



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los
Trabajadores en su Labor Remota.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTORES:

Sandoval Ramirez, Julio Manrique (ORCID: 0000-0002-3911-7690)

Silva Ramos, Flor de Maria (ORCID: 0000-0002-6110-1951)

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: 0000-0003-4439-2993)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por darnos la oportunidad de culminar nuestra tesis y poder terminar nuestra carrera profesional satisfactoriamente.

A mis padres, hermanos y a mi familia por brindarme su apoyo incondicional durante la carrera de Derecho.

Debido a que, esta tesis es un logro más al esfuerzo en conjunto que hemos realizado durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, por habernos dado la oportunidad de haber culminado la tesis y nuestra carrera universitaria.

A nuestros padres, hermanos y a mi familia que nos orientaron a no rendirnos ante las dificultades y siempre seguir adelante en los momentos más difíciles.

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO.....	5
III.- METODOLOGÍA.....	17
3.1.- Tipo y Diseño de Investigación.....	17
3.2.- Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	17
3.3.- Escenario de estudio.....	19
3.4.- Participantes.....	20
3.5.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6.- Procedimientos.....	24
3.7.- Rigor Científico.....	25
3.8.- Métodos de análisis de datos.....	26
3.9.- Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES... ..	42
VI. RECOMENDACIONES... ..	43
REFERENCIAS... ..	44
ANEXOS.....	46

Índice de Tablas

Tabla N° 1: Categorías y Subcategorías	19
Tabla N° 2 Tabla de Escenario participantes	22
Tabla N° 3: Tabla de Escenario de estudio	22
Tabla N° 4. Tabla de validación de la encuesta	23
Tabla N° 5. Tabla de validación de guía de análisis documental	24
Tabla N° 6. Confiabilidad de la Entrevista.....	25
Tabla N° 7. Confiabilidad de la Guía de análisis documental	26
Tabla N° 8: Análisis documental	40

Índice de figuras

FIGURA 1	28
Imagen 1. Resultados de la aplicación del instrumento al objetivo general	28
FIGURA 2	29
Imagen 2. Resultados de la aplicación del instrumento al objetivo general	29
FIGURA 3	30
Imagen 5 Aplicación del instrumento objetivo específico 1	30
FIGURA 4	31
Imagen 6. Aplicación del instrumento objetivo específico 1	31
FIGURA 5	32
Imagen 3. Aplicación del instrumento objetivo específico 2	32
FIGURA 6	33
Imagen 4. Aplicación del instrumento objetivo específico 2.....	33
FIGURA 7	34
Imagen 7. Aplicación del instrumento objetivo específico 2	34
FIGURA 8	35
Imagen 8. Aplicación del instrumento objetivo específico 2.....	35

RESUMEN

La presente tesis se titula “El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota” que tiene como objetivo general proponer la regulación sobre la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley N°27671 que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. La metodología que se empleó en esta investigación es de tipo básica, siendo esta conducida bajo la orientación cualitativa, no experimental, se aplicó una entrevista a los participantes, y una guía documental sobre el tema de la incorporación del derecho a la desconexión digital y al descanso de los trabajadores en su labor remota a la Ley N°27671. Los resultados obtenidos de la entrevista se aplicaron a los especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura, en que el 100% del total de entrevistados manifestaron que la modalidad remota en relación al derecho de la desconexión digital no se ha implementado ninguna norma respecto a este derecho y no existe sanción para aquellos que vulneren el mismo. Se concluye que en el Perú se cuenta solo con un Decreto de Urgencia N° 127-2020, en el que señala el derecho a la desconexión digital de una manera general, debido a que en ninguno de sus artículos se encuentran las sanciones para el empleador que vulnere este derecho. Por ello, se propone regular el derecho a la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley 27671. Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, para proteger y salvaguardar al trabajador que realiza sus actividades laborales en la modalidad remota.

Palabras clave: Desconexión digital, jornada, remoto.

ABSTRACT

This thesis is entitled "The Right to Digital Disconnection and Rest of Workers in their Remote Work" whose general objective is to propose the regulation on digital disconnection and rest of the worker in Law No. 27671 that modifies the Law of Work Day, Hours and Overtime Work. The methodology used in this research is of a basic type, being conducted under a qualitative, non-experimental orientation, applying interviews to the participants, and a documentary guide on the subject of incorporating the right to digital disconnection and rest. of workers in their remote work to Law No. 27671. The results obtained from the interview were applied to the specialists of the labor courts of the Superior Court of Justice of Piura, in which 100% of the total number of interviewees stated that the remote modality in relation to the right of digital disconnection has not been implemented no rule regarding this right and there is no sanction for those who violate this right. It is concluded that in Peru there is only one Emergency Decree No. 127-2020, which indicates the right to digital disconnection in a general way. But, that in none of its articles are the sanctions for the employer who violates this right. For this reason, it is proposed to regulate the right to digital disconnection and the worker's rest in Law 27671. Law on Working Hours, Hours and Overtime Work, to protect and safeguard the worker who carries out his work activities remotely.

Keywords: Digital disconnection, conference, remote.

I.- INTRODUCCIÓN.

En Europa ya existe una regulación que ampara el derecho a la desconexión digital, pero en Latinoamérica aún no se ha regulado este derecho que distingue a los obreros el reconocimiento de su horario y prevención al acoso laboral mediante llamadas, correos electrónicos, mensajes, u otros medios de comunicación digital limitando su horario de trabajo; accediendo el trabajador a la desvinculación total de los medios digitales bajo los cuales realiza su trabajo.

Por la actual coyuntura el estado peruano y las empresas privadas se han visto en la necesidad de implementar las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Debido al inicio de este contexto que se ha generado por la COVID-19, se ha visto en la necesidad de regular a través del Decreto de Urgencia N°0026-2020. En la cual, en el título 2 del artículo 16 al 23 señala sobre el trabajo remoto en nuestro país. Este ha sido modificado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020.

Este tipo de trabajo remoto se venía realizando en años anteriores en las diferentes empresas públicas y privadas. Pero, a la llegada de la COVID -19 se ha incrementado en nuestro país. Tanto así, que muchos empleados se han visto en la obligación de desconectarse digitalmente para no sufrir la vulneración de su descanso.

Es así donde se da inicio a implementar el derecho a la desconexión digital como impulso para regular esta situación en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Es por ello, que al investigar se ha encontrado escasas investigaciones que han abordado el tema.

Aún al existir un ordenamiento jurídico sobre el derecho a la desconexión digital. Los empleadores se han aprovechado de la limitada legislación que existe en nuestro país para desmaterializar el trabajo y las relaciones laborales entre sus

trabajadores. Es por ello, que resulta importante contar con una legislación que salvaguarde el derecho del trabajador activo a desconectarse digitalmente en su periodo de descanso para no ser requerido por su empleador; por lo tanto, se debe regular en la ley anteriormente mencionada este tipo de conductas de los empleadores implementando beneficios y garantías laborales para los trabajadores que trabajan bajo esta modalidad laboral.

Esta nueva realidad de trabajo remoto, nos incentiva a implementar la Ley N°27671 que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; que incorpore el derecho a la desconexión digital y que se adecue a este nuevo contexto que llegó para quedarse en el ámbito laboral.

Sabiendo que el derecho evoluciona constantemente con el actuar del hombre y su entorno. En consecuencia, se hace latente la necesidad de identificar situaciones que presentan vacíos legales que requieren un urgente tratamiento legal, como el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral que vulneran el descanso, beneficios sociales y algunos seguros complementarios de Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

El **problema** de la investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Es importante el derecho a la desconexión digital para el adecuado descanso de los trabajadores que realizan trabajo remoto en el Perú?

El trabajo remoto en el Perú implica la realización de labores a distancia, usando diversas tecnologías de información. Las cuales, han inducido a desnaturalizar la jornada y horario de trabajo. Al extremo que el empleador no respeta el descanso del trabajador, recomendándole fuera de su jornada laboral trabajos a través de diversos medios de comunicación como llamadas, mensajes, correos electrónicos entre otros.

En consecuencia, el trabajador se siente abrumado por las actividades encomendadas por su empleador, generando al trabajador un ambiente tóxico, afectando su salud y su vida personal. Es por ello, que se ve obligado a desconectarse digitalmente y hacer uso de su descanso correspondiente.

Lastimosamente por el vacío legal que existe en nuestro país sobre el derecho a la desconexión digital el trabajador se ve condicionado y obligado a ejercer tareas que no están dentro de su horario para mantener su relación de trabajo y no sufrir despidos injustificados, actos de hostilización o reducción de beneficios sociales. Por desconocimiento del empleador no considera algunos programas digitales como VPN Privado, HubSpot privado, Qlikview privado, Microsoft Dynamics AX, entre otros para monitorear el trabajo asignado o actividades extras a los trabajadores. Lamentablemente, por ignorancia de estas herramientas no es factible demostrar cuando ha existido sobretiempo de trabajo. Además, el empleador se aprovecha del trabajador al no reconocer los servicios básicos que utiliza para realizar el trabajo remoto como, por ejemplo, energía eléctrica, agua, mantenimiento, local, uso de sus propios equipos tecnológicos, internet y vulneración de algunos seguros como el SCTR.

La presente investigación se justifica en el **aspecto teórico**, visualizando el vacío legal sobre el derecho a la desconexión digital en nuestro país. La escasa regulación de este derecho da inicio a diversos abusos por parte del empleador. En tanto, no se respeta el Decreto que ampara y protege al trabajador de correos electrónicos, mensajes de textos, llamadas telefónicas relacionadas a su actividad laboral y regule el hostigamiento por parte del empleador.

En el **aspecto práctico**, es justificable hacer efectivo el derecho de descanso sin interrumpir el tiempo libre del que goza el trabajador y a la vez hacer uso adecuado y responsable de las herramientas digitales en el trabajo remoto. Siendo así, que se ha visto en las diferentes empresas que falta organización y el adecuado uso de la tecnología para no vulnerar el derecho constitucional del descanso.

En el **aspecto metodológico**, parte de investigaciones realizadas sobre el tema abordado que originen conocimientos confiables y válidos para realizar la investigación. Dicha investigación es de nivel cualitativo en donde se realizó entrevistas, observaciones de participantes, registro y una guía documental

sobre el tema de la incorporación del derecho a la desconexión digital y al descanso de los trabajadores en su labor remota en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

El objetivo general de la investigación presente es proponer la regulación sobre la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley N°27671.

Objetivos específicos son:

- Incluir como derecho laboral la desconexión digital en los trabajadores que trabajan remotamente en la Ley N° 27671.
- Precisar el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan remotamente.

II.- MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

Respecto al tema en mención se ha encontrado escasa investigación. Es por ello, que en los antecedentes se ha ubicado que en Europa se ha legislado el derecho a la desconexión digital y en Latinoamérica aún siguen luchando en la regulación de dicho derecho y en Perú encontramos limitada investigación en relación al tema.

Macoretta (2017) en su estudio titulado “El reconocimiento del derecho a la desconexión digital de los trabajadores en el derecho laboral francés”. Nos menciona que la norma tiene por objetivo el respeto al tiempo de descanso en el que se equilibra la vida personal y profesional de los colaboradores. Para integrar este tipo de ejercicio del derecho a la desconexión digital se debe evitar el uso de las herramientas electrónicas fuera del horario de trabajo. Por tanto, la norma no exige al trabajador ni a la empresa desprenderse de los medios de comunicación digital fuera del horario laboral. Además, no señala ningún mecanismo de medición y con respecto a las sanciones no son severas en caso se vulnere el derecho a la desconexión digital.

Según Ramón (2020), En la investigación que realizó, señaló que es importante regular la desconexión digital; por lo que, se asocia solamente al derecho de la intimidad personal y familiar. Limitando al empleador que arbitrariamente vulnere dicho derecho haciendo uso adecuado de los medios digitales.

En donde se proteja el derecho a la desconexión digital y al descanso del trabajador en la realización de su jornada laboral ya sea total o parcial del trabajo remoto. Por su parte Távara (2019), considera que la no regulación de la interrupción del trabajo en el país afecta no solo a la jornada del trabajo, sino que afecta al derecho constitucional del descanso y afectando su vida personal del trabajador. Con esta regulación, propone que el trabajador no sea un esclavo de la tecnología digital y que se proteja de la vulneración de sus derechos laborales en sus horas de descanso. Debido a que, el estado en la Constitución Política

del Perú en artículo 4 párrafo primero, establece su deber de protección a las familias a través de las políticas públicas.

Según, Sánchez (2020) en su investigación manifiesta que este nuevo derecho digital recogido en la Constitución Española en su artículo 18 inciso 4, nos dice, que la ley debe delimitar la utilización de la tecnología para asegurar la intimidad de su hogar del colaborador. Además, el derecho a la desconexión digital lo encontramos en el artículo 88 de la Ley Orgánica, se regula en el literal 1. Establece que los trabajadores y funcionarios tendrán derecho a la desconexión digital para garantizar, además del horario de trabajo reglamentario o legal, el respeto al descanso, permisos y vacaciones, y el derecho a la intimidad personal y familiar. En su investigación su objetivo es asegurar el respeto y goce del ocio o descanso, permisos y las correspondientes legalmente establecidas vacaciones a través de la desconexión digital.

Sánchez, llegó a la conclusión que la desconexión se practica tanto en la actividad presencial como telemática, debiendo ser implementado con normas complementarias.

Según Escobar (2019) Definió el derecho a la desconexión digital, dando al trabajador la total libertad de decisión a no atender actividades laborales asignadas mediante dispositivos electrónicos fuera de su horario laboral sin ser amonestado o sancionado por su empleador. También, considera como derecho de descanso la desconexión digital para gozar con total autonomía su tiempo libre en la que no perjudique su bienestar personal frente al uso arbitrario de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto. Llevando consigo al deterioro de la salud del trabajador ya sea física o psíquica, influyendo en su rendimiento y productividad laboral.

Por otro lado, Cedeño y Cataño (2021) en su estudio señala que se ha generado un debate en Colombia respecto al derecho al corte o desconexión digital, en que el servidor no debe obligarse a responder cualquier requerimiento laboral a través de diferentes tipos de comunicación digital. En caso de que el trabajador acceda realizar actividades fuera de su horario de trabajo el empleador debe

reconocer y retribuir las horas laboradas en su descanso. También, existe en dicho país un proyecto de ley sobre el incumplimiento de este privilegio, que al no reconocerlo puede constituirse en acoso laboral.

En ese mismo sentido, ambos afirman que, respecto a la desconexión digital es importante tener en cuenta las psicopatologías. Por ello, al no organizar bien el trabajo remoto puede desatar riesgos como influencia negativa en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, el trabajador debe reconocer las diferentes psicopatologías en relación al exceso de trabajo para evitar cualquier deterioro en su salud mental.

Los autores en dicho estudio señalan que, no existe una regulación clara sobre el trabajo remoto en Colombia, en el que las normas que existen en dicho país no dan respuesta sobre el derecho a la desconexión digital y al descanso que exigen constantemente los trabajadores. Ambos autores tienen como objetivo en su estudio definir el ejercicio del derecho a la desconexión digital complementando un carácter de prevención en cara a los riesgos que se puedan suscitar por el manejo de las herramientas tecnológicas. Dichos autores llegaron a la conclusión que en Colombia aún no existe una regulación que ampare al derecho a la desconexión o corte digital.

Según Sánchez (2020), en su estudio señala, que en el Perú existe la necesidad urgente de reglamentar el derecho a la desactivación o desconexión laboral como para salvaguardar a la jornada laboral remota, al efectivo descanso, a que el servidor goce de buena salud y al uso acertado de la herramienta tecnológica en el trabajo. Además, afirma que se ha transgredido el derecho a la jornada laboral ante la nueva modalidad de trabajo remoto y al uso desmedido de la tecnología digital en el ámbito laboral. En base a los estudios realizados en su investigación logró proponer el proyecto para legislar el derecho a la desactivación o desconexión digital en el campo público y privado, donde se establecen sanciones en caso exista vulneración por parte del empleador al derecho de descanso y desconexión digital. Siendo su objetivo proponer normar el derecho de la desconexión digital como protección máxima de la jornada legal

de trabajo y el ocio efectivo como derecho favoreciendo el bienestar emocional y físico del servidor. Mediante su investigación concluyó que se atropelló el derecho a la jornada laboral del trabajo.

Además, Jiménez (2020) define el derecho a la desconexión digital a partir del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, mediante las herramientas electrónicas que se usa para comunicarnos en la actualidad. En el ámbito laboral, el derecho a la desconexión estará en función al tipo de trabajo que realiza la persona que se vincula. Este derecho puede vincularse con las transformaciones que las nuevas tecnologías de las comunicaciones están introduciendo en las relaciones laborales, de tal forma que los conceptos «lugar» y «tiempo», con relación al trabajo, se van difuminando, y se configuran nuevas formas de empleo centradas en el cumplimiento de objetivos, resultados o proyectos, y basados en la autonomía del servidor.

A opinión de Reque (2020) Sostiene que existe una discrepancia entre la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia N°26-2020 sobre el Trabajo Remoto, así como el escaso adiestramiento del uso de las herramientas tecnológicas. También, señala que existen vacíos legales referente al trabajo remoto y a la desactivación digital que afectan la protección del servidor.

TEORÍAS.

La jornada laboral en la Carta Magna Nacional del Perú en su artículo 25° señala, el trabajador tiene derecho a ser remunerado su descanso semanal y anual reconociendo también, la jornada ordinaria a nivel nacional de ocho horas al día o 48 horas a la semana.

Además, determina la existencia de jornadas atípicas o acumulativas, en cierta medida no se debe pasar de las horas máximas establecidas por ley.

A fin que se puede indicar que la jornada laboral es derecho constitucional. Por lo tanto, es uno de los derechos más conocidos tanto en el ámbito internacional como nacional siendo uno de los derechos más vulnerados o quebrantados.

En estas regulaciones se reafirma lo indicado en la Carta Magna del Perú con respecto a la jornada máxima laboral, regulando una menor jornada a la ordinaria, en dicha norma la infracción de la jornada máxima está señalado como vulneración de los derechos del trabajador.

Estos mecanismos normativos regulan los medios para variar refrigerios, horario nocturno, jornadas, el sobretiempo, este último definiéndose de modo voluntario de parte del trabajador en consecuencia que no puede ser de obligatorio trabajar horas extras excepto en alguna necesidad o motivo de fuerza mayor que estén en peligro los humanos o riquezas del establecimiento laboral en donde se indica que la exigencia al sobretiempo se consideraría una infracción.

Principios.

Principio protector o también conocido como tutelar, el mismo que se caracteriza por salvaguardar lo esencial y elemental del derecho laboral, buscando equilibrar la desigualdad aún existente entre las partes. Sabiendo que el trabajador mayormente es la parte más vulnerada y con desventajas en cuanto al empleador. Por lo tanto, este principio defiende a la parte más vulnerada de la relación. Plá Rodríguez (1978), considera que, al no existir este principio, el derecho perdería su razón de ser en el trabajo.

Primacía de la realidad.

Primacía de la realidad Según Montoya (2019) que, al discordar entre los documentos y hechos, con este principio se opta por la realidad acontecida sustentado bajo el principio protector desarrollándose en cualquier circunstancia que se ejecute el discordar entre las partes que mencionan lo ocurrido y lo que realmente sucede para optar por lo realmente sucedido, la primacía en los procesos laborales es uno de los principios con mayor aplicación.

El principio de irrenunciabilidad del derecho laboral apoya a que no existan condiciones o actos indebidos o no admitidos por ley cuidando la ilicitud de los derechos del trabajador.

Toyama (2016) indica que su propósito es la protección de las normas laborales, y que esta medida da importancia a la nulidad a todo acto en donde el colaborador tenga a disposición los derechos reconocidos en normas imperativas.

Derecho a la desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital, Espínola (2021) lo define como la facultad de los empleados a no conectarse mediante algún medio tecnológico o electrónico con su trabajo, dentro de sus vacaciones, descanso, licencias y permisos. Es decir, que terminan su jornada de trabajo hasta donde empiece el siguiente.

El derecho a desactivarse digitalmente o desconexión laboral es planteado por Turkle (2019), en un intento de definición al derecho de la desconexión digital, indica que se apunta a una regulación del derecho a toda persona que realiza trabajo remoto en una organización y a no responder fuera de su jornada laboral comunicaciones, mensajes de WhatsApp o correos electrónicos que estén relacionados con el puesto de trabajo o que se den por parte del empleador a través de llamadas telefónicas, del ordenador o de algún otro dispositivo electrónico.

Respecto a lo que señala Turkle, se pueden extraer algunas especificaciones importantes. La primera radica en el derecho del trabajador, aspecto que se basa en la relación del trabajo en donde existen obligaciones y derechos. Por tanto, el derecho a la desconexión digital repercute en ambos aspectos. Es un derecho del trabajador desconectarse en cuanto al marco de sus cumplimientos de sus deberes. En donde, los trabajadores cumplan sus horas de trabajo remoto, sin que ésta invada la vida personal y familiar.

Respecto a la segunda especificación radica en que la desconexión digital involucra un escenario de aplicación que da solución a ciertas respuestas del trabajador fuera del horario laboral, por tanto, el trabajador tiene derecho a gozar de su privacidad respecto al empleador que vulnera este espacio que le pertenece al trabajador. En donde el empleador infringe el espacio íntimo del trabajador exigiendo en sus horas de descanso respuestas relacionadas a su trabajo fuera de la jornada laboral.

Por otro lado, Sánchez (2020) define al derecho de la desconexión laboral que tienen todos los trabajadores al momento de culminar su horario laboral del día y su disponibilidad para con su empleador. Debido a esto el empleador se aprovecha de esta disponibilidad del trabajador para aprovechar hacer llamadas o enviar mensajes a su colaborador para realizar actividades relacionadas con su trabajo, vulnerando de esta manera el tiempo de descanso. Constitucionalmente existe el derecho al descanso de forma diaria, por tanto, es necesario que el empleador respete el horario laboral del trabajador. Por ello, es una novedad jurídica; el cual se ha dado por la realidad invasiva, producto de los avances tecnológicos. En consecuencia, el derecho a la desconexión digital le permitirá al trabajador desconectarse de sus actividades laborales haciendo uso de su descanso para dedicar tiempo a su vida personal y familiar.

Respecto al derecho de la desconexión digital estamos de acuerdo con Espinoza y Sánchez, porque ambos autores señalan que los trabajadores deben desconectarse una vez que ha culminado su horario de trabajo y a no conectarse fuera de este por ningún medio tecnológico, haciendo uso de su descanso que le corresponde por ley.

Las experiencias sobre desconexión en Francia y España.

Ambos países cuentan con una carta ciudadana legislativa sobre la desconexión digital. En Francia encontramos la Ley Khomri, designada así por la ministra de trabajo impulsora de dicha Ley. Es así que se identifica en la norma algunos aspectos:

- La obligación de negociar colectivamente sobre el derecho a la desconexión artículo 55.
- La adaptación de las herramientas digitales de trabajo para los trabajadores con discapacidades artículo 56.
- Fomentar que se llegue a cabo una concertación respecto del desarrollo del teletrabajo y el trabajo a distancia, entre las organizaciones empresariales y asociaciones sindicales, con el fomento de una negociación posterior al artículo 57.
- El uso de las tecnologías de la información y la comunicación existentes en la empresa por parte de los representantes de los trabajadores artículos. 58, 59.
- El régimen jurídico de los trabajadores independientes que utilizan plataformas de contacto electrónico artículo 60.

Según, Figueroa (2020) señala que los elementos descritos dan a conocer una idea de conciliación entre la fuerza del trabajo y la tecnología. Es así que Francia se dio cuenta que era importante regular el ingreso de la fuerza de la tecnología en el mundo de la actividad laboral. Por tanto, esto brinda un espacio a la discusión sobre el derecho a la desconexión o corte digital en el trabajo remoto.

Respecto a España, Todoli (2019) recalca la entrada en vigencia en este país europeo la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales. En el cual, incorpora un Décimo título sobre derechos digitales, en donde desarrolla las siguientes precisiones:

En primer lugar, que los trabajadores y empleados públicos se acogerán al derecho de la desconexión digital con el objetivo de asegurar fuera del horario laboral establecido respetar el descanso laboral sin interferir su vida íntima y familiar del trabajador.

En segundo lugar, que las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital deben atender la naturaleza de la relación laboral. Además, favorecerá el derecho conciliatorio de la actividad moral, la vida individual de la persona, familiar y se someterán a lo fijado en la negociación colectiva o en consecuencia a lo establecido entre la empresa y los representantes de los

servidores. Por último, el empleador en audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborarán una política interna dirigida a los servidores que cumplen su actividad laboral de una manera remota, en los que se incluye aquellos trabajadores que desempeñen puestos de confianza o de dirección, en las que se ejercerá el derecho a la desconexión y a las acciones de formación y de sensibilización personal sobre el uso de coherente y razonable de las herramientas digitales para prevenir el peligro de fatiga informática al trabajador que realiza su trabajo remoto.

Por tanto, se protege el derecho a la desconexión laboral, ya sea en la realización total o parcial del trabajo remoto, así mismo como en el domicilio del trabajador vinculado al uso de herramientas tecnológicas con fines laborales. En la experiencia francesa y española destacan los pactos realizados entre el empleador y trabajador relacionados a la implementación del derecho a la desconexión digital del trabajador.

Derecho a la desconexión digital en Perú.

El Decreto de Urgencia N°127-2020, Debido a la coyuntura en nuestro Perú, señala en el artículo 18 que “es obligación del empleador y trabajador respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador”. En consecuencia, el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. A continuación, el decreto indica que “el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desactivar los medios digitales de comunicación”.

En consecuencia, el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del trabajador remoto, en el que asegure que en el tiempo de descanso el trabajador no está forzado a responder solicitudes u órdenes de actividades del trabajo.

En caso de los trabajadores de dirección y de confianza; es decir aquellos trabajadores que no se encuentren bajo vigilancia de su empleador y para los que realicen labores alternadas se dispone un tiempo determinado con el objetivo que pueda ejercer su derecho a la desconexión digital.

Derecho al descanso.

El descanso es esencial para la salud y básicamente para una buena calidad de vida, influyendo mucho en el nivel de concentración, enjuiciamiento y en la participación en las actividades diarias, tiene mucha relación con un buen descanso y al alterarse el mismo disminuye todo lo mencionado, al extremo que aumenta la irritabilidad desencadenando efectos colaterales como trastorno progresivo de la mente, acciones anormales del sistema nervioso, sinapsis tardías, siendo todo esto perjudicial repercutiendo exclusivamente en el campo laboral. No simplemente al descanso se le conoce como inactividad física porque además varía según la personalidad al complementarse con tranquilidad, relajación y liberalidad de ansiedad.

En las palabras de Cortés (2019), al descanso laboral lo define en dos puntos de vista propios del mismo, que se toman en el mismo centro de labores y el descanso que se realiza fuera del centro de trabajo establecido. Para precisar estos dos puntos de vista se determina el descanso laboral como las pausas reguladas en el trabajo, permitiendo al trabajador disfrutar de su alimentación o aseo personal para evitar fatigas y reducir el índice de accidentes dentro del trabajo, el mismo que es regulado por un reglamento interno de trabajo; y el que se realiza fuera del centro de trabajo está regulado constitucionalmente.

El derecho al descanso efectivo.

La Convención Americana de los Derechos Humanos define como el derecho que tienen los trabajadores para impedir ser vulnerados en lo vivido, como la afectación en lo familiar, hogar; siendo de gran relevancia este derecho para la humanidad; si lo trasladamos a la esfera laboral, estipula que concluida la jornada de trabajo, los trabajadores tienen una vida personal, conformada por un espacio socializado; reafirmando limitaciones que eviten la intromisión de

terceros no deseados, siendo disposición del mismo trabajador este espacio privado conforme le parezca.

El derecho al descanso en el Perú.

Según nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú nos dice que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Siendo oportuno el descanso preferentemente, el domingo y cuando los requerimientos de la productividad lo hagan necesario, se podrá fijar regímenes alternativos de trabajo y descansos, respetando la ley; o designando como día de descanso semanal uno diferente al domingo.

Trabajo remoto

El trabajo remoto es una tendencia en el aspecto laboral a nivel mundial. Moreno Vidal (2019), define el trabajo remoto como la prestación de una actividad laboral, la que se desarrolla en el domicilio del trabajador o en un lugar público designado por éste. El avance de la tecnología de la información y la comunicación han implantado los componentes necesarios para romper los paradigmas del trabajo, para acceder a una nueva modalidad para desarrollar las actividades laborales desde cualquier lugar del mundo. Por tanto, es necesario tener en cuenta las consecuencias que conlleva esta nueva modalidad de trabajo a fin de prevenir la precariedad laboral.

El trabajo remoto es una forma de trabajo que se ha implementado en la actualidad. Este tipo de trabajo se origina por la necesidad de realizar actividades de trabajo a distancia o trabajo a domicilio durante el aislamiento social obligatorio por la pandemia de Covid -19 para de esta manera conservar el vínculo laboral como medida de protección al derecho al trabajo para todos los peruanos.

Respecto al trabajo remoto se regula en el Decreto de Urgencia 026-2020, dicho decreto señala las diferentes medidas que se han tomado respecto a la expansión del virus COVID-19 en nuestro país. En su artículo 16 del título II, determina que el trabajo remoto se diferencia por la ejecución de trabajo subordinado desde su hogar o zona de confinamiento utilizando diferentes dispositivos tecnológicos que le permita mantener el vínculo laboral siempre y cuando la naturaleza de su trabajo se lo permita.

Se permitió a todos los empleadores realizar el cambio de sitio del centro de operaciones para los servidores, producto de la coyuntura peculiar que se vivía en el país y el mundo producto de la pandemia de Covid-19.

Después de 7 días de haberse declarado estado de emergencia se difunde el Decreto Supremo 010-2020-TR con disposiciones para la empresa privada, sobre el trabajo remoto con mayores detalles sobre las particularidades del mismo incluyendo regulaciones direccionadas a la seguridad y salud ocupacional, excluyendo de responsabilidad directa al empleador, posteriormente 2 días después se aprueba literalmente la guía de aplicación mediante Resolución Ministerial N° 072-2020-TR.

Sin embargo, es evidente que esta modalidad laboral de emergencia originó una serie de problemas, que se ha buscado subsanar a través de una disposición complementaria modificatoria del Decreto de Urgencia 127- 2020, publicado el 01 de noviembre de 2020, en el cual se reconoce como un Derecho a la desconexión Laboral remotamente y se dan varias precisiones sobre la jornada laboral, modificando el art. Artículo 17 del Decreto de Urgencia 026-2020.

Entonces el trabajo remoto se ha expandido a nivel mundial con el avance de la tecnología como lo señala Moreno. El Perú, no está ajeno a esta modalidad laboral, en el cual la prestación de servicio laboral se desarrolla en el domicilio del trabajador y ante la llegada del Covid-19 el trabajo remoto se ha incrementado en el país.

III. METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y Diseño de Investigación:

Esta tesis es de tipo básica, señalando a Navarro (2019), se refiere que esta investigación indaga la forma de acrecentar conocimientos cimentados en la obtención de información sin el empleo de prácticas metodológicas.

Este análisis es de orientación cualitativa diseñada en la teoría fundamentada y descriptiva. Establecida por, Hernández y Baptista (2014) como un diseño usado para explicar problemas para dar solución al problema abordado.

Uno de los puntos importantes en la investigación es incluir el Decreto Urgencia 0127-2020 en la Ley N 27671 Ley de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo. Buscando en la investigación de hacer prevalecer el derecho a la desconexión digital respetando el descanso en los trabajadores que realizan su labor remota. Este trabajo de investigación se innovó en la aplicación de entrevistas realizadas a diferentes profesionales que realizan esta modalidad de trabajo.

Esta investigación está conducida bajo la orientación cualitativa, no experimental. Debido a que este enfoque examina la diferencia de la realidad que viven los servidores de las diferentes entidades públicas.

3.2.- Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Según Mejía y Novoa (2014) señala respecto a las categorías y subcategorías que vienen ser la consecuencia de un desarrollo que fracciona en partes las ideas relevantes del tema a investigar y a la vez ordenarla en fases temáticas. Para este estudio se utilizó dos categorías y estas se dividen en subcategorías relacionadas una de la otra.

Categoría 1. Derecho a la desconexión digital

Dado, el Decreto de Urgencia N°127-2020, por las circunstancias que vive el País se modificó dicho decreto en su artículo 18, que divide los derechos y deberes tanto para el trabajador y el empleador que deben respetar de acuerdo

a lo establecido en dicha norma y adecuarse a las futuras modificaciones implementadas. Por tanto, los colaboradores tienen el derecho a que se les respete su debido descanso en el tiempo que haya cumplido su horario de trabajo desconectándose digitalmente.

Según, Sánchez (2020) denomina como derecho a la desconexión digital como elemental para todo servidor después de haber cumplido su horario. Pero, este derecho se vulnera aún más por el empleador. Debido a que en horas de ocio el trabajador es hostigado con órdenes digitales por parte del empleador vulnerando su tranquilidad y estado emocional.

Subcategorías:

- ❖ Naturaleza jurídica.
- ❖ La implementación de la normativa sobre el derecho a la desconexión digital.
- ❖ La debida regulación del descanso en los trabajadores de la modalidad remota.

Categoría 2. Derecho al descanso del trabajador remoto.

Según Moreno (2020) señala que el descanso y en especial la práctica de este nos induce a liberarnos de tensiones, relajarnos y disfrutar los momentos libres. Siendo vital para nuestro auto desempeño como personas, al disfrutar de la libertad nos sirve para conocernos a nosotros mismos y a nuestros seres queridos, permitiéndonos tener un buen y armonioso desenvolvimiento social. Entonces el descanso se basa en la protección por los entes estatales recopilando las mismas en las leyes y en una constante fiscalización hacia las empresas o empleadores. Sin que exista la necesidad de velar o exigir nuestro tiempo de descanso. Por tanto, está dentro de los derechos universales que estipula el respaldo hacia el trabajador mediante leyes a cualquier problemática o vulneración de los derechos fundamentales para optimizar el trabajo remoto.

Subcategorías.

- Naturaleza jurídica.
- Jornada laboral.

- Trabajo remoto.

En cuanto a la matriz de consistencia cualitativa o también denominada técnicamente matriz de categorización por Laffose (2020), como instrumento o herramienta permite acceder a sintetizar y esquematizar hechos, avances, sujetos que estén dentro de la investigación realizada. (Ver anexo N° 1 – Matriz de categorización)

Como se menciona en esta investigación, se utiliza una matriz de clasificación a priori. En el cual, se identifican puntos importantes y datos de levantamiento obtenidos de investigaciones y observaciones relacionados con el problema planteado, el problema general a desarrollar, y los objetivos generales y específicos a lograr en la investigación. Presentamos la siguiente tabla de Categorización.

Tabla N° 1: Categorías y Subcategorías.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Derecho a la desconexión digital	A) Naturaleza Jurídica B) La implementación de la normativa sobre el derecho a la desconexión digital. C) La debida regulación del descanso en los trabajadores de la modalidad remota.
Derecho al descanso del trabajador remoto.	A) Naturaleza jurídica. B) Jornada laboral. C) Trabajo remoto.

3. 3. Escenario de estudio.

Maruster (2013) señala aspectos generales y describe el entorno físico. Además, observa a través de la visualización personal y de las manifestaciones del entorno físico se presentan dos escenarios de estudio.

El escenario N°01 son los trabajadores del Poder Judicial del Juzgado en lo Laboral de Piura. Donde laboran especialistas en derecho laboral que permitió incrementar la materia de análisis según su óptica en la tesis. Los cuales cumplen funciones afines a la materia en mención como reconocimiento de los derechos de los trabajadores en lo laboral.

El escenario N°02, será la interpretación del Decreto de Urgencia 127-2020 expedida por el Poder Ejecutivo. Dicha norma permitirá analizar con mayor profundidad la nueva modalidad de trabajo como es el trabajo remoto y la desconexión digital.

3.4. Participantes

En esta parte de la investigación se describió los sujetos intervinientes en el que darán a conocer su grado académico, profesión y cargo que desempeñan en la institución donde laboran remotamente aclara (Hernández, Fernández y Baptista 2014). Para la ejecución de este trabajo se aplicará una entrevista a los participantes de la investigación.

El investigador quien redactó, elaboró las preguntas y dio soporte a los participantes respecto a dicho instrumento o herramienta. Debido a la coyuntura actual que se vive en el Perú la población que se reclutó para el estudio no es diversa. Esta recopilación de información nos sirvió como muestra fehaciente de esta investigación.

Los entrevistados en base a su experiencia nos despejaron y mostraron la ventajas y desventajas del trabajo remoto con su respectivo descanso y su justa aplicación de la desconexión digital después de haber cumplido su horario de trabajo.

Serán en total seis profesionales especializados en Derecho Laboral que realizan su actividad remota en la Corte Superior de Justicia de Piura. Se detallarán en el siguiente cuadro:

N°	NOMBRE	CARGO	INSTITUCIÓN
01	Alcas Tocto, Luis Alberto	Especialista Legal	Corte Superior de Justicia de Piura
02	Trelles León Patricia	Especialista Legal .	Corte Superior de Justicia de Piura
03	Arellano Girón José Luis	Especialista Legal	Corte Superior de Justicia de Piura
04	Varillas Chunga, Robson Gerardo	Especialista Legal	Corte Superior de Justicia de Piura
05	Querevalu Navarro Anthony	Especialista Legal	Corte Superior de Justicia de Piura
06	Reyes Pacherras Eliseo	Especialista Legal	Corte Superior de Justicia de Piura

Se analizó el Decreto de Urgencia N°127-2020 emitido por el Poder Ejecutivo con una guía de análisis documental, el cual se detalla en el siguiente cuadro.

N°	DECRETO DE URGENCIA	AÑO DE EXPEDICIÓN	CIUDAD
1	N° 127-2020	2020	Lima

Tabla N° 2 Tabla de Escenario participantes.

ESCENARIO DE PARTICIPANTES	PARTICIPANTES
Juzgado Laboral de Piura	6 Profesionales Corte Superior de Justicia de Piura
TOTAL	6 Participantes

Tabla N°3: Tabla de Escenario de estudio.

ESCENARIO DE ESTUDIO	PARTICIPANTES
DECRETO DE SUPREMO DE URGENCIA	N° 127-2020
TOTAL	1 participantes

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio, se utilizó una guía de entrevista a 6 profesionales especializados de los juzgados laborales de la Corte Superior de Piura. Donde laboran especialistas en derecho laboral, para cooperar con sus valiosos conocimientos en la entrevista, entre el investigador y los participantes. En la que se obtuvo respuestas importantes sobre el tema de investigación de la tesis. La entrevista se direccionó con el objetivo de proponer la regulación de la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley 27671. (Ver anexo N° 2 – Entrevista para profesionales especialistas en Derecho Laboral).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señala que la guía de análisis documental será valiosa, eficiente para estudiar y analizar el Decreto Supremo N° 127-2020. La cual, fue emitida por el Poder Ejecutivo, en la que modifica el trabajo remoto y la desconexión digital.

Según Tafur Portilla e Izaguirre Sotomayor (2015) las herramientas de recopilación de información son de suma importancia en la investigación puesto que a través de estas técnicas se logra ahondar la información para su análisis. Se utiliza para recabar opiniones de las personas a entrevistar mediante protocolo.

Por otro lado, el protocolo de entrevista se basará en cuestionamientos que tienen relación directamente con el objetivo general y específicos de la investigación. Dado que el investigador tiene como fin obtener información relevante a través de las preguntas realizadas de manera sencilla y clara.

Por último, a través de la guía de análisis documental el investigador analizó el Decreto de Urgencia N°127-2020. De esta manera se obtuvo información sobre la justificación de dicho decreto. Una vez ejecutada la entrevista y guía de análisis documental, se pasa a validar los instrumentos según las tablas 4 y 5.

Tabla N° 4. Tabla de validación de la encuesta

VALIDACION DE INSTRUMENTOS (Entrevista)		
Datos generales	Cargo	Calificación
Mg. Omar G. Palacios Velasco.	Coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Piura.	90
Dr. Gilmer Quiterio Tapia Burga	Docente de tiempo completo de la Escuela de Derecho – UCV Piura.	90
Dr. Dayron Lugo Denis	Docente de tiempo completo de la Escuela de Derecho – UCV Piura.	80
Promedio		88.3

De acuerdo a la tabla 4, la entrevista se autentifica a la aplicación por cumplir los requisitos y al tomarse en cuenta los factores elementales como puntualidad, salud, coherencia, objetividad y metodología.

Tabla N° 5. Tabla de validación de guía de análisis documental.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (Guía de análisis documental)		
Datos generales	Cargo	Calificación
Mg. Omar G. Palacios Velasco.	Coordinador de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Piura.	90
Dr. Gilmer Quiterio Tapia Burga	Docente tiempo parcial de la Escuela de Derecho – UCV Piura.	90
Dr. Dayron Lugo Denis	Docente tiempo completo de la Escuela de Derecho – UCV Piura.	80
Promedio		88.3

En la tabla 5 se visualiza que la guía de análisis documental se autentifica por cumplir con lo establecido para su debida aplicación, tomándose en cuenta los siguientes factores como la puntualidad, salud, coherencia, objetividad y metodología.

3.6. Procedimientos

Esta tesis se distingue por ser de tipo cualitativo, cuenta con dos categorías y subcategorías en relación al tema de investigación que trata sobre el derecho a la desconexión digital y al descanso de los colaboradores en su labor remota. Por tanto, para el desarrollo de la presente investigación se elaboró técnicas e

instrumentos para el recojo de información y recolección de datos. Diseñándose de manera sistemática un tabulador donde se vació la información que se ha obtenido de la guía de entrevista aplicada. Luego, se realizó la descripción de la discusión de los datos encontrados; finalmente, los resultados de los hallazgos se obtuvieron utilizando el método de triangulación.

3.7. Rigor Científico

Es el desarrollo de la confiabilidad de los métodos y las habilidades cualitativas lo que justifica al investigador. Esto plantea un problema de investigación en una población dada. (Arias 2011)

Este estudio ha sido elaborado de acuerdo al modelo recomendado por la Universidad César Vallejo, a partir de la base fundamental de las normas doctrinales, legales y constitucionales aplicando el análisis de las diversas normas existentes sobre el tema en cuestión. Además, se formularon preguntas de entrevista, se citó diversas fuentes de información referenciadas para realizar este estudio, tales como libros, revistas, tesis, artículos, metodologías relacionados al tema de investigación, categorías y sub-apartados que tienen conexión con el derecho de los trabajadores a desconectarse digitalmente y tomar un descanso de su trabajo remoto. Para mayor confiabilidad, se utilizó SPSS versión 26 en esta investigación, al igual que el uso de Alfa de Cronbach.

Esta técnica se utilizó para la entrevista y dio un resultado de 0,705, lo que indica que la herramienta es aplicable a una población con un coeficiente alfa alto.

Tabla N° 6 – Confiabilidad de la Entrevista.		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,705	0,670	6

De igual manera se utilizó para analizar la Guía de Análisis de Documentos de la investigación, dando como resultado de 0.705, lo que indica que el instrumento aplicado es óptimo.

Tabla N° 7– Confiabilidad de la Guía de análisis documental.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
0,705	0,670	6

3.8. Métodos de análisis de datos.

En esta investigación se empleó la tabulación de datos en la versión 26 del programa SPSS para el procesamiento de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos; posteriormente se interpretó y representó dichos resultados. Con la recopilación de datos se efectuó un análisis de la información esquematizada del material obtenido.

3.9. Aspectos éticos.

Se recopiló información de diversos libros, disertaciones, libros de texto virtuales, artículos científicos. A efectos del cumplimiento de la autenticidad, se ha compilado diversos autores que se han citado apegándose estrictamente a las normas APA exigidas por la Universidad César Vallejo. Además, los colaboradores de este estudio han sido capacitados en los aspectos más destacados para hacer valiosas contribuciones a la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados y discusión se han analizado en base al instrumento que se ha aplicado, como una guía para entrevistar a 6 especialistas en lo laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura. Cabe señalar que la entrevista se aplicó a jueces y secretarios judiciales que realizan trabajo remoto y sus resultados son descritos líneas abajo.

Teniendo en cuenta que de los entrevistados se conforma de la siguiente manera: 1 y 2, jueces en del primer y segundo Juzgado Laboral del Piura, 3,4,5 y 6, Secretarios de Juzgados en lo Laboral.

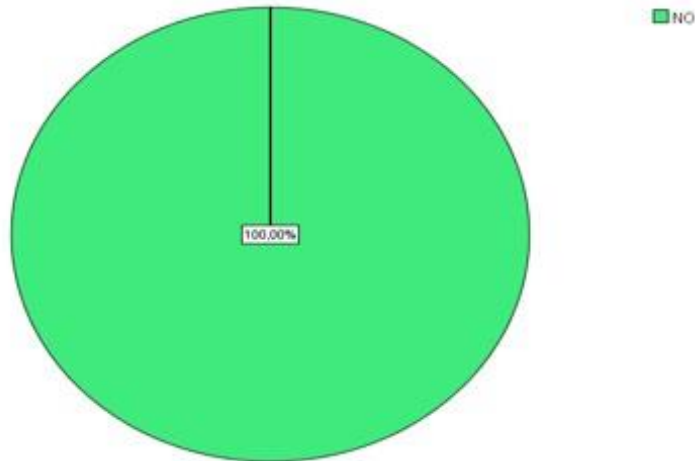
Para estudiar y analizar los datos obtenidos con esta herramienta, es necesario tener presente el objetivo común, que es proponer la regulación sobre la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley N°27671, que actúa como eje central de la presente investigación y como objetivos específicos témenos: Incluir como derecho laboral la desconexión digital en los trabajadores que trabajan remotamente, en la Ley N°27671 y precisar el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan remotamente.

A continuación, realizó un análisis de todos los datos obtenidos al aplicar la herramienta a los encuestados, categorizando cada pregunta, en relación a los objetivos, observando que existen tres objetivos, uno general y los otros dos específicos.

FIGURA 1

Imagen 1. Resultados de la aplicación del instrumento al objetivo general:

¿considera usted que el empleador ha modificado e implementado adecuadamente el lugar de trabajo para laborar en esta modalidad?



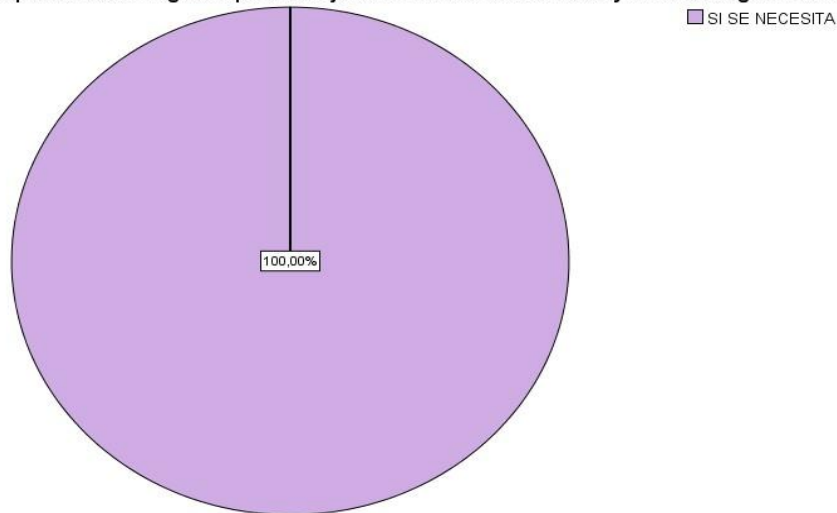
Fuente: Aplicación de entrevista

Interpretación: Esta pregunta se relaciona con el objetivo general. Proponer la regulación de la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley 27671; cabe indicar que la entrevista se ha aplicado a especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. La primera pregunta está dirigida a obtener información de las facilidades que brinda el empleador a los trabajadores que trabajan en la modalidad remota en relación del derecho a la desconexión digital. Según los entrevistados que conforman el 100 % manifiestan que no se ha implementado el lugar de trabajo para adaptarse y adecuarse a esta nueva modalidad de trabajo remoto.

FIGURA 2

Imagen 2. Resultados de la aplicación del instrumento al objetivo general.

A su criterio, ¿considera usted que los trabajadores de esta nueva modalidad remota necesitan de la debida implementación logística para trabajar en un ambiente adecuado y evitar la fatiga laboral?



Fuente: Aplicación de entrevista

Interpretación: La segunda pregunta tiene relación con el objetivo general: Proponer la regulación de la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley 27671; La entrevista en mención se ha aplicado a especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. Esta pregunta está dirigida para obtener información si es necesario que el empleador implemente logísticamente el nuevo lugar de trabajo para evitar la fatiga laboral en la modalidad remota.

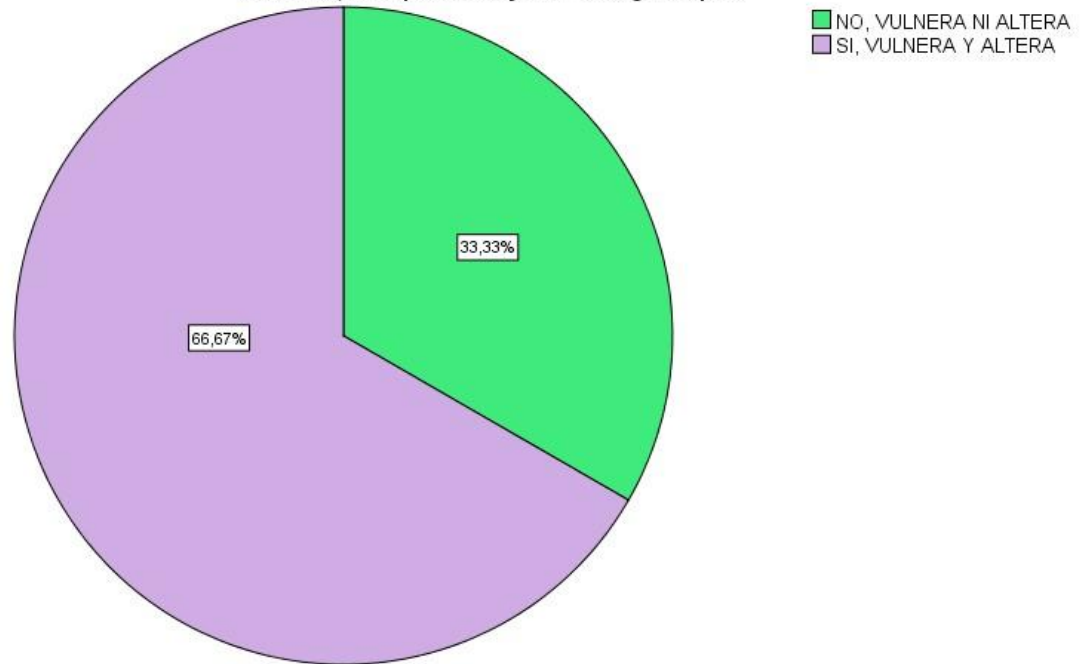
Según los entrevistados que conforman el 100 % manifestaron que si se debe implementar logísticamente el lugar donde se realiza las acciones laborales para evitar la fatiga laboral.

Respecto al objetivo específico 1, los resultados recabados en la entrevista dirigida a especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura, se especificará en la siguiente figura:

FIGURA 3

Imagen 5 Aplicación del instrumento objetivo específico 1.

¿Considera Usted que la sobrecarga laboral en la realización del trabajo remoto, vulnera su descanso y altera su salud, vida personal y familiar? ¿Por qué?



Fuente: Aplicación de entrevista

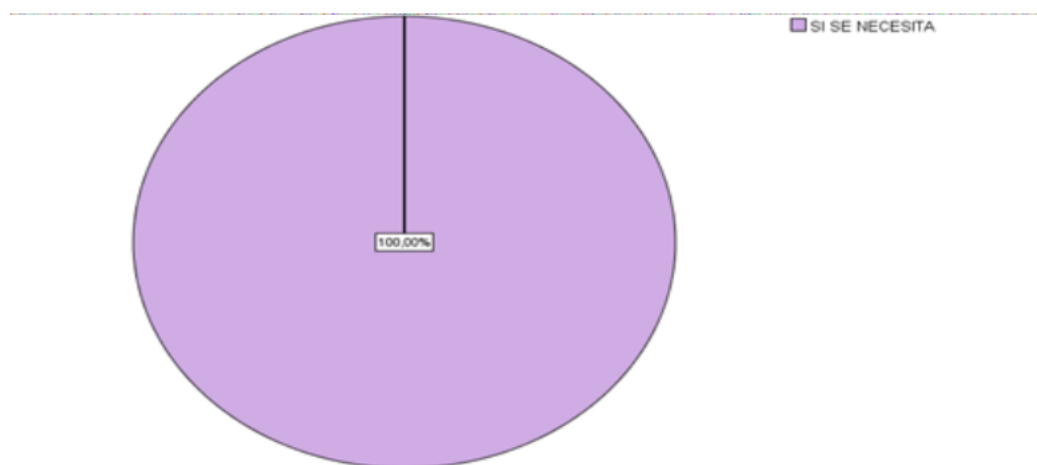
Interpretación: La quinta pregunta está relacionada con el objetivo específico 1: Incluir como derecho laboral la desconexión digital en los trabajadores que trabajan remotamente en la Ley N°27671. La pregunta en mención se ha aplicado a especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. Esta pregunta está dirigida para obtener información sobre el derecho de la desconexión digital del trabajador.

Entonces los entrevistados que conforman el 33.33% señalan que el derecho de la desconexión digital del trabajador no se debería incluir en la ley laboral de nuestro país y el 66,67% que representa la mayoría de los entrevistados manifiestan que el derecho de la desconexión digital del trabajador si se debería incluirse en la ley laboral del Perú.

FIGURA 4.

Imagen 6. Aplicación del instrumento objetivo específico 1.

¿Cree usted que el artículo 18.1.4 que señala, “Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral” del Decreto de Urgencia 127-2020, debería ser incluido en la Ley 27671 ¿Por qué?



Fuente: Aplicación de entrevista

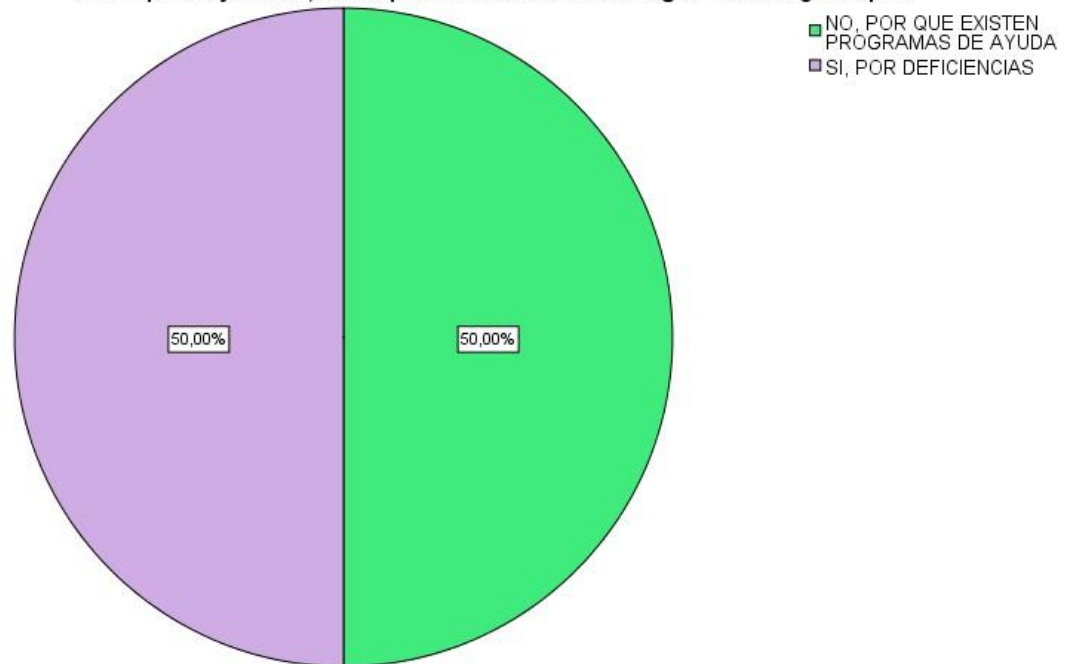
Interpretación: La sexta pregunta está relacionada con el objetivo específico 1: Incluir como derecho laboral la desconexión digital en los trabajadores que trabajan remotamente en la Ley N°27671. La pregunta en mención se ha aplicado a especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. Esta pregunta está dirigida para considerar el artículo 18.1.4 del Decreto de Urgencia 127-2020 a la Ley 27671. Entonces el 100% de entrevistados indicó que si se necesita incluir este artículo en la de Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Objetivo específico 2, los resultados obtenidos en la entrevista dirigida a 6 especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura, son los que se detallan a continuación:

FIGURA 5

Imagen 3. Aplicación del instrumento objetivo específico 2.

¿Considera usted que las aplicaciones de los mecanismos del control de asistencia son favorables para que, al cumplir su jornada, usted pueda desconectarse digitalmente? ¿Por qué?



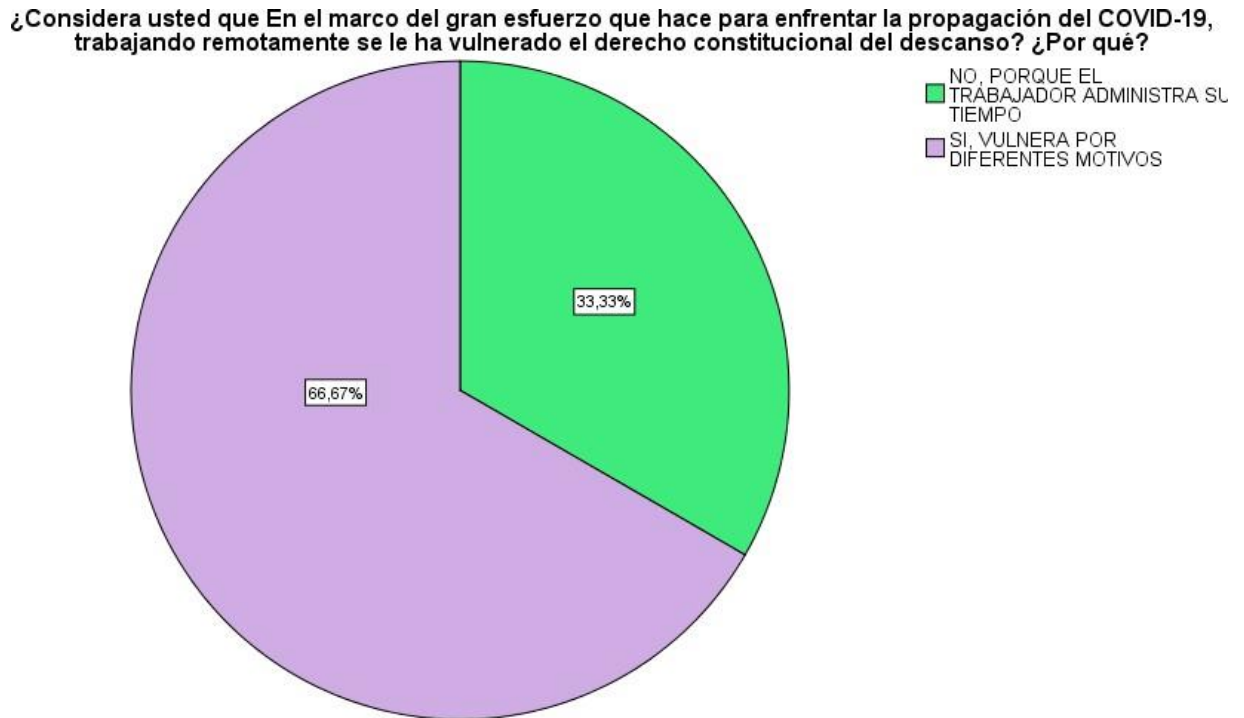
Fuente: Aplicación de entrevista

Interpretación: La tercera pregunta está relacionada con el objetivo específico 2: Precisar el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan remotamente. La pregunta se ha aplicado a los especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. Esta pregunta está dirigida para obtener información sobre los mecanismos de control de asistencia de la jornada del trabajador para desconectarse digitalmente.

Dando como resultado que el 50% señalan que no, porque en el sector público no existen programas de ayuda y el otro 50% indican que, si existen, pero con muchas deficiencias en el control de asistencias.

FIGURA 6

Imagen 4. Aplicación del instrumento objetivo específico 2.



Fuente: Aplicación de entrevista

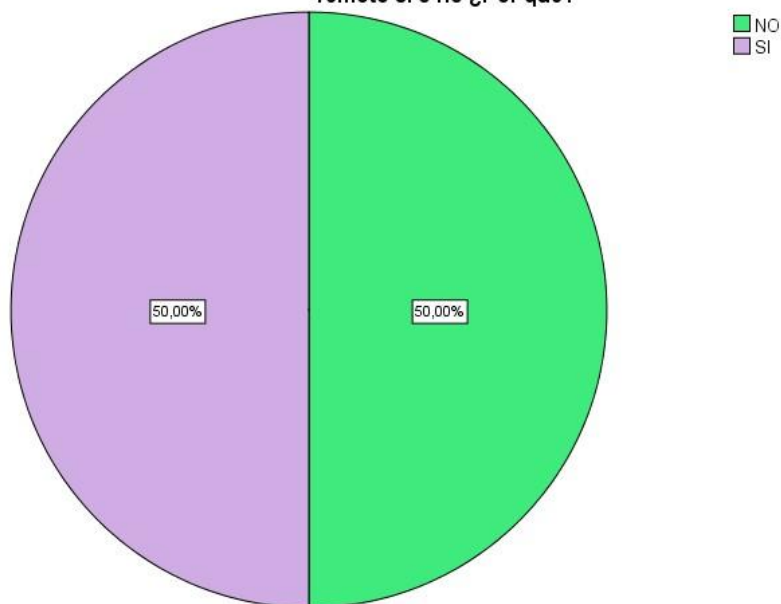
Interpretación: La cuarta pregunta está relacionada con el objetivo específico 2: Precisar el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan remotamente. La pregunta se ha aplicado a los especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. Esta pregunta está dirigida para obtener información sobre los mecanismos de control de asistencia si son favorables y eficientes para que, al cumplir la jornada, el trabajador pueda desconectarse digitalmente.

Dando como resultado que el 33,33% señala que, no. Porque en el sector público no existen programas de ayuda y el otro 66,67% indican que, si existen, pero con muchas deficiencias en el control de asistencias.

FIGURA 7

Imagen 7. Aplicación del instrumento objetivo específico 2.

¿Considera que su empleador respeta la normatividad y ordenamiento de la desconexión digital en su trabajo remoto si o no ¿Por qué?



Fuente: Aplicación de entrevista

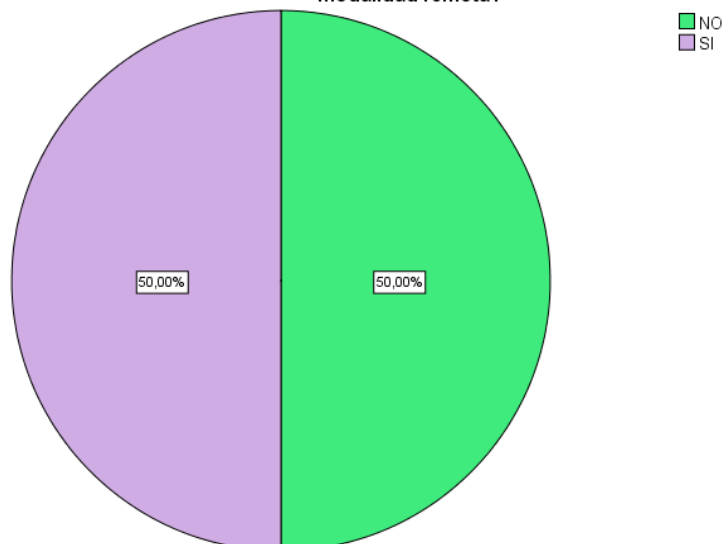
Interpretación: La séptima pregunta está relacionada con el objetivo específico 2: Precisar el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan remotamente. La pregunta se ha aplicado a los especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. Esta pregunta está dirigida para obtener información sobre el respeto de la normatividad y ordenamiento de la desconexión digital en el trabajo remoto por parte del empleador.

Dando como resultado que el 50% señala que, no. Porque en el sector público no respeta la normativa que regula el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto y el 50% de los entrevistados indica que en el sector publico si respetan la regulación al derecho a la desconexión digital en la modalidad virtual.

FIGURA 8

Imagen 8. Aplicación del instrumento objetivo específico 2.

¿Considera usted que en Piura existen profesionales del derecho competentes para atender procesos laborales sobre la vulneración del derecho a la desconexión digital y al descanso en trabajadores de la modalidad remota?



Fuente: Aplicación de entrevista

Interpretación: La octava pregunta está relacionada con el objetivo específico 2: Precisar el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan remotamente. La pregunta se ha aplicado a los especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura. Esta pregunta está dirigida para sondear si existen en la ciudad de Piura profesionales competentes para atender procesos laborales en relación a la vulneración del derecho a la desconexión digital y al descanso de los trabajadores en la modalidad remota.

Dando como resultado que el 50% señala que, no. Porque en la ciudad de Piura no existen profesionales competentes para atender procesos de esta línea laboral. Y el 50% de los entrevistados señala que en dicha ciudad si existen profesionales especializados para atender dichos procesos laborales. Pero, recalcando que los entrevistados señalan que no hay muchos antecedentes vinculantes al tema.

DISCUSIÓN

En la presente investigación, que contiene los datos de los instrumentos que se han aplicado para obtener información específica. Después, de una indagación minuciosa de las fuentes de información y la relación con los antecedentes consignados en nuestra investigación. Se ha obtenido información relevante concerniente al Derecho de la desconexión digital en los trabajadores que trabajan en la modalidad remota en el Perú. Para la recolección de datos se contó con un escenario y participantes, los cuales lo constituyen especialistas de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Los participantes que se han tenido en cuenta para la aplicación de la guía de entrevista han sido seis participantes que realizan su actividad laboral a través de la modalidad remota. La guía de entrevista que se les aplicó estaba conformada por ocho preguntas con la temática de la línea de investigación y el tema de fondo que es el Derecho a la desconexión digital en los trabajadores que laboran en la modalidad remota en el Perú. Las ocho preguntas que contiene la guía de entrevista, guardan relación con el objetivo general, los objetivos específicos planteados en este informe de investigación. Respecto al objetivo general que es Proponer la regulación de la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley 27671, se tienen dos preguntas; en la pregunta 1 tenemos.

En el decreto supremo 127-2020 modifica diversas medidas como dar facultad a los empleadores de los diferentes sectores en la modificación del lugar de la prestación de servicios de todos los trabajadores para implementar el trabajo remoto ¿considera usted que el empleador ha modificado e implementado adecuadamente el lugar de trabajo para laborar en esta modalidad? En el que el 100% de entrevistados señalaron, que no se ha implementado el lugar de trabajo para adaptarse y adecuarse a esta modalidad de trabajo remoto.

En cuanto a la pregunta 2 tenemos a su criterio, ¿considera usted que los trabajadores de esta nueva modalidad remota necesitan de la debida

implementación logística para trabajar en un ambiente adecuado y evitar la fatiga laboral?, en el que los entrevistados que conforman el 100 % manifiestan que si se debe implementar logísticamente el lugar donde se realiza las acciones laborales para evitar la fatiga laboral. Entonces está claro que es necesario la regulación de la desconexión laboral para respetar la jornada laboral ante las nuevas formas de trabajo con sujeción a la ley.

En ese sentido, Távara (2020), coincide en reiterar que el derecho a la desconexión digital nace de la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores a respetar su descanso y disfrutar de su tiempo libre. Asimismo, los empleadores están obligados a no acosar a sus empleados fuera del horario de trabajo. Por tanto, el derecho a la desconexión debe incluir la protección de una serie de derechos como son: jornada laboral, derecho a la asistencia sanitaria, derecho al descanso y al tiempo libre; esforzarse por lograr el deseado equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Con respecto al objetivo específico 1 es incluir como derecho laboral la desconexión digital en los trabajadores que trabajan remotamente en la Ley N°27671, encontramos las preguntas 5 y 6. En la pregunta cinco tenemos, ¿Considera Usted que la sobrecarga laboral en la realización del trabajo remoto, vulnera su descanso y altera su salud, vida personal y familiar? ¿Por qué? El 66.67% que representa la mayoría de los entrevistados señalan que el derecho de la desconexión digital del trabajador se debe incluir en la ley laboral del Perú. Entonces urge incluir el derecho a la desconexión digital en la Ley N°27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para proteger al trabajador que labora en la modalidad remota.

Y en la pregunta seis tenemos ¿Considera que su empleador respeta la normatividad y ordenamiento de la desconexión digital en su trabajo remoto sí o no ¿Por qué? El 66,67% que representa la mayoría de los entrevistados manifiestan que si vulnera y altera el descanso de la vida personal y familiar del servidor.

Por tanto, concuerdo con Aparicio (2020), cuando señala que las Tecnologías de la Información y la Comunicación influyen en las relaciones de trabajo, generando cambios en la comunicación e intercambio de información entre el empleador y el trabajador.

Los medios de comunicación son de respuesta inmediata entre los sujetos causando la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Estas nuevas tecnologías de información cada vez encadenan más al servidor que labora remotamente dando lugar a casos de abuso por parte del empleador, realizando actos de acoso fuera del horario laboral vulnerando los derechos del trabajador, vida personal y familiar incluso afectando su propia salud.

En cuanto al objetivo específico 2 es precisar el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan remotamente se tiene las preguntas 3,4,7 y 8. En la tercera pregunta se cuestiona en cuanto al sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia, siendo los desafíos comunes que el trabajo remoto presenta, como el trabajar en equipo y al mismo tiempo trabajar con una cercanía más virtual que física, trabajar en un espacio donde no estamos acostumbrados a trabajar, cambiar los mecanismos tradicionales de control del trabajo como el registro de la asistencia, entre otros.

¿Considera usted que las aplicaciones de los mecanismos del control de asistencia son favorables para que, al cumplir su jornada, usted pueda desconectarse digitalmente? ¿Por qué? El 50% de entrevistados indican que existen algunos programas tecnológicos para registrar la asistencia, pero que son deficientes al momento de controlar la asistencia de los empleadores.

Respecto a la cuarta pregunta se tiene ¿Considera usted que en el marco del gran esfuerzo que hace para enfrentar la propagación del COVID-19, trabajando remotamente se le ha vulnerado el derecho constitucional del descanso? ¿Por qué? El 66,67% indican que, si existe vulneración del derecho a la desconexión digital desde el momento que envían correos o mensajes de WhatsApp

encargándose realizar una actividad fuera del horario de trabajo o en los días de descanso.

En la séptima pregunta se tiene ¿Considera que su empleador respeta la normatividad y ordenamiento de la desconexión digital en su trabajo remoto sí o no ¿Por qué? El 50% de los entrevistados indican que en el sector público no respetan la regulación al derecho a la desconexión digital en la modalidad virtual.

En cuanto a la pregunta octava se tiene ¿Considera usted que en Piura existen profesionales del derecho competentes para atender procesos laborales sobre la vulneración del derecho a la desconexión digital y al descanso en trabajadores de la modalidad remota? El 50% de los entrevistados manifiesta que en la ciudad de Piura no se cuenta con profesionales competentes y especializados para atender procesos de esta línea laboral. Conuerdo con López (2020), señala que, debido al vacío legal que existe, esto es aprovechado por los empleadores para invadir el espacio personal de los trabajadores mediante el uso de la tecnología, permitiendo a los empleadores y trabajadores comunicarse sin importar la distancia.

Es así que surgen problemas de límites de tiempo de trabajo, ignorando la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio. Siguiendo en esa línea, Távara (2020), argumenta que la ubicuidad de las tecnologías de la información hace necesario definir los límites del poder directivo del empleador, por tratarse de situaciones atípicas como las que existen cuando los derechos mercantiles prescriben cantidad o pensamiento; Asimismo, los bienes jurídicos deben ser controlados y asegurados. También, concuerdo con Rodrigo (2019), que establece que la falta del derecho a un descanso razonable de los trabajadores perjudica su salud en todos los niveles de su vida, lo que reduce su productividad y perjudica a los empleadores.

El hombre en su trabajo no debe ser visto como una máquina que continúa trabajando todo el tiempo sin sufrir daños; por eso es importante regular el

derecho a la desconexión digital en la ley laboral para determinar sus condiciones de trabajo en la modalidad remota.

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

En los resultados de la Guía de análisis documental Decreto de Urgencia N° 127-2020 se muestra la tabla N° 8

TABLA N° 8: Análisis documental

Categoría 1	Subcategorías		
	Naturaleza Jurídica	La implementación de la normativa sobre el derecho de la desconexión digital	La debida regulación del descanso en los trabajadores de la modalidad remota
Derecho de la desconexión digital	Este tipo de trabajo remoto se venía realizando en años anteriores en las diferentes empresas públicas y privadas regulado inicialmente mediante el decreto de urgencia N° 0026-2020. La cual fue modificado debido a la permanencia de la COVID 19 por el decreto de urgencia 127-2020 que regirá hasta el último día del mes de julio del año 2022. Por lo tanto, se propone incorporar el derecho a la desconexión digital en la Ley N° 27671	Sabiendo que el trabajo es un deber y un derecho establecido en nuestra Constitución Política del Perú en el artículo 22, siendo la base del bienestar social y un medio de la realización de la persona; asimismo en el artículo 23 contempla que el trabajo, en sus diversas modalidades el estado debe priorizar su atención. Por tal la propuesta es regular la desconexión digital y el descanso del trabajador de esta modalidad que es esencial para la salud y básicamente para una buena calidad de vida en la Ley 27671.	En el Perú la Carta Magna en su artículo 25° señala, el trabajador tiene derecho a ser remunerado, su descanso semanal y anual reconociendo también, la jornada ordinaria a nivel nacional de ocho horas al día o 48 horas a la semana. Además, determina la existencia de jornadas atípicas o acumulativas, que no deben pasar de las horas máximas establecidas por ley; en tanto y en cuanto lo que es el trabajo remoto hay mucho que regular debido que a raíz de la pandemia se incrementó esta modalidad de trabajo y debemos estar a la vanguardia con los nuevos cambios como lo están Europa y Francia que ya se ha legislado el derecho a la desconexión digital.

Esta tabla guarda relación con la categoría uno relacionando con la propuesta de regular la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley 27671

además de la adecuada implementación del lugar de trabajo para laborar en esta modalidad

Categoría 2	Subcategorías		
	Naturaleza Jurídica	Jornada laboral	Trabajo remoto
Derecho al descanso del trabajador remoto.	Como concepto, este decreto de urgencia N° 127-2020 establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector público y privado; estableciendo otras disposiciones como entre una de ellas en el artículo 17 la aplicación del trabajo remoto con sus respectivas obligaciones del empleador y trabajador señalándolo en el artículo 18, siendo estas disposiciones el punto de partida para nuestra tesis.	Es evidente que en esta modalidad laboral, la emergencia sanitaria originó una serie de problemas, que se ha buscado subsanar a través de una disposición complementaria del Decreto de Urgencia 127- 2020, en el cual se reconoce como un Derecho a la desconexión Laboral remotamente y se dan pocas precisiones sobre la jornada laboral, para que de alguna manera no se vulnere la jornada laboral en el trabajo remoto que se ha expandido a nivel mundial con el avance de la tecnología.	La práctica laboral actual exige una regulación completa, en donde se incluya el derecho a la desconexión digital en los trabajadores que trabajan remotamente en la Ley 27671, la cual debe establecer claramente su definición, objetivo, procedimiento, delimitar con exactitud la conducta infractora sobre los derechos fundamentales, identificar las violaciones a los derechos y las sanciones en caso de vulneración del derecho; así como disposiciones que cubran su protección en diversas modalidades de trabajo especialmente en el trabajo remoto.

Como se muestra en la tabla anterior guarda relación con las categorías dos debido a que se enfocan no sólo en las regulación nacional o internacional sino también a la regulación en la Ley 27671 donde se propone Incluir como derecho laboral la desconexión digital en la Ley para salvaguardar los trabajadores que trabajan remotamente; Precizando el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan en esta modalidad remota.

V. CONCLUSIONES.

1. Existe escasa regulación con relación al derecho de la desconexión digital en el ámbito laboral y sobre todo en la modalidad remota.

Debido a que en Perú solo se cuenta con el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en el que se encuentra que el empleador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos fuera de su horario de trabajo, días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Pero, en ninguno de sus artículos se encuentran las sanciones para el empleador que vulnere este derecho. Por ello, se propone regular el derecho a la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley 27671. Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, para proteger y salvaguardar al trabajador que realiza sus actividades laborales en la modalidad remota.

2. La práctica laboral actual exige una regulación completa, en donde se incluya el derecho a la desconexión digital en los trabajadores que trabajan remotamente en la Ley 27671, la cual debe establecer claramente su definición, objetivo, procedimiento, delimitar con exactitud la conducta infractora sobre los derechos fundamentales, identificar las violaciones a los derechos y las sanciones en caso de vulneración del derecho; así como disposiciones que cubran su protección en diversas modalidades de trabajo.

3. Con respecto al efectivo descanso en los trabajadores en su labor remota se basa en el ejercicio de desconectarse digitalmente evitando el uso de las herramientas electrónicas que tengan vínculo con lo laboral y así permitir un saludable y armonioso desenvolvimiento social aplicando el derecho a la desconexión digital después de haber cumplido su horario de trabajo por tal motivo se debe proteger a los trabajadores fuera del horario laboral en aras de mejorar su vida personal

VI. RECOMENDACIONES.

1.- Se recomienda al Congreso de la República del Perú, que modifique la Ley 27671 (Ley de Jornada de Trabajo, horario y sobretiempo) en los artículos, del 6 hasta el 12 de acuerdo a la modalidad de trabajo remoto en relación al derecho a la desconexión digital para tener una mejor regulación en caso que los empleadores vulneren este derecho.

2.- Se recomienda que los entes reguladores de procesos laborales se basen a las nuevas regulaciones, para que las futuras demandas sobre las vulneraciones del uso indiscriminado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación que mantienen conectado al empleado a su centro de labores fuera de la jornada laboral y horario en sobretiempo, las declaren fundadas, pues las conductas de los empleadores ponen en riesgo la salud, el derecho al descanso, el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal del trabajador

3.- Se recomienda al Congreso de la República precisar la regulación en la ley para el cumplimiento tanto en la teoría como en la práctica debido que al no haber una precisa regulación nos llevará en el futuro a una sobrecarga procesal y a un alto índice de afectaciones psíquicas y físicas en los trabajadores en la modalidad remota.

REFERENCIAS.

- ARIAS, MERCEDES. «El rigor científico en la investigación cualitativa.» Revisión temática, 2011.
- Cedeño, Cataño y. «Para optar al título de.» Desconexión digital en Colombia: una reflexión a partir del derecho, 2021.
- Cisterna Cabrera, F. (2005). *Categorización y triangulación como proceso de validación del conocimiento en investigación cualitativa* .
- Cohen, y Leonard Cohen. Métodos de investigación educativa. Madrid, 1990.
- Escobar Martin. «Obtener el título de abogado.» Derecho a la desconexión digital, setiembre 2019.
- Espínola, Luz. «La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores.» 2021.
- Figueroa, Dennis. «Ministerio de Trabajo emite disposiciones estrictas sobre el derecho a la desconexión digital.» Cámara de Comercio de La Libertad., 2021.
- García, Fernando. El cuestionario - Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario. México: Primera Edición, 2002.
- Hernández, R, C Fernández, y P Baptista. Metodología de la investigación (6° edición). México: McGRAW-HILL, 2014.
- Jiménez. «Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital.» REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2020.
- Laffose de Vildoso, M. «Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales.» 2020.
- López, Yira. «Pra optar el título de abogado.» DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO.”, 2020.
- Maruster, L. «Qualitatyve Research Methdos. » 2013.
- Mendoza, D. «Incorporación de la desconexión tecnológica laboral Decreto Legislativo N°854 para proteger el derecho laboral del trabajador.» Revista Jurídica, s.f.: 17-18.

- Molina, C. «Jornada Laboral y tecnologías de la información. Grantias del derecho al descanso.» 2018: 283 -285.
- Moreno, Nieves. «Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia covid-19.» 2020.
- Ñaupas, H, E Mejía, y A Villagómez. Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis (4° ed.). Bogotá: Ediciones de la U, 2014.
- Ramón, Francisco. «La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad.» Derecho y Política, 2020.
- Reque. «Optar el título de abogado.» El Trabajo Remoto y las condiciones laborales en las Entidades, 2020.
- Sánchez Carmen. Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral Español., 2020.
- Sánchez, Ruth. «La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto.» 2020.
- Távara, M. «En su tesis titulada “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección”.» 2019.
- Todoli, Adrián. «“Vigilancia y Control en el Derecho del Trabajo Digital”.» Argumentos en Derecho Laboral, 2019.
- Toyama, Jorge. «El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.» 2016.

ANEXOS.

ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO	
El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su labor remota.	
PROBLEMA GENERAL	
¿Es importante el derecho a la desconexión digital para el adecuado descanso de los trabajadores que realizan trabajo remoto en el Perú?	
OBJETIVOS	
Objetivo General	Proponer la regulación de la desconexión digital y el descanso del trabajador en la Ley 27671.
Objetivo Específico 1	<ul style="list-style-type: none">Incluir como derecho laboral la desconexión digital en los trabajadores que trabajan remotamente en la Ley 27671.
Objetivo Específico 2	<ul style="list-style-type: none">Precisar el cumplimiento de la efectividad del descanso de los trabajadores que trabajan remotamente.
CARACTERIZACIÓN	
Categoría 1: Derecho a la desconexión digital	A) Naturaleza Jurídica
	B) La implementación de la normativa sobre el derecho a la desconexión digital.
	C) La debida regulación del descanso en los trabajadores de la modalidad remota.

Categoría 2: Derecho al descanso del trabajador remoto.	A) Naturaleza jurídica.
	B) Jornada laboral.
	C) Trabajo remoto.
METODOLOGÍA	
Tipo y Diseño de investigación	Tipo: Básico Diseño: Fundamentado y descriptivo
Técnicas e Instrumentos	Entrevista Guía de análisis documental
Método de análisis de información	SPSS versión 25

ENTREVISTA Y GUÍA DE ANÁLISIS

Anexo 02: Entrevista dirigido a 6 especialistas en lo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Piura.

“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES EN SU LABOR REMOTA”

Objetivo: Obtener opiniones de los especialistas en lo Laboral, respecto a la desconexión digital y al descanso de los trabajadores en su labor remota.

Consigna: Esta entrevista tiene por consigna recopilar opiniones de los especializados, debido a que aportará en la investigación.

Datos generales del operador del Derecho entrevistado

Abogado/a: _____ Juzgado: _____

A continuación, se le plantean diversas preguntas relacionadas al trabajo de investigación que busca incorporar el derecho a la desconexión digital y el justo descanso de los trabajadores de la modalidad remota, para ello, le solicito su apoyo en responder de manera clara y precisa las siguientes preguntas:

1. En el decreto supremo 127-2020 modifica diversas medidas como dar facultad a los empleadores de los diferentes sectores en la modificación del lugar de la prestación de servicios de todos los trabajadores para implementar el trabajo remoto ¿considera usted que el empleador ha modificado e implementado adecuadamente el lugar de trabajo para laborar en esta modalidad? Justifique su respuesta.

2. A su criterio, ¿considera usted que los trabajadores de esta nueva modalidad remota necesitan de la debida implementación logística para trabajar en un ambiente adecuado y evitar la fatiga laboral? Justifique su respuesta.

3. En el sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia, siendo los desafíos comunes que el trabajo remoto presenta, como el trabajar en equipo y al mismo tiempo trabajar con una cercanía más virtual que física, trabajar en un espacio donde no estamos acostumbrados a trabajar, cambiar los mecanismos tradicionales de control del trabajo como el registro de la asistencia, entre otros. ¿Considera usted que las aplicaciones de los mecanismos del control de asistencia son favorables para que, al cumplir su jornada, usted pueda desconectarse digitalmente? ¿Por qué? Justifique su respuesta.

4. ¿Considera usted que En el marco del gran esfuerzo que hace para enfrentar la propagación del COVID-19, trabajando remotamente se le ha vulnerado el derecho constitucional del descanso? ¿Por qué?

5. ¿Cree usted que el artículo 18.1.4 que señala, “Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral” del Decreto de Urgencia 127-2020, debería ser incluido en la Ley 27671 ¿Por qué?

6. ¿Considera Usted que la sobrecarga laboral en la realización del trabajo remoto, vulnera su descanso y altera su salud, vida personal y familiar? ¿Por qué?

7. ¿Considera que su empleador respeta la normatividad y ordenamiento de la desconexión digital en su trabajo remoto sí o no ¿Por qué?

8. ¿Considera usted que en Piura existen profesionales del derecho competentes para atender procesos laborales sobre la vulneración del derecho a la desconexión digital y al descanso en trabajadores de la modalidad remota?

Observaciones:

Muchas gracias por su atención.

Anexo 03: Guía de análisis documental sobre el Decreto de Urgencia N°127-2020

“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES EN SU LABOR REMOTA”,

Objetivo: Analizar la regulación del Derecho a la desconexión digital del trabajo remoto en el Perú.

Universo de estudio: El Decreto de Urgencia N° 127-2020 en los artículos 17 y 18 del presente decreto.

Hoja de codificación:

Indicador	Decreto de Urgencia N° 127-2020
Fecha de expedición	
Lugar de Expedición	
Promulgación	
Análisis	

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA

TITULO: “EL Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Entrevista

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																			X		Ninguna

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	X						Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación																		X					Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X					Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		X					Ninguna

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, 4 de noviembre de 2021



 Mg.: Omar Gabriel Velasco Palacios
 DNI: 05641721
 Teléfono: 956534271
 E-mail: ovelasco@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Omar Gabriel Velasco Palacios con DNI N° 05641721, Magister en Derecho Civil y Comercial, de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Coordinador de Escuela de Derecho en la Universidad Cesar Vallejo Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: Entrevista “**El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota**”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ITEMS	DEFICIE NTE	ACEPT ABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELE NTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Mag. Omar Gabriel Velasco Palacios
ICAP N° 1804

Magister (a) : OMAR GABRIEL VELASCO
PALACIOS
DNI 05641721
Especialidad : DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
E-mail : ovelasco@ucv.edu.pe

TITULO: “EL Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Entrevista

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 -20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																	X				Ninguna

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X	Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación																		X	Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		X	Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		X	Ninguna

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, 4 de noviembre de 2021



Dr. : Gilmer Quiterio Tapia Burga
 DNI : 40428991
 Teléfono: 969543989
 E-mail : tburgag@ucvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gilmer Quiterio Tapia Burga con DNI N° 40428991, Doctor en Derecho laboral, de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Docente en la Escuela de Derecho en Universidad Cesar Vallejo Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Entrevista **“El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ÍTEMS	DEFICI ENTE	ACEPT ABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCEL ENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Dr.: Gilmer Quiterio Tapia Burga
 DNI: 40428991
 Teléfono: 969543989
 E-mail: tburgag@ucvvirtual.edu.pe

TITULO: “EL Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Entrevista.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 -20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																X					Ninguna

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X	Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación																			X	Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X	Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X	Ninguna

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, 4 de noviembre de 2021



Dr. : Dayron Lugo Denis
Carnet de extranjería : 0011911323
Teléfono : 943174038
E-mail : dayronlugdenis@gmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dayron Lugo Denis con Carnet de Extranjería 0011911323 Doctor en Ciencias Pedagógicas de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Docente Tiempo Completo en la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Entrevista **“El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ÍTEMS	DEFICI ENTE	ACEPT ABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCEL ENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Dr. : Dayron Lugo Denis
 Carnet de extranjería: 0011911323
 Teléfono : 943174038
 E-mail : dayronlugodenis@gmail.com

Anexo 5. Validación de la Guía de Análisis Documental

TITULO: “EL Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de análisis documental


Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 -20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		X			Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																			X		Ninguna

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															X					Ninguna	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación																X					Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	X				Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	X				Ninguna

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados



Piura, 4 de noviembre de 2021



Magister : Omar Gabriel Velasco Palacios
 DNI : 05641721
 Especialidad : Derecho Civil y Comercial
 E-mail : ovelasco@ucv.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Omar Gabriel Velasco Palacios con DNI N° 05641721, Magister en Derecho Civil y Comercial, de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Coordinador de Escuela de Derecho en Universidad Cesar Vallejo Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de análisis documental “**El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota**”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ITEMS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Mag. Omar Gabriel Velasco Palacios
ICAP N° 1804

Magister (a) : OMAR GABRIEL VELASCO
PALACIOS
DNI : 05641721
Especialidad : DERECHO CIVIL Y COMERCIAL
E-mail : ovelasco@ucv.edu.pe

TITULO: “EL Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de análisis documental

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 -20				21 - 40				41 – 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	X				Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	X				Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	X				Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																	X				Ninguna

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gilmer Quiterio Tapia Burga con DNI N° 40428991, Doctor en Derecho laboral, de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Docente en la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de análisis documental **“El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ÍTEMS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Dr.: Gilmer Quiterio Tapia Burga
 DNI: 40428991
 Teléfono: 969543989
 E-mail: tburgag@ucvvirtual.edu.pe

TITULO: “EL Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Guía de análisis documental

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente				OBSERVACIONES
		0 -20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																X					Ninguna

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X					Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación																			X					Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X					Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			X					Ninguna

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, 4 de noviembre de 2021



Dr.: Dayron Lugo Denis
Carnet de extranjería:0011911323
Teléfono: 943174038
E-mail: dayronlugdenis@gmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dayron Lugo Denis con Carnet de Extranjería 0011911323 Doctor en Ciencias Pedagógicas de profesión Abogado, desempeñándome actualmente como Docente Tiempo Completo en la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Guía de análisis documental **“El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota”**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ITEMS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de junio del dos mil veintiuno.



Dr. : Dayron Lugo Denis
 Carnet de extranjería : 0011911323
 Teléfono : 943174038
 E-mail : dayronlugdenis@gmail.com