fuera de su jornada laboral.	mensajes de su empleador o realizar tareas cuando ya haya terminado su horario de trabajo.	
E6: Podemos entender la Desconexion digital es un derecho de los trabajadores para no responder comunicacione s de su empleador ni ejecutar labores.	E7: La Desconexion digital o Desconexion laboral consiste en un derecho que busca respetar el horario de los trabajadores y evitar que trabajen cuando ya no están en horario de trabajo.	E8: Es un derecho de los trabajadores remotos dado el año pasado en el Perú que los protege de posibles abusos y les permite desconectars e de los medios informáticos.	E9: Consiste en una facultad del trabajador de no responder ninguna comunicació n de su empleador, así como tampoco realizar ninguna labor durante su periodo de Desconexion sin poder ser castigado de	E10: Se entiende como un derecho del trabajador relacionado con su derecho al descanso y orientado a salvaguardar su salud y su intimidad personal, siendo así que no está obligado a responder comunicacione s

			alguna forma.	
COMENTARIO:				
<p>De las entrevistas realizadas podemos darnos cuenta que todos los entrevistados refieren conocer el concepto de la Desconexion digital, siendo así que los entrevistados E1, E3, E4, E7, E8 y E10, nos dicen que es un derecho de los trabajadores, dentro de los cuales los entrevistados E4 y E8 distingue como trabajadores remotos por ser este derecho dado en pandemia, los entrevistados E5 y E9 nos dicen que es una facultad de no responder ningún tipo de comunicación ya sea telefónica o por mensaje, siendo así que el E2 es el único que lo describe como una acción para desligarse de cualquier aparato tecnológico o análogo.</p>				

Fuente: Ver anexo N° 04.

Tabla 4.- Respuesta a la pregunta 4 de la entrevista realizada

4. ¿Por qué considera usted que, en el Perú, se respeta el derecho a la desconexión digital de los trabajadores? Justifique su respuesta.				
E1: Considero que no se respeta en todas las empresas e instituciones, como en todo ámbito siempre habrá personas, en este caso empleadores, que hagan caso omiso para obtener beneficios actuando incorrectamente.	E2: Creo que podría asumirse que se respeta el derecho a la desconexión digital que se encuentra regulado normativamente y genera la presunción de que todos debemos conocerlo y respetarlo.	E3: En el Perú se legislo este derecho hace meses apenas, por lo que apenas se está regulando en las empresas, siendo así que no creo que se respete completamente.	E4: El derecho a la Desconexión digital por ser novedoso en nuestro país no es conocido por todos los trabajadores y no saben hacer valer sus derechos por otra parte no todos los empleadores	E5: Considero que aunque ya este regulado este derecho no se respeta en la práctica pues muchos trabajadores trabajan de más

			s lo han instaurado en sus instituciones, siendo así que sea muy difícil que se respete a cabalidad.	
E6: No creo que se respete el derecho en nuestra actualidad, por lo menos no totalmente ya que muchos profesionales viven permanentemente ligados a su trabajo como por ejemplo los docentes con sus alumnos, quienes están en contacto todo el	E7: Desde el punto de vista legislativo se respeta en cuanto a los trabajadores remotos, pero debería aplicarse a todo tipo de trabajador.	E8: No creo que se respete el derecho ya que en la mayoría de entidades públicas muchos trabajadores se llevan trabajo a casa.	E9: Desde que empezó la pandemia no se ha respetado el horario de los trabajadores ya que todos laboran más tiempo desde casa que lo que comúnmente solían hacerlo en su centro de labores.	E10: El derecho a la Desconexión digital establecido en nuestro país asegura el respeto al derecho al descanso y salud física y mental.

día con los profesores.				
-------------------------	--	--	--	--

COMENTARIO:

En esta pregunta podemos darnos cuenta que la convergencia se da en que la mayoría de los entrevistados nos dice que no se respeta el derecho a la Desconexión digital siendo así que los entrevistados E5, E6, E8 y E9 nos dicen que los profesionales en nuestro país viven permanentemente conectados a su trabajo debido a la tecnología, en cuanto a los entrevistados E1, E2 y E7 consideran que, si se respeta basados en que está regulado en nuestra legislación, por otra parte, el E3 nos dice que es complicado que se respete por ser novedoso.

Fuente: Ver anexo N° 04

Tabla 5.- Respuesta a la pregunta 5 de la entrevista realizada

<p>5. ¿Por qué considera usted que el pago de las horas extras únicamente procede cuando ha sido expresamente autorizado por el empleador? Justifique su respuesta.</p>				
<p>E1: Creo que el tema podría ir por el hecho de que las horas extras se establecen de manera voluntaria entre empleador y empleado.</p>	<p>E2: Desconozco el tema.</p>	<p>E3: Este tema aún no se encuentra expresado en la norma en forma clara, si bien por la ley sabemos que es necesario un acuerdo entre empleador y empleado, no siempre ocurre y sin embargo considero que si deberían remunerarles puesto que es</p>	<p>E4: No tengo conocimiento de que en la ley se haya establecido de tal manera, sin embargo creo que muchos empleadores ejercen medidas coercitivas para obligar a sus trabajadores a realizar labores fuera de su horario por lo que de</p>	<p>E5: Considero que el pago de horas extras procede en esas circunstancias para la realización de horas extras se da mediante un previo acuerdo entre empleador y trabajador.</p>

		un tiempo dedicado a beneficio del empleador.	cierta forma es una "autorización" indirecta.	
E6: Creo que es un tema debatible por lo mismo de ser relativamente nuevo, y muchos trabajadores no tienen la autorización del empleador, pero lo realizan por la sobre carga de labores que tienen.	E7: No tengo conocimiento de dicha regulación	E8: Creo que el pago de horas extras debe ser aplicable a todo trabajador que labore más de su jornada.	E9: Al respecto del tema de autorización para el trabajo en sobretiempo por parte del empleador, existe jurisprudencia del organismo Sunafil en donde dice que se presume que el trabajador realiza horas extras con la autorización de su jefe y que es el mismo empleador quien debe desvirtuar	E10: Considero que la autorización puede ser expresa o tácita.

			dicha presunción.	
<p>COMENTARIO:</p> <p>De los datos obtenidos de esta pregunta nos damos cuenta que todos los entrevistados mencionaron la autorización expresa del empleador siendo así que los entrevistados E1 y E5 refieren que las horas extras deben ser autorizadas desde el punto de vista que son voluntarias entre empleador y trabajador, en cuanto a los entrevistados E2 y E7 nos dicen que desconocen el tema, por su parte los entrevistados E3 y E4 nos dicen que no se encuentra regulado en la norma con exactitud , el E8 considera que el pago debe ser aplicable a todo trabajador que labore de más, el E9 nos menciona acerca de la jurisprudencia en nuestro país del organismo de Sunafil, la cual menciona que la autorización del empleador se presume en todo trabajo de horas extras y que es el empleador quien debe desvirtuar tal presunción, por último el E10 considera que la autorización expresa o tácita.</p>				

Fuente: Ver anexo N° 04

Tabla 6.- Respuesta a la pregunta 6 de la entrevista realizada

<p>6. ¿Por qué usted estima que es posible el consentimiento implícito del empleador para la ejecución de labores en sobretiempo por parte del trabajador? Justifique su respuesta.</p>				
<p>E1: Según nuestra jurisprudencia el empleador debe reconocer el tiempo que el trabajador dedique a laborar, de tal manera que si un trabajador labora en su período de Desconexion digital le corresponde un pago por horas extras.</p>	<p>E2: A mi parecer no existe un consentimiento o implícito, sino que toda labor encargada fuera de horario debe ser expresa.</p>	<p>E3: Creo que no es posible un consentimiento o implícito sino que este debe ser explicito para poder contar como horas extras remuneradas o compensadas .</p>	<p>E4: De la misma manera que respondí la anterior pregunta el consentimiento o implícito se encuentra en las medidas autoritarias que realizan muchos empleadores abusando del poder que tienen para obligar a sus empleados a trabajar de más.</p>	<p>E5: Considero que podría existir un consentimiento o implícito cuando sea el mismo empleador quien asigne la labor fuera de la jornada laboral.</p>
<p>E6: El consentimiento</p>	<p>E7: Dentro de nuestra</p>	<p>E8: El trabajador está</p>	<p>E9: En la anterior pregunta</p>	<p>E10: El conocimiento</p>

o implícito ocurriría en el supuesto de que el empleador contactara a su trabajador para darle trabajo al terminar su horario.	jurisprudencia en materia laboral dicha situación se contempla y se estima que el tiempo que el trabajador este dentro de su centro de labores se estima trabajo en sobretiempo, en el caso de su investigación, dentro del ámbito del trabajo remoto hay mucho ámbito por legislar aún.	realizando tareas a favor de su empleador.	menciono en mi respuesta jurisprudencia de Sunafil respecto a esta pregunta.	implícito del empleador se refiere a que el trabajador puede alegar la suposición de que el empleador sabe que sus trabajadores están realizando labores a su favor.
--	--	--	--	--

COMENTARIO:

Respecto al consentimiento implícito del empleador, existe convergencia al mencionar la mayoría criterios jurisprudenciales, siendo así que los entrevistados E1, E7 y E9 mencionan la jurisprudencia nacional para responder esta pregunta en donde se reconoce que el empleador está obligado a reconocer todo tiempo extra de su trabajador, esto según Sunafil, respecto a los entrevistados E2 y E3 son los únicos entrevistados que expresa que el consentimiento debe ser

expreso, en cuanto a los entrevistados E5 y E6 mencionan que el consentimiento implícito se da ya que el empleador al asignarle labores a sus trabajadores fuera del horario de trabajo puede suponer que lo realizaría en tiempo extra.

Fuente: Ver anexo N° 04

Tabla 7.- Respuesta a la pregunta 7 de la entrevista realizada

<p>7. ¿Por qué cree usted que debería disponerse el pago de horas extras a favor de los trabajadores que prestan servicios durante su período de desconexión digital? Justifique su respuesta.</p>				
<p>E1: Conforme a la ley que regula la Desconexión digital los trabajadores tienen derecho al pago de horas extras o compensación con descanso cuando realicen trabajo en sobretiempo.</p>	<p>E2: Considero que dicha cuestión no debe ser debatible puesto que ya está establecido en la norma que se le remunere dichas horas.</p>	<p>E3: Es un derecho ya reconocido en nuestro país y como toda norma debe cumplirse, además de que es por merecimiento que reciba un pago por su trabajo.</p>	<p>E4: Es una cuestión legal que está establecido ya en nuestra legislación y que va directamente ligado al respeto de su derecho al trabajo.</p>	<p>E5: Por lo mismo que es justo que se remunere su tiempo laborado</p>
<p>E6: Creo que es justo que se les reconozca su labor de forma monetaria o</p>	<p>E7: Es un derecho de los trabajadores remotos el recibir un</p>	<p>E8: Los trabajadores entregan tiempo de más, tiempo que tienen</p>	<p>E9: Considero que es lo más apropiado ya que hace poco este derecho fue</p>	<p>E10: Creo yo que el periodo de Desconexión digital debe ser respetado por todas las</p>

se les compense con descanso puesto que así lo estipula la ley.	pago por horas extras.	dedicado a su familia para dedicarlo a su trabajo.	regulado en nuestro país y debe irse ampliando el panorama del mismo.	empresas y que cuando los trabajadores se vean obligados a trabajar de más, como en periodos de aumento de demanda de producción, entonces deben ser compensados
--	---------------------------	---	--	--

COMENTARIO:

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la investigación es determinar el pago de horas extras a trabajadores en el periodo de Desconexión digital es de suma importancia esta pregunta, a lo que todos los especialistas entrevistados concordaron en que debería disponerse el pago de horas extras a los trabajadores por laborar durante su periodo de Desconexión digital, siendo así que los E1, E3 y E4 nos dicen que en la norma ya está establecido y debe ser respetado como todos los derechos, el E2 respondió que es un tema que no es debatible porque ya se reguló tal pago, por otra parte los E5, E6 y E8, dice que el pago debe realizarse por una cuestión de justicia al esfuerzo y tiempo del trabajador y solo el E7 mencionó dentro de esta pregunta a los trabajadores remotos por ser ellos a quien se les regule el derecho de la Desconexión digital.

Fuente: Ver anexo N° 04

Tabla 8.- Respuesta a la pregunta 8 de la entrevista realizada

8. ¿Quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante el período de desconexión digital?				
E1:	E2:	E3:	E4:	E5:
Normalmente correspondería al empleador demostrar que el trabajador que pasa más tiempo en el centro de labores está dedicado a otra cosa que no fuera en su beneficio, pero con el trabajo en casa es obligación del trabajador demostrarlo.	Bueno, según nuestra jurisprudencia es labor del trabajador acreditar su prestación en horas extras, lo cual es aplicable también en este ámbito.	La prestación de servicios debe ser acreditada por el trabajador, en la figura de la Desconexión digital es el mismo quien debe mostrar las pruebas necesarias para demostrar dicha labor.	Si bien es cierto que es el empleador quien debe brindar los medios para probar que respeta el periodo de Desconexión de sus empleados, es obligación de estos probar sus horas trabajadas extras puesto que su sola afirmación sería excesiva y podría	Bueno al ser aplicables las normas del trabajo en sobretiempo a la Desconexión digital es deber del trabajador acreditar el trabajo en sobretiempo.

			generar fallos injustos.	
E6: Es el trabajador quien debe acreditar que brindo servicios fuera de su horario, pudiendo este usar mensajes o llamadas para comprobar dicho acto.	E7: Es obligación del trabajador acreditar la realización de labores más ahora con el trabajo remoto en donde están en su domicilio y es más fácil las distracciones familiares.	E8: Los empleadores deben garantizar los medios idóneos para que los trabajadores solo laboren lo indicado en sus contratos.	E9: El trabajador es quien tiene la carga de la prueba en el periodo de sobretiempo.	E10: No tengo conocimiento de dicha pregunta.

COMENTARIO:

Respecto a esta pregunta, acerca de quién es el encargado de acreditar la prestación de servicios en tiempo de Desconexion digital la gran mayoría de entrevistados concordaron que esta es labor del trabajador, incluyendo los entrevistados E2, E3, E4, E5, E6, E7 y E9 concuerda que es labor del trabajador, todos en base a razones diferentes, algunos se basan en la jurisprudencia y otros mencionando incluso formas de como el trabajador puede probar su tiempo laborado siendo esto con los mensajes o llamadas, al ser el quien tiene la carga de la prueba más aun con el trabajo fuera de la oficina; en cuanto a la divergencia el E1 menciona que debería a ser el empleador pero basado en el trabajo presencial y el E10 menciona desconocer el tema.

Fuente: Ver anexo N° 04

Tabla 9.- Respuesta a la pregunta 9 de la entrevista realizada

9. ¿Cómo cree usted que debería verificarse la ejecución de servicios efectivos durante el período de desconexión digital?				
E1: Con el creciente avance de la tecnología los empleadores pueden usar varios métodos siempre y cuando sean idóneos para comprobar que sus empleados hacen o no horas extras.	E2: Existen muchas formas para poder verificarse la ejecución de labores, creo que las principales conllevan un registro digital del trabajador en el ordenador.	E3: De forma de que ayude a que fuera más fácil la prueba al momento de solicitar el pago de las horas extras.	E4: Con un registro de las labores que realice el trabajador dentro de su periodo de desconexión para que sean prueba idónea del trabajo realizado extra.	E5: Con mecanismos electrónicos que prueben que el tiempo alegado se dedicó exclusivamente a labores en beneficio de la empresa, descartando así asuntos personales o de otra índole.
E6: Mediante la tecnología ya que es posible que cuando el trabajador no esté siendo supervisado	E7: Creo que políticas internas dentro de las empresas sería un medio	E8: Existen muchos métodos sin embargo creo que los programas informáticos	E9: Con mecanismos informáticos de fiscalización laboral que midan el	E10: Creo que mediante el trabajo por resultado el trabajador tiene mejor manejo de su

dedique parte de su jornada laboral a su vida personal.	efectivo ya que se adecuaría a cada rubro en especial.	que generan un registro al encender el computador que es exclusivo de uso de trabajo y al apagarlo al final de su jornada seria de mucha utilidad.	tiempo que el trabajador dedica diariamente a sus labores.	tiempo pero que en los casos en donde no sea así es factible el uso de la tecnología.
---	--	--	--	---

COMENTARIO:

De los datos obtenidos en la última pregunta de nuestro cuestionario, todos los entrevistados mencionaron la tecnología como fuente para poder verificarse la ejecución de servicios en el periodo de Desconexion digital, por tanto no existe divergencia en esta pregunta al estar todos de acuerdo, siendo así que el E2 menciona un registro digital conectado al ordenador asimismo el E8 también hizo alusión a algo similar, es decir un registro al encender y apagar el ordenador, en cuanto al E7 y el E9 ambos se pronunciaron sobre las políticas internas y a la fiscalización laboral de los empleados para garantizar el registro y poder calcular correctamente las horas extras.

Asimismo, en cuanto al análisis de documento hemos tenido a bien analizar dos jurisprudencias relacionadas al tema

Tabla 10.- Análisis de la casación laboral sobre horas extras

DATOS DE LA SENTENCIA			
EXP. N°	1196 – 2016	Tipo de proceso	Ordinario
Partes intervinientes	Demandante	Javier Antonio Soto Salas	
	Demandado	Servicio de Administración Tributaria de Lima (SAT)	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL			
<p>Esta jurisprudencia consiste en una casación laboral referente al trabajo en sobretiempo, por lo que ha sido considerada dentro de la presente investigación para poder aclarar dicho tema.</p> <p>Se estableció un precedente que determina que el registro es de suma importancia para comprobar si el empleado trabajo horas extras, teniendo en cuenta el registro de entrada y el registro de salida, bastando solo con que el trabajador demuestre que se quedó laborando aun después de culminado su horario laboral para que se presuma realizo labor en sobretiempo.</p> <p>Esto ayudo en los casos donde se señalaba que no era suficiente el hecho de estar dentro del lugar de trabajo para decir que estuvo realizando labor efectiva a favor de la empresa, lo cual servía para vulneraciones al tiempo del trabajador.</p>			

Tabla 11.- Análisis de la casación laboral sobre quien tiene la carga de la prueba en horas extras.

DATOS DE LA SENTENCIA			
EXP. N°	17885 – 2017	Tipo de proceso	Ordinario
Partes intervinientes	Demandante	Pilar Fanny Pumayalla Luna	
	Demandado	Certificaciones del Perú S.A. (Cerper S.A.)	
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL			
<p>Esta sentencia hace referencia a quien debe probar las horas extras dentro de la relación laboral, concluyendo que al ser un hecho extraordinario el trabajo en sobretiempo es obligación del demandante, en este caso el trabajador, y que en esos casos como sabemos no es el trabajador quien tiene registros de asistencias o medios probatorios suficientes, le bastaría con solicitar para evidencia del proceso el cuaderno de asistencia o tarjetas de asistencia.</p> <p>En el supuesto de que el empleador se niegue a exhibir dichos medios probatorios entonces se presumiría que si realizó el trabajo en horas extras, esto teniendo en cuenta que el empleador no tenga una causa válida y que el trabajador no cuente con otro medio para poder comprobar su pretensión, siendo esto de ayuda en nuestro trabajo porque nos aclara cómo se maneja la jurisprudencia en nuestro país respecto a la carga probatoria.</p>			

Teniendo en consideración la información recolectada del instrumento de entrevista, el análisis jurisprudencial y la doctrina respecto a nuestro objetivo principal, según Verona (2021) toda labor realizada dentro del período de desconexión digital del trabajador debe ser considerado trabajo en sobretiempo y por lo tanto debería retribuirse con el pago de horas extras, esto relacionado a la tabla N° 1 en donde los entrevistados concuerdan en que el pago de horas extras consiste en una remuneración extraordinaria que recibe el trabajador por laborar fuera del horario

laboral y que se remunera con una sobretasa de 25 y 35 por ciento respectivamente, además dicho objetivo se encuentra relacionado con la tabla N° 2 que hace alusión específicamente a las razones por las cuales les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que laboren fuera del horario, siendo los principales, por estar normando en la ley y por ser justa la retribución económica.

Siguiendo con el análisis respecto del primer objetivo específico podemos darnos cuenta en la tabla N° 3 que todos los especialistas entrevistados tienen un concepto claro respecto de lo que es la desconexión digital, coincidiendo en que es un derecho de los trabajadores (algunos mencionan solo trabajadores remotos) para no responder comunicaciones de sus empleadores ni realizar labores sin ser sancionados, esto concuerda a su vez con lo que menciona Cegarra (2019) quien señala que es una protección legal para velar y hacer cumplir otros derechos como el derecho al descanso y el derecho a la salud.

Respecto a la tabla N° 4 los entrevistados opinan que este derecho no es respetado en nuestro país por ser novedoso, De la Torres (2021) concuerda con esta opinión de que es un derecho nuevo y menciona un aporte importante, que son las empresas e instituciones las encargadas de establecer mecanismos que garanticen el respeto del mismo, ya que la gran mayoría de trabajadores viven conectados a su trabajo, aunque un pequeño porcentaje considera que la sola regulación basta para que se considere respetado por todos.

Asimismo en cuanto al segundo objetivo específico para poder determinar en qué casos corresponde el pago de horas extras, hacemos mención a la jurisprudencia nacional, en aras de entender cómo se maneja las horas extras en la realidad peruana, según la tabla N° 10, en la sentencia recaída en el expediente N°1196-2016, la cual hace referencia a cómo comprobar la labor efectiva del trabajador teniendo en cuenta el registro del mismo, respecto a esto muchos de los entrevistados mencionan en la tabla N° 9 que el registro digital conectado al ordenador sería un mecanismo ideal para comprobar la ejecución de servicios durante el periodo de desconexión digital

Ahora bien para determinar los casos en los que corresponde dicho pago podemos guiarnos de lo establecido en el Decreto Supremo 004-2021-TR, en su artículo 5, el cual menciona que el trabajador podrá ser remunerado con pago de horas extras por aquellas labores que acuerde con su empleador para realizarlas fuera de su horario pero menciona que también podría ser compensado con descanso sustitutorio, en cuanto a esto en los datos obtenidos de las tablas N° 5, 6 y 7 también hacen mención cuando las horas extras son autorizadas por el empleador, esto en base a que son voluntarias entre el empleador y el trabajador, sin embargo, según nuestra jurisprudencia, específicamente según el organismo de Sunafil donde se presume una autorización del empleador en todo trabajo en sobretiempo

Continuando con el análisis y respecto al tercer y último objetivo específico sobre quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante el periodo de desconexión digital, según Monzón (2018) esto le corresponde al trabajador acreditar la prestación efectiva de servicios teniendo como base el artículo 10-A del Decreto Legislativo N°854 al no existir un sistema de control de asistencia que sea totalmente seguro, pero es deber de los empleadores dotar de mecanismos para asegurar el derecho de la desconexión digital de sus trabajadores, coincidiendo esto con las tablas 8 y 9 donde la mayoría de entrevistados respondieron que es obligación del trabajador probarlo, mediante mensajes de texto, correos, WhatsApp, llamadas, entre otros, siempre con ayuda de la tecnología, y para esto brindan ejemplos de cómo podrá verificarse la ejecución de la prestación de servicios en horario de sobretiempo con métodos como los registros digitales y las políticas internas de fiscalización. Finalmente, esto concuerda con nuestra jurisprudencia, tal como nos podemos dar cuenta en la tabla N° 11, mediante la sentencia recaída en el expediente N°17885-2017 donde se determinó que la carga de la prueba le corresponde al trabajador.

Por todo lo explicado en las líneas precedentes, damos por logrado nuestro objetivo principal, por cuanto hemos determinado que sí les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan labores durante la desconexión digital, siempre y cuando dichos trabajadores hayan comprobado la prestación efectiva de sus labores

con medios probatorios relacionados a las tablas N° 8 y N° 9, por ser esto establecido en nuestra legislación y por ser justa la retribución económica por el tiempo y esfuerzo del trabajador.

V. CONCLUSIONES

- El derecho a la Desconexión digital consiste en una facultad de los trabajadores para no responder ningún tipo de comunicación, ni realizar labores sin ser sancionados por sus empleadores, puesto que les confiere una protección legal para hacer cumplir el respeto a su jornada y sus derechos al descanso, salud y privacidad familiar y personal.
- El pago de horas extras por concepto de trabajo en sobretiempo corresponde en el caso en que el trabajador labore fuera de su horario de trabajo, es decir en su periodo de Desconexión digital, cabe resaltar que las partes laborales pueden acordar compensar el tiempo trabaja dado extra con descanso sustitutorio.
- El trabajador tiene la carga de la prueba, puesto que es quien debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante la Desconexión digital, esto en base a la norma peruana y en base al grado de dificultad que existe para acreditar un registro adecuado de entrada y salida durante el trabajo remoto.
- Siendo así, que con la presente investigación se ha dado respuesta al objetivo general de la misma, al determinar que si corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la Desconexión digital.

VI. RECOMENDACIONES

- Respecto a los empleadores, se les recomienda implementar mecanismos que garanticen el respeto del derecho a la desconexión digital asimismo que dichos mecanismos logren desincentivar que los trabajadores busquen realizar horas extras, mediante sanciones a aquellos que las realicen sin previa coordinación ni autorización, pero esto no significa que no deban remunerarles, puesto que es su derecho.
- Respecto a los trabajadores, se les recomienda realizar solo trabajo en sobretiempo que haya sido previamente coordinado con su empleador y en el supuesto que se vea obligado a realizarlo, tomar las medidas adecuadas para poder comprobarlo, como tener constancia de un registro de las llamadas y/o

mensajes que puedan ser pruebas fehacientes ante cualquier juzgado.

- Respecto a la norma en cuestión, se hace un llamado al legislador a tener en cuenta los resultados arribados en la presente investigación con la finalidad de reglamentar los vacíos y/o deficiencias que la misma pueda enfrentar a fin de evitar situaciones que afecten el derecho al descanso del colaborador.

REFERENCIAS

Amedirh (30 de abril 2021). ¿Ya es legal el derecho a la desconexión digital en México?

Obtenido de: <https://www.amedirh.com.mx/servicios/noticias/ya-es-legal-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-mexico>

Ampudia, M. (2020). Corte Suprema modifica criterio sobre pago de horas extras

(Casación Laboral N° 17885-2017 De la Santa). Peruweek.pe. Recuperado de

<https://www.peruweek.pe/corte-suprema-modifica-criterio-sobre-pago-de-horas-extras-casacion-laboral-no-17885-2017-del-santa/>

Álamo, A. (2019). Protección constitucional de las horas extras y su incidencia en el

artículo 8.7° de la Ley del Presupuesto Público 2019. (Tesis de grado).

Universidad Cesar Vallejo. Piura. Perú

Alzas, T. (11 de octubre 2017). Diseños Generales De La Investigación Cualitativa: La Teoría Fundamentada. Obtenido de: <https://www.webqda.net/disenos-generales-de-la-investigacion-cualitativa-la-teoria-fundamentada/?lang=es>

Arrieta, F (2020). La desconexión digital y el registro de la Jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. (Tesis de grado). Universidad de Deusto. España

Bautista, I & Estifer, A (2020). El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana. (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia

Bibliotecas Duoc UC (2018). Diferencia entre la Investigación Básica y la Aplicada. Obtenido de: <http://www.duoc.cl/biblioteca/crai/diferencia-entre-la-investigacion-basica-y-la-aplicada>

Briceño, L & Alfaro, K. (2019). “Los Fundamentos Doctrinales y Legislativos para el Pago de Horas Extras en la Jornada Atípica Acumulativa en el Sector Minero”. (tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Perú

Chaname, J. (2020). Jornada laboral, horario de trabajo y horas extra o sobretiempo. Bien explicado. Lp Pasión por el derecho. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>

Coelho, F. (17 de mayo 2019). "Metodología". En: Significados.com. Obtenido de: <https://www.significados.com/metodologia/>

Cegarra, C. F. (2019). Disconnecting from work: a new reality. Garrigues. Obtenido de: <https://bloglaboral.garrigues.com/en/disconnecting-from-work-a-new-reality>

De la Torre, K. (5 de mayo 2021) Las multas en Perú por no respetar desconexión digital. Obtenido de: <https://lexlatin.com/entrevistas/multas-peru-respetar-desconexion-digital>

El peruano (2021). ¡Atención trabajadores! Precisan pago de horas extras por interrupción del derecho a la desconexión digital. Obtenido de:

<https://elperuano.pe/noticia/116796-atencion-trabajadores-precisan-pago-de-horas-extras-por-interrupcion-del-derecho-a-la-desconexion-digital>

El peruano (2021). Personal sin fiscalización no puede pretender el pago de horas extras. Obtenido de: <https://elperuano.pe/noticia/122298-personal-sin-fiscalizacion-no-puede-pretender-el-pago-de-horas-extras>

El peruano (5 de marzo 2020). Decreto de urgencia N° 026-2020, Artículo 16. Obtenido de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

El peruano (23 de marzo 2020). Decreto Supremo N° 010-2020-Tr. Obtenido de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/>

El peruano (10 de marzo 2021). Decreto Supremo N° 004-2021-Tr. Obtenido de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-dicta-disposiciones-reglamentarias-para-decreto-supremo-n-004-2021-tr-1933990-3/>

Escuela de Doctorado Universidad de Zaragoza (08 de marzo 2021) Aspectos Éticos Y Normativos en la Investigación con Seres Humanos. Obtenido de: http://eventos.unizar.es/54087/detail/actividad-transversal-curso-2020-2021_-aspectos-eticos-y-normativos-en-la-investigacion-con-seres-h.html

Espinola, L (2020). La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020. (tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Perú.

Espinoza, E (2020). La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales. Universidad de la costa CUC. (tesis de grado). Barranquilla. Colombia

Fernández, C. (25, de marzo 2021). Derecho a la desconexión digital: qué es y por qué es tan difícil respetarlo en tiempos de la COVID-19. Obtenido de: <https://www.lavanguardia.com/economia/20210325/6605207/derecho->

desconexion-digital-dificil-tiempos-covid19-brl.html

Findlaw (12 de agosto 2014). COCHRAN contra SCHWAN HOME SERVICE INC.

Obtenido de: <https://caselaw.findlaw.com/ca-court-of-appeal/1675681.html>

Galo, E. (2018). ICTs in companies: evolution of technology and structural change in organizations. Revista Científica Dominio de las Ciencias.

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es>

Gestión (11 de marzo 2021). “Desconexión digital de trabajadores en trabajo remoto debe ser al menos de 12 horas continuas”. Obtenido de:

<https://gestion.pe/economia/desconexion-digital-trabajo-remoto-mtpe-desconexion-digital-de-trabajadores-en-trabajo-remoto-debe-ser-al-menos-de-12-horas-continuas-noticia/>

Quispe, S. (2017). “El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan”. (Tesis de grado).

Universidad andina del Cusco. Cusco. Perú.

Mayor, J. (13 de febrero 2021). El derecho a la desconexión digital en tiempos de pandemia dentro del tiempo, horario y jornada de trabajo en una era post COVID-19 en la experiencia laboral española. Obtenido de:

<https://iuslatin.pe/el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-tiempos-de-pandemia-dentro-del-tiempo-horario-y-jornada-de-trabajo-en-una-era-post-covid-19-en-la-experiencia-laboral-espanola/>

Montes, D. (12 de setiembre 2018). “Análisis Descriptivo”. Obtenido de:

<https://www.pgconocimiento.com/metodos-de-analisis-estadistico/>

Muñoz Abogados (20, junio 2018). ¿Es la desconexión digital un derecho laboral?

Obtenido de: <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/desconexion-digital-derecho-laboral#cta-call>

Monzon, W. (21 de mayo 2018). ¿Quién debe acreditar la prestación de servicios en sobretiempo? Obtenido de: <https://lpderecho.pe/acreditar-prestacion-servicios-sobretiempo/#:~:text=Por%20tanto%2C%20quien%20debe%20acreditar,derec>

ho%2C%20a%20trav%C3%A9s%20de%20la

Noticias jurídicas (02 De enero 2017). En Francia entra en vigor el derecho a la 'desconexión digital' del trabajador con la empresa. Obtenido de: <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11540-en-francia-entra-en-vigor-el-derecho-a-la-039;desconexion-digital039;-del-trabajador-con-la-empresa/>

LegisPe. (10 de junio del 2020). Precisan criterio nuevo para pago de horas extras al trabajador [Cas. Lab. 1196-2016, Lima. Obtenido de: <https://lpderecho.pe/casacion-1196-2016-lima-precisan-criterio-nuevo-pago-horas-extras-al-trabajador/>

Senado de la república (29 abril 2021). Incorpora Senado a la Ley del Trabajo el derecho a la desconexión digital laboral. Obtenido de: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/50905-incorpora-senado-a-la-ley-del-trabajo-el-derecho-a-la-desconexion-digital-laboral.html>

Silva, A. (2018). "Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°728". (tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Perú.

Sordo, A. (15 de abril 2021), Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos. Obtenido de: <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

Requejo, L. (2021). Desconexión digital: ¿Cuánto puede percibir por realizar jornadas fuera del tiempo de trabajo remoto? El Comercio. Obtenido de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/desconexion-digital-cuanto-puede-percibir-por-realizar-jornadas-fuera-del-tiempo-de-trabajo-noticia/?ref=ecr>

Perez, F. (16 de septiembre de 2020.). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Epub.

Postgrado UTP (26 de marzo 2021). ¿Qué es el derecho a la Desconexión Digital y por qué es tan importante? Obtenido de: <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/que-es-el-derecho-a-la-desconexion->

digital-y-porque-es-tan-importante/

RPP. (5 de noviembre 2020). Trabajo remoto: ¿Cómo se acreditan las horas extras tras nuevas medidas del gobierno? Obtenido de: <https://www.ppulegal.com/covid/trabajo-remoto-como-se-acreditan-las-horas-extras-tras-nuevas-medidas-del-gobierno/#:~:text=La%20especialista%20se%C3%B1ala%20que%20los,como%20WhatsApp%20y%20llamadas%20telef%C3%B3nicas.>

Unión Sindical Obrera (19 de octubre, 2020). ¿Qué es la desconexión digital? Obtenido de: <https://www.uso.es/que-es-la-desconexion-digital-como-se-regula/>

Unión Sindical Obrera (28 de julio, 2021). Derecho a la Desconexion digital: resolvemos todas tus dudas. Obtenido de: <https://www.uso.es/derecho-a-la-desconexion-digital-resolvemos-todas-tus-dudas/>

Vasconcelos, S; Menezes, P; D Ribeiro, M. (05 de febrero 2021). Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. Obtenido de: <https://blog.scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/#.YK7kwrDKjIU>

Verona, J. (11 de marzo 2021). Pago de horas extras para trabajadores que realicen tareas durante tiempo de desconexión digital. Obtenido de: <https://grupoverona.pe/pago-de-horas-extras-para-trabajadores-que-realicen-tareas-durante-tiempo-de-desconexion-digital/>

ANEXOS

ANEXO 1

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: EL PAGO DE HORAS EXTRAS A LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN ACTIVIDADES DURANTE LA DESCONEXIÓN DIGITAL						
ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
DERECHO LABORAL, TRABAJO REMOTO, PAGO DE HORAS EXTRAS	¿Les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital?	¿Qué es la desconexión digital?	Determinar si les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital.	Explicar en qué consiste el derecho a la desconexión digital.	La desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"> ● Origen de la desconexión digital. ● Normas que regulan el derecho a la desconexión digital.
		¿Cuándo corresponde el pago de horas extras?		<ul style="list-style-type: none"> ● Establecer en qué casos corresponde dicho pago a las horas extras. ● Determinar quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante la desconexión digital. 		

ANEXO 2

ENTREVISTA – ABOGADO Y/O JUEZ ESPECIALISTA

TÍTULO: El Pago De Horas Extras A Los Trabajadores Que Realizan Actividades Durante La Desconexión Digital.

RESPONSABLE:

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO(A):

CARGO/PROFESIÓN:

INSTITUCIÓN:

HORA:

FECHA:

II. INSTRUCCIONES:

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

III. GLOSARIO

- **Desconexión Digital.** - La desconexión digital es la acción de desconectarse de los dispositivos electrónicos. En el ambiente laboral implica no contestar ningún tipo de comunicación (llamadas, mensajes, emails, WhatsApp) fuera del horario laboral. Tampoco asistir a algún tipo de reunión o encuentro fuera de la jornada.
- **Horas Extras.**- Las horas extras en Perú es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal. Este tipo de trabajo puede realizarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida. Según el artículo 9 “el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación”.

OBJETIVO GENERAL

Determinar si les corresponde el pago de horas extras a los trabajadores que realizan actividades durante la desconexión digital.

1. ¿Qué entiende por pago de horas extras?
.....
.....
.....
.....
2. ¿Por qué considera usted que a los trabajadores que prestan servicios fuera de su horario ordinario de labores les corresponde el pago de horas extras? Justifique su respuesta.
.....
.....
.....
.....
.....
.....

OBJETO ESPECÍFICO 1

Explicar en qué consiste el derecho a la desconexión digital.

3. ¿Sabe usted que se entiende por derecho a la desconexión digital?
.....
.....
.....
.....
4. ¿Por qué considera usted que, en el Perú, se respeta el derecho a la desconexión

digital de los trabajadores? Justifique su respuesta.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer en qué casos corresponde dicho pago a las horas extras.

5. ¿Por qué considera usted que el pago de las horas extras únicamente procede cuando ha sido expresamente autorizado por el empleador? Justifique su respuesta.

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

6. ¿Por qué usted estima que es posible el consentimiento implícito del empleador para la ejecución de labores en sobretiempo por parte del trabajador? Justifique su respuesta.

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

7. ¿Por qué cree usted que debería disponerse el pago de horas extras a favor de los trabajadores que prestan servicios durante su período de desconexión digital? Justifique su respuesta.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Determinar quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante la desconexión digital.

8. ¿Quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante el período de desconexión digital?

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

9. ¿Cómo cree usted que debería verificarse la ejecución de servicios efectivos durante el período de desconexión digital?

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

ANEXO 3
VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA
INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la guía de entrevista, la misma que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres	
---------------------	--

Grado Académico	
Mención	
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Qué entiende respecto al pago de horas extras?				
2. ¿Considera usted que a los trabajadores que prestan servicios fuera de su horario ordinario de labores les corresponde el pago de horas extras?				
3. ¿Sabe usted que se entiende por derecho a la desconexión digital?				
4. ¿Considera usted que, en el Perú, se respeta el derecho a la desconexión digital de los trabajadores?				

<p>5. ¿Cree usted que el pago de las horas extras únicamente procede cuando ha sido expresamente autorizado por el empleador?</p>				
<p>6. ¿Usted estima qué es posible el consentimiento implícito del empleador para la ejecución de labores en sobretiempo por parte del trabajador?</p>				
<p>7. ¿Cree usted que debería disponerse el pago de horas extras a favor de los trabajadores que prestan servicios durante su período de desconexión digital?</p>				
<p>8. ¿Quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante el período de desconexión digital?</p>				

<p>9. ¿Cómo cree usted que debería verificarse la ejecución de servicios efectivos durante el período de desconexión digital?</p>				

ANEXO 04

Matriz de triangulación de datos

Preguntas	Entdo (1)	Entdo (2)	Entdo (3)	Entdo (4)	Entdo. (5)	Convergencia	Divergencia	Interpretación
1.-¿Qué entiende por pago de horas extras?	Es una remuneración extra que recibe el trabajador debido a su labor también extra a su horario de trabajo, siendo este diario o semanal, cabe mencionar que el trabajo en sobre tiempo siempre debe ser voluntario en su otorgamiento y en su prestación	Entiendo que se refiere a la compensación pecuniaria que recibe un empleado cuando labora adicional a su jornada establecida.	Considero el pago de horas extras como el subsidio económico que un trabajador tiene derecho de acuerdo al tiempo extra que trabaje y de acuerdo a nuestra legislación	Considero que es una compensación que le es dada a un trabajador por el trabajo que realiza fuera de su horario establecido diario o semanal.	Bueno entiendo que es la remuneración que reciben los empleados por el trabajo que realizan cuando ya no están en horario	La mayoría concuerda en que se trata de un pago económico, es decir una remuneración o compensación.	Solamente un entrevistado menciona que es un el pago por un tiempo acordado, siendo el único que refiere esta condición.	De las entrevistas realizadas nos podemos dar cuenta que todos tienen conocimiento sobre el concepto de pago de horas extras, los E1, E2, E9 consideran que es una remuneración que reciben los trabajadores por ser su derecho y los E2, E4 y E7 lo describen como una compensación por un trabajo realizado fuera de la jornada laboral.
	Entdo (6) El pago de horas extras es un monto	Entdo (7) El pago de horas extras es una	Entdo (8) Consiste en el pago que se da por un trabajo	Entdo (9) Es una remuneración que percibe el	Entdo (10) Es un pago que reciben aquellos			

	económico que el trabajador recibe cuando labora fuera de su jornada de trabajo ya sea antes o después de esta.	compensación por un trabajo extra acordado entre empleador y empleado fuera de su horario laboral.	realizado en sobretiempo y que se calcula con un 25% extra en las dos primeras horas y un 35% por las que sigan.	trabajador por ser su derecho, esta remuneración es equivalente al tiempo adicional que labore a su horario.	trabajadores que exceden su jornada establecida en su centro de trabajo y que se computa de acuerdo a las horas que sean extras.			
2.-¿Por qué considera usted que a los trabajadores que prestan servicios fuera de su horario ordinario de labores les corresponde el pago de horas extras? Justifique su respuesta.	Entdo (1) Porque es lo que manda la norma, sería muy injusto que no fuera de esa forma y solo se beneficiaría el empleador del tiempo del trabajador.	Entdo (2) Simplemente porque es su derecho establecido por normas legales	Entdo (3) Porque todo tiempo trabajado fuera del horario es susceptible de ser compensado económicamente según la ley. Además de ser el trabajo un derecho constitucional, que si bien es cierto no es respetado por todos en la práctica es nuestra obligación velar por la parte débil de	Entdo (4) Porque el trabajador sacrifica su tiempo por beneficio de su empresa mereciendo así también una contraprestación que debe ser mayor al pago de una hora normal, dentro de las dos primeras horas un 25% y pasado eso un 35% según la norma de jornada y trabajo en sobretiempo.	Entdo (5) Bueno considero que les corresponde por justicia, por ser su derecho reconocido en nuestras normas.	La mayoría concuerda en que el pago de horas extras le corresponde a los trabajadores por ser legal y justo	El entrevistado 7 es el único en referir que se trata de una obligación por parte del empleador.	De los datos recolectados nos podemos dar cuenta que la mayoría de entrevistados consideran que a los trabajadores les corresponde el pago de horas por ser su derecho establecido ya en nuestras leyes, siendo así que los entrevistados E1 y E4 creen que la causa es porque el tiempo del trabajador es valioso y debe ser compensado cuando este lo dedique a

			la relación laboral: el trabajador					acciones que beneficien a su empleador; además el E8 menciona algo de suma importancia, que en nuestras normas solo esta considera el tiempo de 48 horas semanales a tiempo completo, en caso del E9 menciona a las instituciones, parte importante en la relación laboral ya que ellos son quienes deben realizar dicho pago correspondiente .
	Entdo (6) Creo que es justo que le remuneren las horas que trabajan fuera de su horario por que dedican tiempo y esfuerzo en beneficio de su empleador	Entdo (7) Es una obligación del empleador pagar las horas extras	Entdo (8) Porque está estipulado en la ley que solo se trabaje 48 horas semanales y cuando exceda dicho periodo corresponde el pago extra.	Entdo (9) Porque toda institución o empresa debe pagar el tiempo extra de sus empleados.	Entdo (10) Considero que es un derecho del trabajador recibir una compensación monetaria por su trabajo realizado en sobretiempo y que por tanto debe recibir conforme a ley			
3.- ¿Sabe usted que se entiende por derecho a la desconexión digital?	Entdo (1) Es el derecho que tienen los trabajadores a no responder llamadas, video llamadas o	Entdo (2) La Desconexion digital es una acción, acción para desligarse de cualquier	Entdo (3) Es un derecho de los trabajadores que recientemente se legislo en nuestro país, de	Entdo (4) Conozco de este derecho novedoso que fue dado en tiempo de pandemia para salvaguardar	Entdo (5) Si, la Desconexion digital es una facultad del trabajador para desconectars	Todos los entrevistados refieren conocer que es el mencionado derecho y lo señalan como una facultad de desconectarse	No existe divergencia entre los entrevistados ya que todos respondieron que conocen lo que es la	De las entrevistas realizadas podemos darnos cuenta que todos los entrevistados refieren conocer el concepto de la

	cualquier tipo de comunicación fuera de su horario laboral	aparato tecnológico que mantenga al trabajador conectado a su empleo, sea este celular o computadora	manera muy similar a como se encuentra establecido hace años ya en el continente europeo, por lo que los trabajadores gozan de protección legal para desconectarse de los medios tecnológicos fuera de su jornada laboral.	los derechos de los empleados que realizan trabajo remoto y que consiste en no usar la computadora, teléfono u otro análogo para responder mensajes de su empleador o realizar tareas cuando ya haya terminado su horario de trabajo.	e de los aparatos tecnológicos relacionados a su trabajo fuera de su horario laboral.	de medios informáticos.	desconexión digital.	Desconexión digital, siendo así que los entrevistados E1, E3, E4, E7, E8 y E10, nos dicen que es un derecho de los trabajadores, dentro de los cuales los entrevistados E4 y E8 distingue como trabajadores remotos por ser este derecho dado en pandemia, los entrevistados E5 y E9 nos dicen que es una facultad de no responder ningún tipo de comunicación ya sea telefónica o por mensaje, siendo así que el E2 es el único que lo describe como una acción para desligarse de cualquier aparato tecnológico o análogo.
	Entdo (6) Podemos entender la Desconexión digital es un derecho de los trabajadores para no responder comunicación es de su empleador ni	Entdo (7) La Desconexión digital o Desconexión laboral consiste en un derecho que busca respetar el horario de los trabajadores y evitar que trabajen cuando ya no están en	Entdo (8) Es un derecho de los trabajadores remotos dado el año pasado en el Perú que los protege de posibles abusos y les permite desconectarse de los medios informáticos.	Entdo (9) Consiste en una facultad del trabajador de no responder ninguna comunicación de su empleador, así como tampoco realizar ninguna labor durante su periodo de	Entdo (10) Se entiende como un derecho del trabajador relacionado con su derecho al descanso y orientado a salvaguardar su salud y su intimidad personal, siendo así que no está			

	ejecutar labores.	horario de trabajo.		Desconexion sin poder ser castigado de alguna forma.	obligado a responder comunicacion es			
4.- ¿Por qué considera usted que, en el Perú, se respeta el derecho a la desconexión digital de los trabajadores? Justifique su respuesta.	Entdo (1) Considero que no se respeta en todas las empresas e instituciones, como en todo ámbito siempre habrá personas, en este caso empleadores, que hagan caso omiso para obtener beneficios actuando incorrectamente.	Entdo (2) Creo que podría asumirse que se respeta el derecho a la desconexión digital porque se encuentra regulado normativamente y genera la presunción de que todos debemos conocerlo y respetarlo.	Entdo (3) En el Perú se legislo este derecho hace meses apenas, por lo que apenas se está regulando en las empresas, siendo así que no creo que se respete completamente.	Entdo (4) El derecho a la Desconexion digital por ser novedoso en nuestro país no es conocido por todos los trabajadores y no saben hacer valer sus derechos por otra parte no todos los empleadores lo han instaurado en sus instituciones, siendo asi que sea muy difícil que se respete a cabalidad.	Entdo (5) Considero que aunque ya este regulado este derecho no se respeta en la práctica pues muchos trabajadores trabajan de más	Más de la mitad de los entrevistados concordó en que no se respeta el derecho a la Desconexion digital por ser nuevo y poco conocido, mientras que la otra parte estuvo de acuerdo en que se respeta por el hecho de estar regulado.	El respeto a la Desconexion digital no se respeta aunque se encuentre regulado porque los trabajadores continúan laborando más allá de su jornada de trabajo.	Como podemos darnos cuenta que los entrevistados, E5, E6, E8 y E9 nos dicen que no se respeta el derecho a la Desconexion digital en nuestro país, porque los profesionales permanentemente conectados a su trabajo debido a la tecnología, en cuanto a los entrevistados E1, E2 y E7 consideran que, si se respeta basados en que está regulado en nuestra legislación, por otra parte, el E3 nos dice que es complicado que
	Entdo (6) No creo que se respete el derecho en nuestra actualidad, por lo menos no totalmente	Entdo (7) Desde el punto de vista legislativo se respeta en cuanto a los trabajadores remotos, pero	Entdo (8) No creo que se respete el derecho porque en la mayoría de entidades públicas muchos	Entdo (9) Desde que empezó la pandemia no se ha respetado el horario de los trabajadores ya que todos	Entdo (10) El derecho a la Desconexion digital establecido en nuestro país asegura el respeto al			

	<p>porque muchos profesionales viven permanentemente ligados a su trabajo como por ejemplo los docentes con sus alumnos, quienes están en contacto todo el día con los profesores</p>	<p>debería aplicarse a todo tipo de trabajador.</p>	<p>trabajadores se llevan trabajo a casa.</p>	<p>laboran más tiempo desde casa que lo que comúnmente solían hacerlo en su centro de labores.</p>	<p>derecho al descanso y salud física y mental.</p>			<p>se respete por ser novedoso.</p>
<p>5.-¿Por qué considera usted que el pago de las horas extras únicamente procede cuando ha sido expresamente autorizado por el empleador? Justifique su respuesta.</p>	<p>Entdo (1) Creo que el tema podría ir por el hecho de que las horas extras se establecen de manera voluntaria entre empleador y empleado.</p>	<p>Entdo (2) Desconozco el tema.</p>	<p>Entdo (3) Este tema aún no se encuentra expresado en la norma en forma clara, si bien por la ley sabemos que es necesario un acuerdo entre empleador y empleado, no siempre ocurre y sin embargo considero que si deberían remunerarles puesto que es un tiempo dedicado a beneficio del empleador</p>	<p>Entdo (4) No tengo conocimiento de que en la ley se haya establecido de tal manera, sin embargo creo que muchos empleadores ejercen medidas coercitivas para obligar a sus trabajadores a realizar labores fuera de su horario por lo que de cierta forma es una "autorización" indirecta.</p>	<p>Entdo (5) Considero que el pago de horas extras procede en esas circunstancias porque para la realización de horas extras se da mediante un previo acuerdo entre empleador y trabajador</p>	<p>Concordancia al señalar la manera voluntaria y el acuerdo previo de las horas extras entre empleador y empleado.</p>	<p>Los entrevistados mencionaron no tener conocimiento de lo que se encuentra en la norma al respecto pero que en la realidad los trabajadores se ven forzados a laborar de más y dos de los entrevistados difirieron en que desconocen</p>	<p>De los datos obtenidos de esta pregunta nos damos cuenta que los entrevistados E1 y E5 refieren que las horas extras deben ser autorizadas desde el punto de vista que son voluntarias entre empleador y trabajador, en cuanto a los entrevistados E2 y E7 nos dicen que desconocen el tema, por su parte los entrevistados</p>

	Entdo (6)	Entdo (7)	Entdo (8)	Entdo (9)	Entdo (10)		
	<p>Creo que es un tema debatible por lo mismo de ser relativamente nuevo, y porque muchos trabajadores no tienen la autorización del empleador, pero lo realizan por la sobre carga de labores que tienen.</p>	<p>No tengo conocimiento de dicha regulación</p>	<p>Creo que el pago de horas extras debe ser aplicable a todo trabajador que labore más de su jornada.</p>	<p>Al respecto del tema de autorización para el trabajo en sobretiempo por parte del empleador, existe jurisprudencia del organismo Sunafil en donde dice que se presume que el trabajador realiza horas extras con la autorización de su jefe y que es el mismo empleador quien debe desvirtuar dicha presunción.</p>	<p>Considero que la autorización puede ser expresa o tácita</p>	<p>el tema de las horas extras autorizadas.</p>	<p>E3 y E4 nos dicen que no se encuentra regulado en la norma con exactitud , el E8 considera que el pago debe ser aplicable a todo trabajador que labore de mas, el E9 nos menciona acerca de la jurisprudencia en nuestro país del organismo de Sunafil, la cual menciona que la autorización del empleador se presume en todo trabajo de horas extras y que es el empleador quien debe desvirtuar tal presunción, por último el E10 considera que la autorización expresa o tácita.</p>

<p>6. ¿Por qué usted estima que es posible el consentimiento o implícito del empleador para la ejecución de labores en sobretiempos por parte del trabajador? Justifique su respuesta</p>	<p>Entdo (1)</p> <p>Porque según nuestra jurisprudencia el empleador debe reconocer el tiempo que el trabajador dedique a laborar, de tal manera que si un trabajador labora en su período de Desconexión digital le corresponde un pago por horas extras.</p>	<p>Entdo (2)</p> <p>A mi parecer no existe un consentimiento o implícito, si no que toda labor encargada fuera de horario debe ser expresa.</p>	<p>Entdo (3)</p> <p>Creo que no es posible un consentimiento implícito si no que este debe ser explícito para poder contar como horas extras remuneradas o compensadas</p>	<p>Entdo (4)</p> <p>De la misma manera que respondí la anterior pregunta el consentimiento implícito se encuentra en las medidas autoritarias que realizan muchos empleadores abusando del poder que tienen para obligar a sus empleados a trabajar de más.</p>	<p>Entdo (5)</p> <p>Considero que podría existir un consentimiento o implícito cuando sea el mismo empleador quien asigne la labor fuera de la jornada laboral</p>	<p>Los entrevistados coincidieron en cuanto a los criterios jurisprudenciales de Sunafil de que se presume que las horas extras que labora el trabajador son autorizadas.</p>	<p>Los entrevistados consideran que no es posible el consentimiento implícito y que este debe ser tácito.</p>	<p>Respecto al consentimiento implícito del empleador, los entrevistados E1, E7 y E9 mencionan la jurisprudencia nacional para responder esta pregunta en donde se reconoce que el empleador está obligado a reconocer todo tiempo extra de su trabajador, esto según Sunafil, respecto a los entrevistados E2 y E3 son los únicos entrevistados que expresa que el consentimiento debe ser expreso, en cuanto los entrevistados E5 y E6 mencionan que el consentimiento implícito se da ya que el</p>
	<p>Entdo (6)</p> <p>El consentimiento o implícito ocurriría en el supuesto de que el empleador contactara a su trabajador para darle trabajo al terminar su horario.</p>	<p>Entdo (7)</p> <p>Dentro de nuestra jurisprudencia en materia laboral dicha situación se contempla y se estima que el tiempo que el trabajador este dentro de su centro de labores se estima trabajo en</p>	<p>Entdo (8)</p> <p>Porque el trabajador está realizando tareas a favor de su empleador</p>	<p>Entdo (9)</p> <p>En la anterior pregunta menciono en mi respuesta jurisprudencia de Sunafil respecto a esta pregunta</p>	<p>Entdo (10)</p> <p>El conocimiento implícito del empleador se refiere a que el trabajador puede alegar la suposición de que el empleador sabe que sus trabajadores están realizando</p>			

		sobretiempo, en el caso de su investigación, dentro del ámbito del trabajo remoto hay mucho ámbito por legislar aún			labores a su favor.			empleador al asignarle labores a sus trabajadores fuera del horario de trabajo puede suponer que lo realizaría en tiempo extra.
7. ¿Por qué cree usted que debería disponerse el pago de horas extras a favor de los trabajadores que prestan servicios durante su período de desconexión digital? Justifique su respuesta.	Entdo (1) Conforme a la ley que regula la Desconexion digital los trabajadores tienen derecho al pago de horas extras o compensación con descanso cuando realicen trabajo en sobretiempo.	Entdo (2) Considero que dicha cuestión no debe ser debatible puesto que ya está establecido en la norma que se le remunere dichas horas	Entdo (3) Porque es un derecho ya reconocido en nuestro país y como toda norma debe cumplirse, además de que es por merecimiento que reciba un pago por su trabajo.	Entdo (4) Es una cuestión legal porque eso está establecido ya en nuestra legislación y porque va directamente ligado al respeto de su derecho al trabajo.	Entdo (5) Por lo mismo que es justo que se remunere su tiempo laborado	Los entrevistados coincidieron en mencionar en sus entrevistas el derecho de la Desconexion digital regulado en nuestro país y que es justa la prestación económica por laborar fuera de horario.	En cuanto a esta pregunta no existe divergencia puesto que todos consideraron que si debería disponerse el pago de horas extras a los trabajadores que presten servicios en su periodo de Desconexion digital.	Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la investigación es determinar el pago de horas extras a trabajadores en el periodo de Desconexion digital es de suma importancia esta pregunta, a lo que muchos entrevistados respondieron que debería disponerse el pago de horas extras a los trabajadores por laborar durante su periodo de Desconexion digital, siendo así que los E1,
	Entdo (6) Creo que es justo que se les reconozca su labor de forma monetaria o se les compense con descanso puesto que así	Entdo (7) Porque es un derecho de los trabajadores remotos el recibir un pago por horas extras.	Entdo (8) Porque los trabajadores entregan tiempo de más, tiempo que tienen dedicado a su familia para dedicarlo a su trabajo.	Entdo (9) Considero que es lo más apropiado ya que hace poco este derecho fue regulado en nuestro país y debe irse ampliando el	Entdo (10) Creo yo que el periodo de Desconexion digital debe ser respetado por todas las empresas y que cuando los trabajadores			

	lo estipula la ley.			panorama del mismo	se vean obligados a trabajar de mas, como en periodos de aumento de demanda de producción, entonces deben ser compensados			E3 y E4 nos dicen que en la norma ya está establecido y debe ser respetado como todos los derechos, el E2 respondió que es un tema que no es debatible porque ya se regulo tal pago, por otra parte los E5, E6 y E8, dice que el pago debe realizarse por una cuestión de justicia al esfuerzo y tiempo del trabajador y solo el E7 menciona dentro de esta pregunta a los trabajadores remotos por ser ellos a quien se les regulo el derecho de la Desconexion digital.
--	---------------------	--	--	--------------------	---	--	--	---

8. ¿Quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante el período de desconexión digital?	Entdo (1) Normalmente corresponderá al empleador demostrar que el trabajador que pasa más tiempo en el centro de labores está dedicado a otra cosa que no fuera en su beneficio, pero con el trabajo en casa es obligación del trabajador demostrarlo.	Entdo (2) Bueno, según nuestra jurisprudencia es labor del trabajador acreditar su prestación en horas extras, lo cual es aplicable en este ámbito.	Entdo (3) La prestación de servicios debe ser acreditada por el trabajador, en la figura de la Desconexión digital es el mismo quien debe mostrar las pruebas necesarias para demostrar dicha labor.	Entdo (4) Si bien es cierto que es el empleador quien debe brindar los medios idóneos para probar que respeta el período de Desconexión de sus empleados, es obligación de estos probar sus horas trabajadas extras puesto que su sola afirmación sería excesiva y podría generar fallos injustos	Entdo (5) Bueno al ser aplicables las normas del trabajo en sobretiempo a la Desconexión digital es deber del trabajador acreditar el trabajo en sobretiempo	Existe concordancia entre los entrevistados al mencionar que es el empleador quien debe acreditar la prestación efectiva, teniendo la obligación de acreditarlo con pruebas.	Los entrevistados mencionaron al empleador como quien debe brindar los medios apropiados para que se respete el derecho mencionado.	Respecto a esta pregunta, acerca de quién es el encargado de acreditar la prestación de servicios en tiempo de Desconexión digital la gran mayoría, incluyendo los entrevistados E2, E3, E4, E5, E6, E7 y E9 concuerda que es labor del trabajador, todos en base a razones diferentes, algunos se basan en la jurisprudencia y otros mencionando incluso formas de como el trabajador puede probar su tiempo laborado siendo esto con los mensajes o llamadas, al ser el quien tiene la carga de la prueba más aun con el trabajo
	Entdo (6) Es el trabajador quien debe acreditar que brindo servicios fuera de su horario, pudiendo este usar mensajes o llamadas para	Entdo (7) Es obligación del trabajador acreditar la realización de labores más ahora con el trabajo remoto en donde están en su domicilio y es más fácil las	Entdo (8) Los empleadores deben garantizar los medios idóneos para que los trabajadores solo laboren lo indicado en sus contratos	Entdo (9) El trabajador es quien tiene la carga de la prueba en el período de sobretiempo.	Entdo (10) No tengo conocimiento de dicha pregunta.			

	comprobar dicho acto.	distracciones familiares.						fuera de la oficina; por su parte el E1 menciona que debería a ser el empleador pero basado en el trabajo presencial y el E10 menciona desconocer el tema.
9. ¿Cómo cree usted que debería verificarse la ejecución de servicios efectivos durante el periodo de desconexión digital?	Entdo (1) Con el creciente avance de la tecnología los empleadores pueden usar varios métodos siempre y cuando sean idóneos para comprobar que sus empleados hacen o no horas extras.	Entdo (2) Existen muchas formas para poder verificarse la ejecución de labores, creo que las principales conllevan un registro digital del trabajador en el ordenador.	Entdo (3) De forma de que ayude a que fuera más fácil la prueba al momento de solicitar el pago de las horas extras.	Entdo (4) Con un registro de las labores que realice el trabajador dentro de su periodo de desconexión para que sean prueba idónea del trabajo realizado extra.	Entdo (5) Con mecanismos electrónicos que prueben que el tiempo alegado se dedicó exclusivamente a labores en beneficio de la empresa, descartando así asuntos personales o de otra índole	Los entrevistados coincidieron en que la forma de revisar que los trabajadores cumplan con sus labores efectivamente es mediante registros electrónicos y la fiscalización de los empleadores.	En esta pregunta todos los entrevistados coincidieron en que lo adecuado sería el uso de la tecnología para poder verificarse la ejecución de servicios efectivos por parte del trabajador.	
	Entdo (6) Mediante la tecnología ya	Entdo (7) Creo que políticas	Entdo (8) Existen muchos métodos sin	Entdo (9) Con mecanismos	Entdo (10) Creo que mediante el			

	que es posible que cuando el trabajador no esté siendo supervisado dedique parte de su jornada laboral a su vida personal	internas dentro de las empresas sería un medio efectivo ya que se adecuaría a cada rubro en especial.	embargo creo que los programas informáticos que generan un registro al encender el computador que es exclusivo de uso de trabajo y al apagarlo al final de su jornada sería de mucha utilidad.	informáticos de fiscalización laboral que midan el tiempo que el trabajador dedica diariamente a sus labores.	trabajo por resultado el trabajador tiene mejor manejo de su tiempo pero que en los casos en donde no sea así es factible el uso de la tecnología.			
--	---	---	--	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 05

Matriz de desgravación de las entrevistas

Preguntas	Entdo (1)	Entdo (2)	Entdo (3)	Entdo (4)	Entdo. (5)
1.-¿Qué entiende por pago de horas extras?	Es una remuneración extra que recibe el trabajador debido a su labor también extra a su horario de trabajo, siendo este diario o semanal, cabe mencionar que el trabajo en sobre tiempo siempre debe ser voluntario en su otorgamiento y en su prestación	Entiendo que se refiere a la compensación pecuniaria que recibe un empleado cuando labora tiempo adicional a su jornada establecida.	Considero el pago de horas extras como el subsidio económico que un trabajador tiene derecho de acuerdo al tiempo extra que trabaje y de acuerdo a nuestra legislación	Considero que es una compensación que le es dada a un trabajador por el trabajo que realiza fuera de su horario establecido diario o semanal.	Bueno entiendo que es la remuneración que reciben los empleados por el trabajo que realizan cuando ya no están en horario
	Entdo (6) El pago de horas extras es un monto económico que el trabajador recibe cuando labora fuera de su jornada de trabajo ya sea antes o después de esta.	Entdo (7) El pago de horas extras es una compensación por un trabajo extra acordado entre empleador y empleado fuera de su horario laboral.	Entdo (8) Consiste en el pago que se da por un trabajo realizado en sobretiempo y que se calcula con un 25% extra en las dos primeras horas y un 35% por las que sigan.	Entdo (9) Es una remuneración que percibe el trabajador por ser su derecho, esta remuneración es equivalente al tiempo adicional que labore a su horario.	Entdo (10) Es un pago que reciben aquellos trabajadores que exceden su jornada establecida en su centro de trabajo y que se computa de acuerdo a las horas que sean extras.
2.-¿Por qué considera usted que a los trabajadores que prestan servicios fuera de su horario ordinario de	Entdo (1) Porque es lo que manda la norma, sería muy injusto que no fuera de esa forma y solo se beneficiaría el empleador del tiempo del trabajador.	Entdo (2) Simplemente porque es su derecho establecido por normas legales	Entdo (3) Porque todo tiempo trabajado fuera del horario es susceptible de ser compensado económicamente según la ley. Además de ser el	Entdo (4) Porque el trabajador sacrifica su tiempo por beneficio de su empresa mereciendo así también una contraprestación que debe ser mayor al	Entdo (5) Bueno considero que les corresponde por justicia, por ser su derecho reconocido en nuestras normas.

<p>labores les corresponde el pago de horas extras? Justifique su respuesta.</p>			<p>trabajo un derecho constitucional, que si bien es cierto no es respetado por todos en la práctica es nuestra obligación velar por la parte débil de la relación laboral: el trabajador</p>	<p>pago de una hora normal, dentro de las dos primeras horas un 25% y pasado eso un 35% según la norma de jornada y trabajo en sobretiempo.</p>	
	<p>Entdo (6) Creo que es justo que le remuneren las horas que trabajan fuera de su horario por que dedican tiempo y esfuerzo en beneficio de su empleador</p>	<p>Entdo (7) Es una obligación del empleador pagar las horas extras</p>	<p>Entdo (8) Porque está estipulado en la ley que solo se trabaje 48 horas semanales y cuando exceda dicho periodo corresponde el pago extra.</p>	<p>Entdo (9) Porque toda institución o empresa debe pagar el tiempo extra de sus empleados.</p>	<p>Entdo (10) Considero que es un derecho del trabajador recibir una compensación monetaria por su trabajo realizado en sobretiempo y que por tanto debe recibir conforme a ley</p>
<p>3.- ¿Sabe usted que se entiende por derecho a la desconexión digital?</p>	<p>Entdo (1) Es el derecho que tienen los trabajadores a no responder llamadas, video llamadas o cualquier tipo de comunicación fuera de su horario laboral</p>	<p>Entdo (2) La Desconexion digital es una acción, acción para desligarse de cualquier aparato tecnológico que mantenga al trabajador conectado a su empleo, sea este celular o computadora</p>	<p>Entdo (3) Es un derecho de los trabajadores que recientemente se legislo en nuestro país, de manera muy similar a como se encuentra establecido hace años ya en el continente europeo, por lo que los trabajadores gozan de protección legal para desconectarse de los medios tecnológicos</p>	<p>Entdo (4) Conozco de este derecho novedoso que fue dado en tiempo de pandemia para salvaguardar los derechos de los empleados que realizan trabajo remoto y que consiste en no usar la computadora, teléfono u otro análogo para responder mensajes de su empleador o realizar tareas cuando ya haya</p>	<p>Entdo (5) Si, la Desconexion digital es una facultad del trabajador para desconectarse de los aparatos tecnológicos relacionados a su trabajo fuera de su horario laboral.</p>

			fuera de su jornada laboral.	terminado su horario de trabajo.	
	Entdo (6) Podemos entender la Desconexion digital es un derecho de los trabajadores para no responder comunicaciones de su empleador ni ejecutar labores.	Entdo (7) La Desconexion digital o Desconexion laboral consiste en un derecho que busca respetar el horario de los trabajadores y evitar que trabajen cuando ya no están en horario de trabajo.	Entdo (8) Es un derecho de los trabajadores remotos dado el año pasado en el Perú que los protege de posibles abusos y les permite desconectarse de los medios informáticos.	Entdo (9) Consiste en una facultad del trabajador de no responder ninguna comunicación de su empleador, así como tampoco realizar ninguna labor durante su periodo de Desconexion sin poder ser castigado de alguna forma.	Entdo (10) Se entiende como un derecho del trabajador relacionado con su derecho al descanso y orientado a salvaguardar su salud y su intimidad personal, siendo así que no está obligado a responder comunicaciones
4.- ¿Por qué considera usted que, en el Perú, se respeta el derecho a la desconexión digital de los trabajadores? Justifique su respuesta.	Entdo (1) Considero que no se respeta en todas las empresas e instituciones, como en todo ámbito siempre habrá personas, en este caso empleadores, que hagan caso omiso para obtener beneficios actuando incorrectamente.	Entdo (2) Creo que podría asumirse que se respeta el derecho a la desconexión digital porque se encuentra regulado normativamente y genera la presunción de que todos debemos conocerlo y respetarlo.	Entdo (3) En el Perú se legislo este derecho hace meses apenas, por lo que apenas se está regulando en las empresas, siendo así que no creo que se respete completamente.	Entdo (4) El derecho a la Desconexion digital por ser novedoso en nuestro país no es conocido por todos los trabajadores y no saben hacer valer sus derechos por otra parte no todos los empleadores lo han instaurado en sus instituciones, siendo asi que sea muy difícil que se respete a cabalidad.	Entdo (5) Considero que aunque ya este regulado este derecho no se respeta en la práctica pues muchos trabajadores trabajan de más
	Entdo (6) No creo que se respete el derecho en nuestra actualidad, por lo menos no	Entdo (7) Desde el punto de vista legislativo se respeta en cuanto a los trabajadores	Entdo (8) No creo que se respete el derecho porque en la mayoría de entidades	Entdo (9) Desde que empezó la pandemia no se ha respetado el horario de los	Entdo (10) El derecho a la Desconexion digital establecido en nuestro

	totalmente porque muchos profesionales viven permanentemente ligados a su trabajo como por ejemplo los docentes con sus alumnos, quienes están en contacto todo el día con los profesores	remotos, pero debería aplicarse a todo tipo de trabajador.	públicas muchos trabajadores se llevan trabajo a casa.	trabajadores ya que todos laboran más tiempo desde casa que lo que comúnmente solían hacerlo en su centro de labores.	país asegura el respeto al derecho al descanso y salud física y mental.
5.-¿Por qué considera usted que el pago de las horas extras únicamente procede cuando ha sido expresamente autorizado por el empleador? Justifique su respuesta.	Entdo (1) Creo que el tema podría ir por el hecho de que las horas extras se establecen de manera voluntaria entre empleador y empleado.	Entdo (2) Desconozco el tema.	Entdo (3) Este tema aún no se encuentra expresado en la norma en forma clara, si bien por la ley sabemos que es necesario un acuerdo entre empleador y empleado, no siempre ocurre y sin embargo considero que si deberían remunerarles puesto que es un tiempo dedicado a beneficio del empleador	Entdo (4) No tengo conocimiento de que en la ley se haya establecido de tal manera, sim embargo creo que muchos empleadores ejercen medidas coercitivas para obligar a sus trabajadores a realizar labores fuera de su horario por lo que de cierta forma es una "autorización" indirecta.	Entdo (5) Considero que el pago de horas extras procede en esas circunstancias porque para la realización de horas extras se da mediante un previo acuerdo entre empleador y trabajador
	Entdo (6) Creo que es un tema debatible por lo mismo de ser relativamente nuevo, y porque muchos trabajadores no tienen la autorización del empleador, pero lo realizan por la sobre carga de labores que tienen.	Entdo (7) No tengo conocimiento de dicha regulación	Entdo (8) Creo que el pago de horas extras debe ser aplicable a todo trabajador que labore más de su jornada.	Entdo (9) Al respecto del tema de autorización para el trabajo en sobretiempo por parte del empleador, existe jurisprudencia del organismo Sunafil en donde dice que se presume que el trabajador realiza horas extras con la autorización de su jefe y que es el mismo empleador quien debe	Entdo (10) Considero que la autorización puede ser expresa o tácita

				desvirtuar dicha presunción.	
6. ¿Por qué usted estima que es posible el consentimiento implícito del empleador para la ejecución de labores en sobretiempo por parte del trabajador? Justifique su respuesta	Entdo (1) Porque según nuestra jurisprudencia el empleador debe reconocer el tiempo que el trabajador dedique a laborar, de tal manera que si un trabajador labora en su período de Desconexión digital le corresponde un pago por horas extras.	Entdo (2) A mi parecer no existe un consentimiento implícito, si no que toda labor encargada fuera de horario debe ser expresa.	Entdo (3) Creo que no es posible un consentimiento implícito si no que este debe ser explícito para poder contar como horas extras remuneradas o compensadas	Entdo (4) De la misma manera que respondí la anterior pregunta el consentimiento implícito se encuentra en las medidas autoritarias que realizan muchos empleadores abusando del poder que tienen para obligar a sus empleados a trabajar de más.	Entdo (5) Considero que podría existir un consentimiento implícito cuando sea el mismo empleador quien asigne la labor fuera de la jornada laboral
	Entdo (6) El consentimiento implícito ocurriría en el supuesto de que el empleador contactara a su trabajador para darle trabajo al terminar su horario.	Entdo (7) Dentro de nuestra jurisprudencia en materia laboral dicha situación se contempla y se estima que el tiempo que el trabajador este dentro de su centro de labores se estima trabajo en sobretiempo, en el caso de su investigación, dentro del ámbito del trabajo remoto hay mucho ámbito por legislar aún	Entdo (8) Porque el trabajador está realizando tareas a favor de su empleador	Entdo (9) En la anterior pregunta menciono en mi respuesta jurisprudencia de Sunafil respecto a esta pregunta	Entdo (10) El conocimiento implícito del empleador se refiere a que el trabajador puede alegar la suposición de que el empleador sabe que sus trabajadores están realizando labores a su favor.

7. ¿Por qué cree usted que debería disponerse el pago de horas extras a favor de los trabajadores que prestan servicios durante su periodo de desconexión digital? Justifique su respuesta.	Entdo (1) Conforme a la ley que regula la Desconexion digital los trabajadores tienen derecho al pago de horas extras o compensación con descanso cuando realicen trabajo en sobretiempo.	Entdo (2) Considero que dicha cuestión no debe ser debatible puesto que ya está establecido en la norma que se le remunere dichas horas	Entdo (3) Porque es un derecho ya reconocido en nuestro país y como toda norma debe cumplirse, además de que es por merecimiento que reciba un pago por su trabajo.	Entdo (4) Es una cuestión legal porque eso está establecido ya en nuestra legislación y porque va directamente ligado al respeto de su derecho al trabajo.	Entdo (5) Por lo mismo que es justo que se remunere su tiempo laborado
	Entdo (6) Creo que es justo que se les reconozca su labor de forma monetaria o se les compense con descanso puesto que así lo estipula la ley.	Entdo (7) Porque es un derecho de los trabajadores remotos el recibir un pago por horas extras.	Entdo (8) Porque los trabajadores entregan tiempo de más, tiempo que tienen dedicado a su familia para dedicarlo a su trabajo.	Entdo (9) Considero que es lo más apropiado ya que hace poco este derecho fue regulado en nuestro país y debe irse ampliando el panorama del mismo	Entdo (10) Creo yo que el periodo de Desconexion digital debe ser respetado por todas las empresas y que cuando los trabajadores se vean obligados a trabajar de mas, como en periodos de aumento de demanda de producción, entonces deben ser compensados
8. ¿Quién debe acreditar la prestación efectiva de servicios durante el periodo de desconexión digital?	Entdo (1) Normalmente correspondería al empleador demostrar que el trabajador que pasa más tiempo en el centro de labores está dedicado a otra cosa que no fuera en su beneficio, pero con el trabajo en casa es obligación del trabajador demostrarlo.	Entdo (2) Bueno, según nuestra jurisprudencia es labor del trabajador acreditar su prestación en horas extras, lo cual es aplicable también en este ámbito.	Entdo (3) La prestación de servicios debe ser acreditada por el trabajador, en la figura de la Desconexion digital es el mismo quien debe mostrar las pruebas necesarias para demostrar dicha labor.	Entdo (4) Si bien es cierto que es el empleador quien debe brindar los medios idóneos para probar que respeta el periodo de Desconexion de sus empleados, es obligación de estos probar sus horas trabajadas extras puesto que su sola afirmación sería excesiva y podría generar fallos injustos.	Entdo (5) Bueno al ser aplicables las normas del trabajo en sobretiempo a la Desconexion digital es deber del trabajador acreditar el trabajo en sobretiempo

	Entdo (6) Es el trabajador quien debe acreditar que brindo servicios fuera de su horario, pudiendo este usar mensajes o llamadas para comprobar dicho acto.	Entdo (7) Es obligación del trabajador acreditar la realización de labores más ahora con el trabajo remoto en donde están en su domicilio y es más fácil las distracciones familiares.	Entdo (8) Los empleadores deben garantizar los medios idóneos para que los trabajadores solo laboren lo indicado en sus contratos	Entdo (9) El trabajador es quien tiene la carga de la prueba en el periodo de sobretiempo.	Entdo (10) No tengo conocimiento de dicha pregunta.
9. ¿Cómo cree usted que debería verificarse la ejecución de servicios efectivos durante el período de desconexión digital?	Entdo (1) Con el creciente avance de la tecnología los empleadores pueden usar varios métodos siempre y cuando sean idóneos para comprobar que sus empleados hacen o no horas extras.	Entdo (2) Existen muchas formas para poder verificarse la ejecución de labores, creo que las principales conllevan un registro digital del trabajador en el ordenador.	Entdo (3) De forma de que ayude a que fuera más fácil la prueba al momento de solicitar el pago de las horas extras.	Entdo (4) Con un registro de las labores que realice el trabajador dentro de su periodo de desconexión para que sean prueba idónea del trabajo realizado extra.	Entdo (5) Con mecanismos electrónicos que prueben que el tiempo alegado se dedicó exclusivamente a labores en beneficio de la empresa, descartando así asuntos personales o de otra índole
	Entdo (6) Mediante la tecnología ya que es posible que cuando el trabajador no esté siendo supervisado dedique parte de su jornada laboral a su vida personal	Entdo (7) Creo que políticas internas dentro de las empresas sería un medio efectivo ya que se adecuaría a cada rubro en especial.	Entdo (8) Existen muchos métodos sin embargo creo que los programas informáticos que generan un registro al encender el computador que es exclusivo de uso de trabajo y al apagarlo al final de su jornada sería de mucha utilidad.	Entdo (9) Con mecanismos informáticos de fiscalización laboral que midan el tiempo que el trabajador dedica diariamente a sus labores.	Entdo (10) Creo que mediante el trabajo por resultado el trabajador tiene mejor manejo de su tiempo pero que en los casos en donde no sea así es factible el uso de la tecnología.

Fuente: Elaboración propia.