



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en
trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESOR:

Abogada

AUTORAS:

Barbaran Bustamante, Xiomara Neyliht (orcid.org/0000-0001-7225-5676)

Ganggini Garcia, Giulianna (orcid.org/0000-0003-3523-2306)

ASESOR:

Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo (orcid.org/0000-0003-0998-0538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestro santísimo hacedor, Dios, a San Judas Tadeo, a nuestros padres, hermanos y maestros que a diario aportan conocimientos para desarrollarnos académica y profesionalmente.

Agradecimiento:

Agradecemos al Dr. Pedro Pablo Santisteban Llontop, por su paciencia y dedicación al impartirnos sus conocimientos y ser nuestro guía y mentor en la elaboración de esta investigación

De igual manera, agradecemos a todos aquellos que permitieron que esta investigación se haga posible.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimientos..... | iii |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización..... | 12 |
| 3.3 Escenario de estudio..... | 13 |
| 3.4 Participantes..... | 13 |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 15 |
| 3.6 Procedimiento..... | 16 |
| 3.7 Rigor científico..... | 16 |
| 3.8 Método de análisis de información..... | 17 |
| 3.9 Aspectos éticos..... | 17 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... | 18 |
| V. CONCLUSIONES..... | 40 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 42 |
| REFERENCIAS..... | 43 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---------------|----|
| Tabla 1 | 13 |
| Tabla 2..... | 14 |
| Tabla 3 | 15 |
| Tabla 4 | 16 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Gráfico de métodos de análisis de información | 17 |
|--|----|

RESUMEN

El derecho a la desconexión digital, es aquel que permite a los trabajadores desconectarse de toda tecnología relacionada a lo laboral luego de culminada su jornada laboral. Partiendo de ello, el objetivo general de esta investigación fue analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado Distrito San Isidro, 2021.

En respuesta al objetivo mencionado se empleó el método de análisis de datos hermenéutico, inductivo y descriptivo. Teniendo un enfoque cualitativo, tipo de investigación básica, nivel descriptivo, diseño de teoría fundamentada y las técnicas empleadas en la recolección de datos fueron la entrevista y análisis documental.

Concluyendo que existe la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital, ya que en la actualidad las normas establecidas al respecto solo son vigentes mientras dure el estado de emergencia sanitaria; pues al término de este periodo, los trabajadores del sector privado que realizan trabajo remoto permanentemente quedarían en desprotección.

Palabras clave: Derecho a la desconexión digital, trabajo remoto, jornada máxima legal, tecnologías de la información y la comunicación.

ABSTRACT

The right to digital disconnection is the one that allows workers to disconnect from all work-related technology after the end of their workday. Based on this, the general objective of this research was to analyze the need to regulate the right to digital disconnection in the face of remote work in workers in the private sector San Isidro District, 2021.

In response to the aforementioned objective, the hermeneutic, inductive and descriptive data analysis method was used. Having a qualitative approach, type of basic research, descriptive level, fundamental theory design and the techniques used in data collection were the interview and documentary analysis.

Concluding that there is a need to regulate the right to digital disconnection, since currently the regulations established in this regard are only in force while the state of health emergency lasts; because at the end of this period, private sector workers who perform remote work permanently would be unprotected.

Key words: Right to digital disconnection, remote work, legal maximum working hours, information and communication technologies.

I. INTRODUCCIÓN. - Para abordar debidamente al tema, es necesario considerar que, en la actualidad a **nivel internacional**, diversos países han sido perjudicados desde inicios de la epidemia a causa del (Covid-19), el cual ha comprometido la salud y que también ha costado la vida de muchas personas, es por ello que a raíz de este acontecimiento el gobierno peruano estableció ciertas medidas de protección para evitar la propagación de este virus, una de estas medidas fue el distanciamiento social, el cual obligó a las personas a permanecer en sus hogares evitando que puedan asistir a sus centros de labores.

Es así como, a **nivel nacional** surge un cambio radical en las relaciones laborales del sector privado, de manera que se recurre a la empleabilidad de la tecnología y a nuevas formas de trabajo, implementándose así por primera vez en el Perú el Trabajo remoto mediante el D.S. N° 010-2020-TR, para permitir de esta manera la continuidad de las relaciones laborales. Por otra parte, como consecuencia de la implementación del trabajo remoto a causa de la emergencia sanitaria, diversas empresas han optado por la continuidad de esta novedosa forma de trabajo no presencial para sus trabajadores como una modalidad permanente una vez levantada dicha emergencia sanitaria; tal y como es el caso de la empresa Interbank la cual informó a través de su página web el día 31 de agosto del 2021 que contarán con el modelo de trabajo remoto de forma permanente brindando a sus trabajadores la opción de poder cumplir con la jornada laboral desde casa o en oficinas.

Sin embargo, al implementarse el trabajo remoto de forma repentina frente a la emergencia sanitaria, no se tomaron las medidas necesarias evidenciando circunstancias en las que han contravenido los derechos de los trabajadores que están sujetos a esta modalidad no presencial debido a que, los trabajadores no cuentan con un tiempo adecuado de descanso porque reciben asignaciones fuera de sus horarios de trabajo vulnerándose el derecho a la desconexión digital y otros como el derecho a la jornada máxima de trabajo y el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Siguiendo esta misma línea, en noviembre del 2020 se emitió el D.U. N° 127-2020 el cual señala respecto al derecho a la desconexión digital indicando que este tiene como fin garantizar el respeto a la jornada máxima de trabajo y de descanso.

Por las razones esbozadas hasta este punto, el **problema general**, del presente proyecto de investigación fue ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, Distrito San Isidro, 2021? Surgiendo así, el **problema específico 1**, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?, y el **problema específico 2**, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente a las tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

En concordancia con los problemas planteados, el **objetivo general** que rige este trabajo es analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado Distrito San Isidro, 2021. Del cual se pudo plantear el **objetivo específico 1** el cual es, demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado y como **objetivo específico 2**, demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado.

Con respecto a los aportes que esta investigación brindará a la comunidad académica. Se ofrece una **justificación teórica** de la investigación, la cual será el resultado de la conceptualización de las categorías establecidas en la matriz realizada siendo el derecho a la desconexión digital, el derecho que permite al trabajador desconectarse de todo tipo de comunicación relacionado al ámbito laboral en sus tiempos de descanso, fuera del horario laboral, y el trabajo remoto, como una nueva modalidad laboral que consiste en la prestación de servicios subordinada que permite al trabajador cumplir con la jornada laboral desde su domicilio o algún lugar donde se encuentre realizando aislamiento domiciliario a través del manejo de herramientas necesarias como el uso de plataformas digitales

y manejo de tecnologías de la información y la comunicación. Por otro lado, en cuanto a la **justificación práctica**, la regulación del derecho a la desconexión digital y su implementación en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo de manera permanente, permitirá dar a conocer la importancia de este derecho para evitar cualquier tipo de vulneración laboral en trabajadores no presenciales permitiendo que una vez levantado el estado de emergencia se pueda garantizar el derecho a la desconexión digital a los trabajadores del sector privado que este bajo la modalidad de trabajo remoto.

Por último, en cuanto a la **justificación metodológica**, se empleó instrumentos esenciales como lo son, la guía de entrevista y el análisis de fuente documental, para contribuir con la obtención de información necesaria sobre las categorías empleadas en esta investigación.

Delimitado el problema, se ensayaron respuestas generales y tentativas como supuestos para los problemas expuestos en la presente investigación. Es así que, se planteó como **supuesto general**, La implementación de la regulación del derecho a la desconexión en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo puede evitar la vulneración de los derechos laborales y jornadas excesivas en la modalidad de trabajo remoto para el sector privado.

Respecto al **supuesto específico 1**, como respuesta al primer problema específico es necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales, ya que esto puede permitir que los trabajadores del sector privado que laboran bajo la modalidad de trabajo remoto puedan gozar de un horario adecuado de trabajo sin afectar su tiempo de descanso.

Finalmente, como **supuesto específico 2**, la regulación del derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y comunicación es necesaria para proteger y limitar de forma razonable el uso de las tecnologías fuera de la jornada de trabajo remoto en trabajadores del sector privado.

II. MARCO TEÓRICO. - Es importante precisar y emplear de forma concreta el uso de tesis y artículos referentes que sirvan como antecedentes a nivel nacional e internacional para de este modo poder suplementar los objetivos de este proyecto de investigación.

Respecto a los **antecedentes internacionales**, la investigación de Ochoa(2020) de la Universidad de Cuenca, la cual desarrollo para obtener el título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, "*El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador*", presenta como objetivo, determinar si la empleabilidad de Tecnologías de la Información y Comunicación al ser un instrumento esencial de trabajo trasgrede el derecho al descanso y a la desconexión laboral afectando así la ecuanimidad entre el trabajo y la vida privada. Asimismo, en esta presente tesis se concluye que trabajadores y su entorno familiar se ven afectados con enfermedades relacionadas a estas nuevas tecnologías tales como enfermedades al corazón, estomacales entre otras. Por otro lado, estas complicaciones también se ven reflejadas a nivel social con divorcios o adicciones de drogas y violencia. Es por ello que resulta necesaria la regulación del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación fuera del horario de la jornada máxima de trabajo, a fin de mitigar la vulneración de los derechos laborales y derechos humanos, armonizando y equilibrando el trabajo de la vida privada de los empleados.

De este mismo modo, destaca la tesis de Bautista, Prieto y Nañez (2020) de la Universidad Cooperativa de Colombia, para optar el título de abogado, "*El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana*", en donde presenta su primer objetivo general el cual es reconocer la trascendencia del derecho a la desconexión laboral en el marco internacional y su implicancia en el marco jurídico colombiano. En base a ello, es que los autores concluyen que existe una notable distinción en cuanto a la supervisión de la jornada laboral de trabajadores presenciales y no presenciales, estando estos últimos afectos a abusos de sus derechos laborales al tener cargas excesivas de trabajo que se extienden a sus tiempos de descanso, es por ello que en esta tesis los autores

coinciden en que lo esencial es proteger el derecho a la desconexión laboral y también otros conexos, como lo es el derecho al descanso y a la protección al trabajador para así salvaguardar la integridad y el núcleo familiar de los trabajadores no presenciales.

Cruz y Delgado (2020) de la Universidad Libre, tesis de grado para obtener especialización en derecho laboral y seguridad social, "*Derecho a la Desconexión Digital en el Ordenamiento Jurídico Colombiano*", teniendo como objetivo general, identificar el propósito de la regulación del derecho a desconexión y su importancia para la defensa de derechos laborales y aspectos personales de los trabajadores. Asimismo, los autores concluyen que los legisladores deben adecuar el marco normativo colombiano priorizando la protección a los derechos laborales que se vean afectados ante nuevas disposiciones sobre el trabajo, teniendo como finalidad principal que el Estado logre garantizar a los trabajadores el derecho a la desconexión laboral con el designio de establecer límites laborales para protección de los trabajadores.

Por otro lado, en cuanto a los **antecedentes nacionales**, Mendoza (2019), de la Universidad Católica de Santa María, que sustento para poder optar el título de abogada, "Desconexión Digital en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en Perú, 2020", la cual tuvo como objetivo general, discutir cuál es la necesidad de regular la desconexión digital en el trabajo remoto y el teletrabajo en el Perú. En consecuencia, se concluye que el derecho a la desconexión digital debe estar debidamente normado para los trabajadores sujetos al trabajo remoto. Sin embargo, advierte que la regulación de este derecho en la actualidad es insuficiente; sugiriendo que de manera interna los empleadores se organicen para instaurar medidas para su cumplimiento.

López (2018) de la Universidad Nacional de Ancash. Huaraz, en la tesis que sustento para conseguir el Título profesional de abogada, "*Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del empleador mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano*", teniendo como objetivo general analizar como la regulación normativa es necesaria para

prevenir la afección del derecho a la desconexión laboral a través de la utilización de la tecnología de la comunicación en cuanto a la duración de la jornada laboral en el ordenamiento jurídico peruano. Para así, concluir que es imprescindible que se reconozca y, además, se norme el derecho a la desconexión laboral debido a que a pesar de que el trabajo es indispensable para el desarrollo social del hombre y le ayuda a poder satisfacer sus necesidades en cuanto a su desarrollo personal, este no puede afectar el uso del tiempo libre de los trabajadores ya que, de lo contrario, esto les ocasiona un desgaste emocional, mental y físico respecto a la labor que desempeñe.

Sánchez (2020) de la Universidad Señor de Sipán en su tesis sustentada para optar el Título profesional de abogado, "*La Regulación de la Desconexión Laboral ante las nuevas formas de Trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto*", teniendo como objetivo general analizar la importancia de regular la desconexión laboral como mecanismo de protección al derecho a la jornada laboral frente a las nuevas formas de trabajo. Siendo así, que la autora de este presente trabajo de investigación concluye que es de suma importancia implementar la regulación del derecho a la desconexión laboral ya que, así se lograría proteger el derecho a la jornada laboral y al descanso efectivo y a la salud del trabajador, de manera que se regulen independientemente por el ordenamiento jurídico peruano teniendo como menester incentivar el adecuado uso de las tecnologías en el trabajo.

Posteriormente, luego de haber presentado los antecedentes, es importante mencionar las siguientes teorías relativas al tema que se relacionan al tema de investigación, es por ello que se ha requerido el uso de fuentes confiables, así como también de la normativa para desarrollar nuestras categorías y subcategorías. Por lo que, en relación a la primera categoría, **Derecho a la desconexión digital** Reche (2019) afirma que:

[...] Este derecho se involucra con la prevención que debe tener la empresa ya que el empleo excesivo de las tecnologías puede tener severas consecuencias como tecno estrés y también a la tecno adicción que se convierten en factores que ponen en peligro la salud de los trabajadores, es por ello que las empresas deben priorizar que el

personal no exceda con la jornada laboral legal, haciendo uso de los descansos y del derecho a que estos puedan desconectarse (p. 43).

Del mismo modo, Terradillos (2019) menciona que, “los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital para que una vez terminada la jornada laboral de trabajo se disfrute del descanso y otros permisos o de las vacaciones además de respetar su intimidad y la de su familia” (p. 68).

Por otro lado, Trujillo (2021) refiere que:

[...] deberá ser regulado de una forma en que se ordene drásticamente a los empleadores cuidar la salud de sus trabajadores, debido a que durante esta pandemia se han evidenciado problemas como afecciones mentales y dolencias musculares originados ante el aumento de la jornada laboral y del manejo de dispositivos digitales, a raíz del aislamiento social obligatorio (p. 93).

Kaun (2021) menciona que “este derecho evita la sobrecarga de trabajo permitiendo un espacio privado para estos y, además, protege también otros derechos importantes como el derecho al descanso para que estos trabajadores no terminen realizando jornadas laborales extemporáneas” (p. 3). En ese mismo orden de ideas, en relación a las categorías desarrolladas, emergieron dos sub categorías que conforman dos derechos protegidos, estos son el Derecho a la Jornada Máxima de Trabajo y el Derecho al Descanso y al disfrute del tiempo libre. En cuanto al **Derecho a la Jornada Máxima de Trabajo**, Ulloa (2019) menciona que:

Contar con una jornada máxima de trabajo pretende limitar la potestad del empleador al contratar y es por ese motivo que su definición debe ser equilibrada, para no caer en una sobreprotección que perjudique ni al empleador y que tampoco se vea más beneficiado una parte sobre la otra (p. 174).

A su vez, Jiménez (2020) afirma que “este derecho se encuentra a nivel constitucional y que por ende no se puede exceptuar a cualquier trabajador de hacer uso del mismo, haciendo imposible hace distinciones si no se encuentran dispuestas de manera expresa por la Constitución” (p. 55). Asimismo, Arrieta afirma que

[...] ante el uso de nuevas tecnologías se quiebra una ligera línea entre la jornada laboral y el descanso que deben gozar los trabajadores, generando nuevas enfermedades profesionales por lo que es necesario que exista mayor control sobre los límites que

debe tener en cuenta el empleador para no vulnerar este derecho a la jornada laboral (2019, p.98).

En cuanto al **Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre** Lecaros (2020), con relación a lo dispuesto en la Constitución en el numeral 22, art. 2 enfatiza que, “toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, asimismo debe de disfrutar al encontrarse en un entorno sano y adecuado para el crecimiento en su vida personal” (p.167). Al respecto Serrano sostiene que:

Los trabajadores deben de tener primordialmente derecho a la desconexión digital ya que con esto se podrá exigir que una vez se encuentren fuera del tiempo máximo de la jornada de trabajo disfruten y respeten el descanso y el tiempo libre de los trabajadores que empleen medios tecnológicos para el desarrollo de sus actividades (2018, p .227).

Asimismo, García (2020) menciona que “este derecho se relaciona principalmente con la jornada laboral, esto ocurre debido al manejo de novedosas y recientes tecnologías en el ámbito laboral, de modo que su cumplimiento estaría sujeto a las limitaciones de la jornada máxima legal” (p.56).

Por otro lado, la segunda categoría corresponde al **trabajo remoto** para ello es importante citar a Tapia, quien señala que:

[...] consiste en la prestación de servicios sin la asistencia física del colaborador en el centro de labores, ya que éste puede trabajar desde su hogar o en algún lugar donde lleve a cabo el aislamiento domiciliario, empleando las herramientas necesarias que le permitan cumplir con las labores requeridas por parte del empleador (2020, p. 445).

De igual manera, Anderson y Kelliher, señalan que:

[...] el trabajo remoto es una nueva forma de trabajo que ha generado diversos cambios en la manera en la que se cumple con la prestación de servicios, cambiando las reuniones presenciales de trabajo por reuniones que se hacían posibles por diversos medios de comunicación” (2020, p.678)

Gilmartin, Connelly, Hebbe, Battaglia y Kwan (2021) afirma que: “el trabajo remoto se transformó en una solución para que los trabajadores puedan seguir laborando bajo esta modalidad, a pesar de que han abierto progresivamente sus sedes para

asistir presencialmente, estos han optado porque continúen bajo esta modalidad" (p.1).

Del mismo modo, Yang, Holtz y Jaffe (2021) señalan que "con la llegada del Covid-19 dejar el trabajo de oficina a ocurrido más pronto de lo esperado, sin embargo, los empleadores no han aplicado las disposiciones emitidas por el Estado respecto al trabajo remoto" (p.1). Asimismo, Uribe et. al (2020) mencionan que "el trabajo remoto es un nuevo sistema de trabajo que se disemina notablemente como resultado de la Covid-19" (p. 180). Wang, Liu, Qian y Parker (2020) señala respecto al trabajo remoto que:

[...] es una innovadora forma de trabajo que se hace posible por medio del uso de tecnologías de la información y comunicación, consistiendo en que los trabajadores no tienen contacto personal con sus demás compañeros de trabajo, sin embargo, pueden comunicarse a través de medios tecnológicos para facilitar sus labores (2020, p. 17).

En base a lo mencionado, se logran desprender dos sub categorías para lograr delimitar está presente investigación siendo estas las plataformas digitales y tecnologías de la información y la comunicación.

Acerca de las **plataformas digitales**, según Morales y Morales (2021) resaltan que "son las encargadas de precisar donde, como, bajo qué condiciones y en qué momento los trabajadores cumplen con la prestación de servicios" (p. 361). Así pues, Todolí asegura que:

[...] Una de las más recientes innovaciones en el trabajo es la aplicación de plataformas virtuales a través de tecnologías, tales como el uso de páginas webs, aplicaciones, Smartphone y otros que hacen posible las nuevas formas de trabajo y prestación de servicios (2019, p. 2).

De igual modo, Pansu (2018), menciona que:

En la actualidad las plataformas digitales facilita que los trabajadores puedan realizar sus actividades laborales a distancia, sin embargo puede generar problemas a los trabajadores como no respetar el límite de la jornada laboral, generándose una problemática constante por parte de los empleadores (p.100).

En cuanto a las **tecnologías de la información y la comunicación**; Cruz, Pozo, Aushay y Arias (2019) señalan que “son un conjunto de herramientas de telecomunicación que facilitan la comunicación, nuevas formas de expresarse, almacenamiento y manipulación de información que se desea transmitir” (p. 6). Peralta, Bilous, Flores y Bombón sostienen que las (TICS):

[...] han generado un considerable impacto en el ámbito laboral debido a que las empresas han tenido que adaptarse a recientes modelos operativos como el uso de mensajería instantánea y correos electrónicos, como consecuencia de la adopción de nuevas formas de trabajo no presenciales (2021, p. 327).

Finalmente, Távara y Chira (2020) reconocen que las (TICS):

[...] toman un rol relevante en el ámbito laboral en atención al incremento de la empleabilidad del trabajo remoto para rehuir la propagación del Covid-19 tal y como fue reconocido en el DU 026 - 2020 (2020, p. 74).

Los **enfoques conceptuales** que tiene este proyecto de investigación tenemos por un lado que el Derecho a la Jornada Máxima de Trabajo, se exige el cumplimiento de trabajo por 8 horas diarias sumando un total de 48 horas a la semana como máximo, esta jornada no debe verse como una condición de trabajo, sino que tiene mayor importancia ya que su incumplimiento puede llegar a afectar la vida personas del trabajador. Asimismo, el Derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre es un derecho esencial, que tiene como finalidad proteger la salud de los trabajadores para evitar que estos sean obligados a trabajar luego de termina la jornada laboral; el derecho en mención, es necesario e importante ya que, se encarga de imponer limitaciones a los empleadores que tienen a su cargo trabajadores realizando actividades remotas durante el estado de emergencia sanitaria del covid-19. Por último, es de resaltar la importancia del derecho a la Salud, debido a que, es un derecho que también se encuentra relacionado al derecho a la desconexión digital puesto que, al vulnerarse el derecho a la desconexión digital los trabajadores quedan expuestos a dificultades de salud como el estrés, problemas musculares, enfermedades que pueden afectar la visión e incluso el trabajar en sobre tiempo puede afectar el tiempo saludable y necesario para la alimentación produciendo gastritis y otras afecciones relacionadas.

III. METODOLOGÍA

Este capítulo estuvo conformado por las bases necesarias para plantear una adecuada metodología, Collins y Stokton (2018) mencionan al respecto que “la investigación cualitativa es un método científico que posee una variedad de enfoques en términos del marco conceptual, teórico, paradigmas y epistemología”; está presente investigación tiene como característica fundamental de trabajo un enfoque cualitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista señalan que:

El enfoque cualitativo representa un esclarecimiento respecto a las interrogantes el enfoque cualitativo tiene como objetivo buscar un concepto que pueda abordar parte de la realidad problemática, además este enfoque emplea la obtención de datos sin mediciones numérica para obtener resultados que den respuesta a las interrogantes de la investigación (2014, p. 7).

Además, es importante reconocer la diferencia entre el enfoque cuantitativo y cualitativo según Quintana (2006) es que “esta radica en que el cuantitativo tiene como finalidad estudiar la relación existente entre variables que pueden ser cuantificadas y la cualitativa se da a través de contextos más constituidos” (p. 43)

De esta misma manera Gauchi (2017) menciona que “el enfoque cualitativo percibe la realidad de la manera en la que acontecen los hechos reuniendo los fenómenos acordes a las situaciones implicadas” (p. 11).

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta tesis empleó una investigación básica, respecto a esto Muntané (2010) resalta que “la investigación básica surge en un marco teórico y no va más allá de él, debido a que su finalidad es obtener la mayor cantidad de conocimientos para así enriquecer a la ciencia”.

En cuanto, al nivel de investigación fue descriptiva pretendiendo la delimitación de la problemática planteada, según Gallardo (2017) “este tipo de investigación puntualiza de manera eficaz las características de la población que se investigará” (p.17). Es así como, se pretendió buscar describir el problema, partiendo de la población a investigar, estudiando los resultados para que se pueda generar una idea y luego pueda plasmarse como una teoría.

Respecto, al diseño de la investigación en este presente proyecto se empleó la Teoría fundamentada, la cual para Hernández et. al “tiene como objetivo principal plasmar una teoría que contendrá como base, datos en a partir de experiencias, respondiendo a ciencias sociales” (2014, p. 472). De esta misma manera, Salgado (2007) señala que “la teoría fundamentada establece nuevos criterios de manera que logra proporcionar nuevas teorías que en un principio no se podían reconocer, teniendo como objetivo brindar aportes propios relacionados a teorías referentes al tema”.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para abordar este punto, es indispensable comprender que las categorías en un enfoque cuantitativo, son expresadas mediante una palabra o frase nominal, lo cual es el concepto central de investigación, además es prudente citar a Cohen y Gómez (2019), “quien menciona que las categorías son una pieza elemental que permite estructurar las teorías obtenidas en la investigación y además se encuentran ubicadas en la problemática central de la investigación” (p.17). De igual forma, Guerrero y Guerrero (2018), resalta que “una vez enmarcadas las categorías en la investigación permite que se puedan establecer las subcategorías que ayudaran al desarrollo de la investigación”.

Respecto a las categorías y sub categorías que fueron empleadas en esta presente investigación, se tuvo como categoría uno el derecho a la desconexión el cual tiene por función la protección de importantes derechos como lo es el derecho a la jornada máxima de trabajo y el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. Lo cual hace posible la subcategorización, teniendo como subcategoría uno al derecho a la jornada máxima de trabajo y como subcategoría dos el derecho a al descanso y al disfrute del tiempo libre, siendo estos derechos mencionados esenciales para evitar la desprotección de derechos de los trabajadores que se encuentran laborando de forma no presencial.

Por otro lado, en esta investigación la categoría dos fue el trabajo remoto, el cual es una nueva modalidad de trabajo que consiste en la prestación de servicios subordinada, llevada a cabo de forma no presencial a través del uso de

herramientas que les permite a los trabajadores cumplir con la jornada laboral desde sus casas y estas son principalmente las plataformas digitales y las tecnologías de la información y la comunicación. De esta segunda categoría, en base a lo mencionado se emplea para la subcategorización las herramientas necesarias empleadas en el trabajo remoto, planteándose, así como subcategoría uno las plataformas digitales y finalmente, como subcategoría dos, las tecnologías de la información y la comunicación que permiten el cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores bajo la modalidad no presencial.

Tabla 1. Tabla de Categorías y subcategorías

| | |
|----------------------------------|--|
| Derecho a la desconexión digital | Derecho a la jornada máxima de trabajo |
| | Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre |
| Trabajo Remoto | Plataforma digital |
| | Tecnologías de la información y la comunicación |

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Escenario de estudio

Es el espacio físico donde se recopilan los datos necesarios para el desarrollo de la investigación, dicho de otra manera, es el lugar en el cual se emplean los instrumentos de recolección de datos. En este punto es necesario resaltar que, uno de los instrumentos empleados en esta investigación fue la guía de entrevista, la cual se aplicó a expertos que pudieron adentrarse al contexto de la problemática de esta investigación, siendo el ambiente Municipalidades, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Empresas Privadas y Despacho de Abogados.

3.4 Participantes

Este sub capítulo, consistió en plasmar en la investigación los participantes a los cuales se les atribuyó el primer instrumento de recolección de datos, la guía de

entrevista. Teniendo en cuenta según Hernández et. al que “para seleccionar a los participantes es necesario una extracción de una muestra adecuada, empleando diversos métodos” (2014, p. 386). La muestra en esta investigación fue no probabilística, el tipo fue de experto y la muestra orientada, por conveniencia. Para esta tesis se obtuvo la muestra recogida de doce expertos.

Tabla 2. Tabla de escenario de estudios y participantes

| | |
|-----------------------|---|
| Abogado Especialista | Khaled Zir Encalada Burgos Especialista Legal – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos |
| Abogado Especialista | Carlos Rafael Gonzales Prada Estudio Jurídico Gonzales Prada |
| Abogado Especialista | Félix Roberto Jiménez Murillo Ministerio de Economía y Finanzas |
| Abogado Especialista | José Orlando Giuria Torres |
| Abogado Especialista | Manuel Brian Medrano Cáceres |
| Abogado Especialista | Carmen Nizama Linares |
| Especialista en RR.HH | Joel Arturo Marcos Picón Subgerente de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra |
| Especialista en RR.HH | Luis Davis Prieto Muñoz Subgerente de asesoría jurídica de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra |
| Especialista en RR.HH | Paulo Cesar Freyre Carbajal Master en Gerencia Pública |
| Especialista en RR.HH | Claudia Liliana Bandini Rojo Especialista Legal – Municipalidad Distrital de la Perla |
| Especialista en RR.HH | Psic. Angela Giulianna Gonzales Bocanegra Employee Experience Specialist |
| Especialista en RR.HH | Madeleine Cárdenas Alvarado Asistente Legal – Claro Perú |

Fuente: Elaboración Propia.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La **técnica** que se empleó para esta tesis fue la **entrevista**. Según Amaya y Troncoso (2017) coinciden en que “el instrumento idóneo para la obtención de datos en una investigación cualitativa es la entrevista, siendo así una herramienta de suma importancia para recolectar información que se empleara en la investigación”. De igual manera, según Jamshed:

La entrevista es la técnica más usada en cuanto a la recopilación de datos y además sugiere que las entrevistas deben ser estructuradas de manera que estas permitan al entrevistado poder expresarse a su manera y ritmo para contribuir con la investigación cualitativa. (2014, p.87)

Tabla 3. Tabla de validación de instrumento de la guía de entrevista

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Dr. Pedro Pablo Santisteban | 95% |
| Dr. Enrique Jordan Laos Jaramillo | 95% |
| Dr. Esaú Vargas Huamán | 94% |

Fuente: Elaboración Propia.

Por otro lado, el **instrumento** de esta técnica que se aplicó fue la **guía de entrevista**, al respecto Baena (2017) “es un instrumento indispensable para la elaboración de la entrevista que permite recolectar datos con precisión”. Dicho de otra manera, la guía de entrevista permitirá dar información con relación al proyecto de investigación, de esta se desprenden 9 preguntas que se entregarán a los entrevistados, las cuales surgen del problema general y específicos.

Por otra parte, se empleó la **técnica** de recolección de datos, **análisis documental**, “la cual consiste en que el autor emplea los conocimientos que ya se encuentran registrados por otros investigadores, para luego organizar la información y sintetizarla” (Peña y Pirela, 2007). De esta misma manera, se aplicó su **instrumento** el cual es la **ficha de análisis documental**, la cual permitió estudiar

la información recolectada de diversas fuentes, teniendo en cuenta que esta información que se recolectó fue estrictamente especializada sobre el tema que se abordó en la investigación.

Tabla 4. Tabla de validación de la guía de análisis documental

| | |
|-----------------------------|-----|
| Dr. Pedro Pablo Santisteban | 95% |
|-----------------------------|-----|

Fuente: Elaboración Propia.

3.6 Procedimientos

En este punto, Hernández et. al mencionan que “la triangulación de métodos para la obtención de datos requiere de un plan de análisis que tiene por finalidad allegar y estructurar la información obtenida en base a las categorías” (2014, p. 417), en este caso las categorías empleadas fueron el derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto, posteriormente, se elaboró conclusiones en base a resultados confiables que se obtuvieron. En otros términos, se recolectó los datos para luego transformarlos y verificarlos para así poder dar respuesta los objetivos.

3.7 Rigor científico

En relación al rigor científico de este proyecto es necesario mencionar a Löblich (2017) quien define al rigor científico como “criterios de calidad que ayuda al investigador a evaluar la calidad de su aporte investigativo”. Del mismo modo, Arias y Giraldo (2011) quienes señalan que “es muy importante el rigor que se emplea en los procesos de investigación, ya que así se puede validar la obtención de datos y toda información recabada en el proyecto en base a parámetros científicos”.

Asimismo, Maher, Hadfield, Hutchings y Eyto (2018) mencionan que: “el rigor científico es un requisito para asegurar la veracidad de los datos cualitativos particularmente en la generación de la teoría fundamentada”. Esta investigación contó con rigor científico debido a que, los instrumentos que se emplearon como la ficha de análisis documental y la guía de entrevista fueron correctamente validadas por expertos en metodología de la investigación científica.

3.8 Método de análisis de información

La presente tesis tuvo un enfoque cualitativo, debido a que se aplicó el método **descriptivo** ya que la información se consiguió mediante técnicas e instrumentos de recolección de datos. respecto a ello, Doyle, McCabe, Keogh, Brandy y McCann (2020) señalan que “el método descriptivo es bastante recurrente en las investigaciones cualitativas por su simplicidad, flexibilidad y utilidad”. Asimismo, se empleó el método **hermenéutico** también conocido como interpretativo para así poder corroborar la información mediante un análisis y comparación de lo manifestado por expertos. Por consiguiente, el método **inductivo** se empleó para la obtención de una conclusión en respuesta al tema planteado, para así analizar y clasificar la información que precisa las conclusiones que se determinaron de los supuestos planteados en esta investigación.

Guía de métodos de análisis de información

| | |
|---|--------------|
| Métodos de Análisis de Recolección de Datos | Hermenéutico |
| | Descriptivo |
| | Inductivo |

Figura 1. Gráfico de métodos de análisis de información aplicables al presente estudio.

3.9 Aspectos éticos

Esta investigación fue rigurosa, ya que tuvo como pilar principios morales y éticos, debido a que se elaboró en base a los valores brindados por los investigadores metodológicos, asimismo las fuentes empleadas en esta investigación fueron fidedignas ya que, fueron obtenidas de reconocidos autores los cuales fueron citados y mencionados en las referencias bibliográficas. Por otro lado, este proyecto se ciñó a las pautas establecidas en el manual APA para así poder respetar un orden preciso en la redacción y elaboración de esta tesis de manera que esta investigación pueda contribuir a la sociedad académica.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente capítulo consistió en plasmar la información recopilada mediante los instrumentos de recolección de datos como la guía de entrevista la cual fue aplicada a doce (12) especialistas, quienes respondieron a las interrogantes que surgieron de esta investigación en base a su experiencia para dar respuesta a los objetivos planteados; así mismo se empleó la ficha de análisis documental para de igual manera dar respuesta a los objetivos luego de analizar decretos, informes y legislaciones comparadas.

Siguiendo este mismo orden, luego de procesar los resultados se desarrolló la discusión la cual emergió de la información obtenida del marco teórico, la guía de entrevista y la ficha de análisis documental.

A continuación, en relación a los resultados obtenidos para dar respuesta al **Objetivo General** el cual fue **“Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado Distrito San Isidro, 2021”**.

Resultados en base a los expertos entrevistados-Especialistas

Se preguntó a los especialistas **¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?**, estos respondieron lo siguiente:

Cárdenas, Encalada y Jiménez (2022) coincidieron en que el trabajo remoto tuvo mayor acogida durante la pandemia, sin embargo, esta novedosa modalidad probó que no es necesario el trabajo presencial ya que, pueden cumplirse las actividades de trabajo asignadas sin el desgaste y la pérdida de horas al asistir al centro de labores, permitiendo de esta manera ahorrar recursos de la oficina como electricidad, agua, etc.; es por este motivo que diversas empresas considerado continuar con la modalidad de trabajo remoto luego de levantado el estado de emergencia siendo así necesario realizar estudios que permitan evaluar, medir la realidad y determinar si es necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital.

Giuria, Gonzales, Freyre, Marcos, Medrano y Nizama (2022) señalan que las actividades laborales se asocian a la realidad en la que se vive, siendo así esencial actualizar las normativas que regulan dichas actividades. Siguiendo este mismo orden de ideas, con la implementación del trabajo remoto surgieron diversas irregularidades que afectaron a los trabajadores debido a que se trazaron metas de cumplimiento de objetivos poco reales en tiempos cortos trayendo como consecuencia jornadas de trabajo extendidas, irrupción en la armonía entre la vida laboral y personal, sobrecarga de trabajo pudiendo llegar a situaciones de ansiedad, estrés o burnout. En razón a lo mencionado, los especialistas concuerdan en que existe una necesidad latente respecto a la regulación del derecho a la desconexión.

Bandini, Gonzales y Prieto (2022) mencionan que al llevar a cabo la aplicación de la modalidad de trabajo remoto como consecuencia de la emergencia sanitaria por covid-19 hubo muchos trabajadores pudieran seguir laborando pese a la inmovilización social; sin embargo, esto también produjo un impacto negativo frente al trabajador ya que estos no contaban con un horario fijo de labores debido a que se les exigía la asistencia a reuniones virtuales fuera de su jornada laboral y si el supuesto de que el trabajador se negara a ejercer lo solicitado por el empleador podría considerarse como una falta disciplinaria al no contar con una regulación expresamente establecida al respecto. Por las consideraciones expuestas, los especialistas señalan que la implementación de la regulación del derecho a la desconexión digital, debe permitir que los trabajadores cuenten con un horario fijo y tiempos de descanso necesarios para su bienestar; asimismo, implementar medidas que amparen a los trabajadores que decidan ejercer este derecho.

Respecto a la segunda pregunta efectuada para dar respuesta de igual manera al objetivo general ***¿De qué manera beneficiaria la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?***, respondieron:

Cárdenas, Giuria, Gonzales, Medrano y Nizama (2022) señalan que el poder contar con una ley que permita amparar el derecho a la desconexión de los trabajadores que laboran bajo la modalidad remota sería sumamente beneficioso,

ya que mientras no se establezca una ley de carácter permanente no tendrían la seguridad de contar con el derecho al descanso y de disfrutar su tiempo libre.

Bandini, Freyre, Jiménez y Prieto (2022) mencionan que uno de los principales beneficios de regular la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente sería una mejor efectividad de los trabajadores al desempeñar sus actividades laborales debido a que estos se sentirían mucho más cómodos y seguros trabajando desde sus hogares, pudiendo cumplir con sus pendientes personales y familiares durante sus descansos, sin perder tiempo y recursos en largos viajes y sin tener que disponer parte de su horario personal para atender temas laborales; es por ello que esto mejoraría su predisposición a trabajar, pues se encontraría en un mejor estado mental para abordar sus responsabilidades al tener los otros aspectos de su vida en orden.

Gonzales y Marcos (2022) coinciden que uno de los beneficios más grandes de la regulación del derecho a la desconexión aparte de la productividad y la calidad del cumplimiento de los objetivos de los trabajadores durante su jornada laboral sería promover un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal para salvaguardar la salud mental de los trabajadores y con ello una buena calidad de vida. Asimismo, la reducción del absentismo por presencia de enfermedades físicas, psicológicas como producto de la sobrecarga laboral.

Por otro lado, el especialista Encalada (2022) sostiene que en la medida que se determine que hay excesos por parte de los empleadores a sus trabajadores, la normativa de trabajo remoto podría incluir el concepto de "desconexión digital". Sin embargo, sugiere no conceptos ni doctrina extranjera, sino adaptarla a nuestra realidad

En relación a la interrogante, ***¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?***

Encalada, Gonzales, Jiménez y Marcos (2022) respondieron que es necesario que se imposibilite al empleador la facultad de asignar labores fuera de la hora

establecida en el trabajo remoto, debido a que los trabajadores no solo son trabajadores, son personas que más allá de lo laboral también pueden estudiar o realizar otras actividades que le permitan desarrollarse personalmente, además tienen derecho al cese de actividades luego de culminada su jornada laboral.

Cárdenas, Giuria, Gonzales y Medrano (2022) señalan que la regulación de asignaciones laborales fuera de un horario de trabajo es fundamental para evitar abusos por parte de los empleadores, y es que debe regularse los límites del trabajo remoto; es importante la salud emocional y mental de las personas sobre todo el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Por qué de lo contrario se podrían generar afectaciones en la salud mental y física, ya que se estaría forzando al trabajador al continuar con labores que superan la jornada máxima de trabajo, vulnerando así no solo el derecho a la desconexión digital sino también a la salud y a la integridad.

Freyre, Nizama y Prieto (2022) mencionan que precisamente al no implementarse medidas que imposibiliten el recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto ha generado abusos y excesos por parte del empleador, ya que, no existe un horario establecido y si lo hay pues no se está realizando un control adecuado del mismo, exponiendo así a los trabajadores a situaciones que requieran del uso en todo momento de dispositivos tecnológicos por temor a desconectarse de los mismos en sus horas de descanso por si sus superiores les encomiendan alguna tarea en cualquier momento del día; generando de esta manera estrés en los trabajadores y por ende la calidad de la prestación de sus servicios se verá afectada por la forma irracional en que están actuando dichas empresas.

Por otra parte, Bandini (2022) asegura que no considera que lo importante sea establecer una nueva regulación para el caso del trabajo remoto, sino más bien del cumplimiento de lo que nuestra legislación laboral ya ha dispuesto en cuanto los horarios de trabajo. Sobre regular no es una solución, pues esta medida ya forma parte del sistema laboral peruano; en cambio, en lo que se debería hacer hincapié

es en que fiscalizaciones laborales mucho más céleres y que medidas correctivas y sanciones se apliquen de mejor forma.

Resultados obtenidos de las fuentes documentales

En torno al **Objetivo General** se consideró relevante analizar un extracto del **Decreto de Urgencia N° 127-2020**, el cual es de suma importancia en esta presente investigación debido a que mediante este decreto se logra, establecer cuáles son las obligaciones que tiene el empleador frente a los trabajadores que laboran bajo el tipo de modalidad no presencial, como es el caso del trabajo remoto, mediante este decreto se regula el derecho a la desconexión digital, permitiendo garantizar el cumplimiento de la jornada máxima legal en el trabajo remoto y así mismo, un adecuado descanso para estos trabajadores; sin embargo, es necesario precisar que el decreto N° 127-2020 se encuentra sujeto a las disposiciones del estado de emergencia sanitaria y que una vez levantada dicha media, este decreto quedaría sin efecto dejando en total desprotección a los trabajadores que laboran de forma remota, es por ello que es conveniente implementar normativas que no se encuentren sometidas a la temporalidad del estado de emergencia, si no, sean permanentes para asegurar la observancia del derecho a la desconexión digital.

Siguiendo esta misma línea, el **nuevo modelo de trabajo permanente del Banco Interbank** dado a conocer a través de su plataforma digital, es una alternativa pensada en sus trabajadores, sin embargo, esta no es la única empresa nacional que ha considerado optar por el trabajo remoto permanente siendo así necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital de manera permanente, debido a que en la actualidad se encuentra regulado mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 sujeto al estado de emergencia sanitaria por el COVID-19, es decir que una vez terminado el estado de emergencia sanitaria, los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad quedarán en un estado de desprotección frente a su empleador.

Asimismo, se analizó como **derecho comparado la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Decreto de Urgencia N° 127-2020 y el nuevo modelo de trabajo**

remoto permanente de Interbank; teniendo en cuenta que la mencionada ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales de España en su artículo 88, busca hacer efectivo el derecho a la desconexión digital para los empleadores y trabajadores que laboren de forma remota, loresaltante de esta normativa es que permite que se establezcan políticas internas acordadas entre empleador y trabajador de manera que se respete el derecho a la desconexión de estos y además, esta normativa establece medidas para sensibilizar a los trabajadores sobre el manejo de las herramientas digitales que emplean para el cumplimiento de sus actividades laborales, de modo que se evite la exposición a la falta de descanso de los trabajadores remotos. Por otro lado, en el Perú se encuentra regulado el derecho a la desconexión digital mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, sin embargo, esta regulación es solo temporal debido a que se encuentra sujeta al estado de emergencia y una vez levantada toda medida de emergencia, los trabajadores quedarán en total desprotección. Es por ello, que en contraste con la mencionada ley orgánica de España es importante implementar en el Perú una normativa que permita regular el derecho a la desconexión digital de manera continua, debido a que en la actualidad diversas empresas se han pronunciado comunicando que adoptarán el trabajo remoto como una nueva modalidad laboral, un ejemplo de ello es el nuevo modelo de trabajo remoto permanente de Interbank, el cual fue anunciado por medio de su plataforma oficial señalando que el Banco Interbank permitirá a sus trabajadores poder optar por cumplir con su jornada laboral desde sus hogares. Sin embargo, aún no se han establecido las medidas necesarias para llevar a cabo esta novedosa modalidad de manera permanente.

Con respecto al **Objetivo Específico 1** el cual fue **“Demostrar cuál es la necesidad de regular la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado”**

Resultados en base a los expertos entrevistados-Especialistas

Se planteó a los especialistas la siguiente pregunta ***¿Cuál es la necesidad de regular la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?***, los cuales respondieron:

Marcos y Nizama (2022) respondieron que es necesario comprender que las plataformas digitales son una herramienta indispensable por el cual los trabajadores del sector privado que laboran de forma remota pueden cumplir con sus obligaciones laborales a diario. Sin embargo, los especialistas advierten que el uso excesivo de estas plataformas digitales fuera de la jornada máxima de trabajo puede conllevar eventualmente a que los trabajadores tengan problemas de salud, generando un efecto negativo en el desempeño de sus funciones, pudiendo generar un desbalance en su vida cotidiana.

Encalada, Gonzales, Jiménez, Medrano y Prieto (2022), señalan que resulta imprescindible regular el derecho a la desconexión frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado, debido a que no solo se evitaría el uso desmedido de las plataformas digitales sino además la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Es por ello, que es necesario brindar un soporte legal a los trabajadores respecto a la modalidad de trabajo remoto, para puedan contar con una protección legal necesaria que les permita defender sus derechos y restringir los abusos de los empleadores, prohibiendo las labores fuera del horario de trabajo a través de plataformas digitales.

Bandini, Cárdenas, Freyre, Giuria (2022), precisan que la necesidad latente radica en regular los límites del horario laboral, es decir de no exigir al trabajador resultados una vez culminada su jornada laboral. Además, los especialistas coincidieron en que dicha regulación evitaría que el trabajo remoto se vea desnaturalizado. Por otro lado, recomiendan que las empresas sólo tengan acceso a las plataformas laborales de los trabajadores y no a las plataformas personales de éstos como, por ejemplo: correos de Hotmail, Gmail, entre otros.

Gonzales (2022), enfatizó que la mencionada regulación en cuestión es necesaria para el cuidado de la salud mental de los trabajadores, evitando que incluso lleguen a padecer de trastornos de ansiedad, depresión, estrés o burnout. Asimismo, acotó que todavía muchas empresas peruanas no trabajan bajo metodologías o entornos ágiles orientados a la eficiencia y a resultados, sin tener que sacrificar la vida personal. Aún en un proceso de maduración cultural-laboral, aun trabajando en adoptar buenas prácticas laborales que se pueden observar en otros países incluso.

En relación a la interrogante sobre ***¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores considera usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?***

Gonzales (2022), asegura que la regulación del derecho a la desconexión digital puede permitir proteger principalmente el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre de los trabajadores que laboran bajo modalidad remota. Asimismo, se podría asegurar que los trabajadores puedan percibir una remuneración proporcional a las horas de trabajo extra.

Cárdenas, Giuria, Gonzales, Jiménez, Marcos, Medrano, Nizama y Prieto (2022), coinciden en que además de permitir salvaguardar el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, también la mencionada regulación permitiría que los trabajadores puedan laborar en un ambiente seguro, estipulado en la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que existen riesgos inminentes a nivel físico al exponerse a las herramientas tecnológicas durante largas horas. Por otro lado, mencionan que es importante velar por la salud y el bienestar de los trabajadores, porque gracias a las actividades de estos trabajadores, las empresas tendrán un buen rendimiento en la productividad, generándole ganancias. Sin embargo, muchas veces con el fin de beneficiarse, los empleadores no toman consciencia sobre las graves afectaciones que le generan a sus trabajadores, generándoles gran estrés, problemas en la salud y vulnerando el derecho a la salud, integridad y al uso de goce y disfrute del tiempo libre de los trabajadores remotos.

Bandini (2022), señala que se protegería directamente la totalidad de libertades personales del empleado. Debido a que, el trabajo es un medio para lograr el bienestar general del trabajador, no es un fin en sí mismo, por lo que un desbalance como el aquí desarrollado resulta incompatible con nuestro sistema constitucional que defiende la dignidad humana y el libre desarrollo de la persona.

Freyre (2022), recomienda que es necesario primero analizar la Ley de protección de datos personales y su reglamento (Ley 29733), en lo referido al principio del consentimiento y derecho de información.

Encalada (2022), mencionó que personalmente prefiere que el Estado propugne el trabajo remoto, y que a partir de ello se realicen estudios y evaluaciones al respecto.

Por otro lado, se preguntó a los expertos ***¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?***

Giuria, Marcos y Nizama (2022), aseguran que las plataformas digitales son la herramienta idónea por la cual los trabajadores que laboran bajo modalidad remota pueden reportar sus actividades laborales. No obstante, la excedencia del uso de estas plataformas puede generar ansiedad o estrés en ellos. Un uso adecuado o acorde a la realidad de cada función generaría un mejor ambiente laboral en este caso, tranquilidad al empleado. Es por esta razón, que el empleo de las plataformas digitales debe ser regulada y controlada adecuadamente.

Encalada, Gonzales, Jiménez y Cárdenas (2022), señalan que el uso desmedido de las plataformas digitales puede generar un efecto negativo en el desempeño de las funciones de los trabajadores que laboran en modalidad remota, pudiendo generar un desbalance en su vida cotidiana.

Bandini, Freyre, Gonzales, Medrano y Prieto (2022), resaltan que para que haya un equilibrio entre lo laboral y la vida personal del trabajador, es primordial que se respete sus horarios de trabajo y de esta manera no se vea vulnerado el derecho a la intimidad personal de estos, al estar conectados en sus hogares bajo la atenta

mirada de su entorno familiar. Adicionalmente, los especialistas proponen que ley que se regula las relaciones laborales establezca derechos y obligaciones para los empleadores y trabajadores para así, delimitar los alcances del desarrollo de las labores en modalidad remota a través de plataformas digitales.

Resultados obtenidos de las fuentes documentales

En relación al **Objetivo Específico 1** se consignó como principal hallazgo el **informe titulado: “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo”, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Ginebra 2019**, da a conocer la influencia de los avances tecnológicos en el ámbito laboral a través del desarrollo de novedosas herramientas como el uso de plataformas digitales; sin embargo, la OIT advierte que hasta el momento no se han implementado las medidas y regulaciones necesarias para el uso de estas plataformas. Es necesario establecer medidas o normativas que permitan regular y limitar el uso de esta nueva herramienta para prevenir posibles vulneraciones al derecho a la desconexión digital y a otros derechos laborales de los trabajadores, como consecuencia de la falta de descanso debido al empleo excesivo de las plataformas digitales.

De la misma manera se consideró **la “Guía para la aplicación del trabajo remoto” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, la cual tiene como finalidad informar en que consiste el trabajo remoto y así mismo, dar a conocer cuáles son los medios que se emplearan para llevar a cabo el trabajo remoto, como el uso de la tecnología de la información y plataformas digitales. Esta guía resalta que la regulación de lo ya mencionado se encuentra sujeta a la duración del estado de emergencia sanitaria; dicho de otra manera, una vez terminado dicho estado de emergencia las regulaciones y medidas respecto a la aplicación del trabajo remoto quedarían sin efecto, de modo que no habría un adecuado control del uso de las tecnologías de la información y las plataformas digitales; por esta razón, es necesario que exista una regulación permanente que permita implementar políticas de control interno para limitar el uso de las plataformas digitales de modo que no se vea afectado los tiempos de descanso de los trabajadores, por otro lado, realizar

capacitaciones para sensibilizar a los empleadores y trabajadores sobre el uso de las tecnologías y plataformas digitales además de los riesgos del uso de estas.

Asimismo, otro importante hallazgo se obtuvo del **Decreto Supremo N° 0004-2021-TR**, que tiene como principal objetivo otorgar la potestad a la SUNAFIL para realizar inspecciones laborales cuando se vea vulnerado el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, por asignar tareas o realizar coordinaciones de trabajo durante el tiempo de descanso de los trabajadores, además de ello, este hecho será considerado como una infracción grave. El análisis de esta normativa resulta esencial en esta investigación debido a que mediante el mencionado decreto no solo se pretende dar a conocer el derecho a la desconexión sino, a su vez otorgar a la SUNAFIL la potestad sancionadora en los casos en que se vea vulnerado este derecho, pudiendo considerarse al Decreto Supremo N° 0004-2021-TR, como uno de los principales aportes para llegar a implementar una posible normativa que permita regular de forma permanente el derecho a la desconexión.

En cuanto al **Objetivo Específico 2** el cual fue **“Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado”**.

Resultados en base a los expertos entrevistados-Especialistas

Se preguntó a los expertos **¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?**

Nizama, Marcos y Jiménez (2022), concuerdan en que las tecnologías de la información y la comunicación son un medio idóneo que ha permitido a los trabajadores que laboran desde sus hogares poder cumplir con sus actividades, pese a ello el abuso de estas tecnologías puede desencadenar diversos problemas de salud para los trabajadores que las utilizan, siendo así de suma importancia que pueda existir un control del horario laboral de manera que no afecte el derecho a la

desconexión digital, así pues es necesario que pueda regularse el derecho en mención.

Giuria, Medrano y Prieto (2022), contestaron que una acertada regulación de la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación a efectos puede evitar la generación de enfermedades o adicciones relacionadas a las mismas, o fatiga visual, el estrés laboral originado por la permanencia excesiva de los trabajadores frente al computador descuidando así sus obligaciones personales si no existe una regulación, el empleador se toma la atribución de poder comunicarte o exigirte 24 horas al día la remisión de información o informes que implique explotación laboral, y en caso de apagar el celular o simplemente “desconectarse tecnológicamente” el empleador asume esa postura como una falta por no acatar órdenes del superior inmediato, accionando contra él y generando perjuicios al trabajador.

Bandini, Cárdenas, Encalada, Gonzales y Gonzales (2022), consignaron en sus respuestas que se debe promover a que los trabajadores logren tener un balance entre su vida laboral y personal; y lógicamente prevenir que la privacidad y tiempo de descanso de los trabajadores se vea vulnerada a través de medios digitales de uso personal como WhatsApp o número telefónico fuera de la jornada laboral.

Por otro lado, Freyre (2022), insistió en que una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación debe apoyarse jurídicamente en lo que concierne a la ley 29733 y su reglamento, adoptando un anexo en sus contratos laborales y estableciéndose el principio del consentimiento y el derecho de información de parte del empleador al trabajador.

Asimismo, los especialistas en virtud de su experiencia resolvieron la interrogante sobre ***¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?***

Cárdenas, Giuria, Gonzales, Jiménez y Nizama (2022) señalan que una medida efectiva para hacer frente ante la vulneración del derecho a la desconexión digital por parte de las empresas sería que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, al ser la encargada de supervisar que se dé cumplimiento a los derechos laborales de los trabajadores, podría sancionar por medio de multas o medidas correctivas a los empleadores que trasgredan el derecho a la desconexión de sus trabajadores; y a su vez realizarse capacitaciones para asesorar tanto a los empleadores como a los trabajadores al respecto. Asimismo, podría intervenir el Ministerio de Trabajo y de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Bandini (2022), menciona que las multas son un desincentivo agresivo y clásico que debe ser complementada con medidas que, ante el cumplimiento cabal de las obligaciones laborales, más bien premien a las empresas. Multar a las empresas solo provoca un desmedro patrimonial y financiero que directamente termina perjudicando a los trabajadores. Las autoridades laborales deberían trabajar en conjunto con las autoridades tributarias y municipales para que, a través de incentivos tributarios o económicos en general, las empresas vean en el cumplimiento de las leyes laborales una oportunidad de mejorar su situación económica, no como un fiscalizador inquisitivo burocrático que no mide las consecuencias de sus sanciones. Los recursos del sector privado son limitados, por lo que las leyes deben incorporar políticas y soluciones inteligentes que faciliten el ahorro y la creación de riqueza desde todos los aspectos de cumplimiento normativo, no el engrosamiento de la carga procedimental administrativa. De esta forma se logra beneficiar a todos los actores: los empleadores que mejoran sus retornos, los trabajadores que cuentan con un ambiente de trabajo de calidad y las entidades del estado que pueden redestinar los costos litigiosos o administrativos en general a otras áreas de sus responsabilidades.

Por otro lado, Gonzales y Medrano (2022), enfatizan que una medida efectiva ante la vulneración del derecho a la desconexión sería la compensación remunerativa por las horas extras laboradas durante el tiempo de los trabajadores

remotos y una indemnización a las personas que han sido afectadas tras vulnerar su derecho a la desconexión digital.

Responsabilizar a la compañía de asumir los gastos a los que pueda incurrir el trabajador al exceder sus horas de trabajo regulares, gastos por temas médicos físicos, emocionales, mentales, entre otros.

Asimismo, Encalada (2022) indicó que considera pronto hablar de nuevas medidas destinadas a penalizar a los empleadores y que primero se debería incentivar más a que otras empresas obtén por la modalidad de trabajo remoto ya que trae consigo muchos beneficios para el empleador y trabajador.

Finalmente, se les preguntó **¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?**

Cárdenas, Freyre, Giuria, Gonzales, Gonzales, Jiménez, Marcos, Medrano, Nizama y Prieto (2022), coinciden en que una de las principales consecuencias sería el desarrollo de diversas afecciones a la salud de los trabajadores a causa del abuso del uso de las tecnologías; los especialistas mencionan que los trabajadores se encontrarían propensos a desarrollar enfermedades a la vista, dolores musculares, tendinitis, lesiones lumbar, gastritis por no comer a las horas adecuadas y también puede producirse estrés,

Bandini (2022), indica que las consecuencias del uso excesivo son de diversa índole: desde el lado de la empresa, los trabajadores no empatizan con su equipo, por lo que su producción no es la óptima al trabajar en una suerte de burbuja personal aislada; desde el lado del trabajador, se da una distorsión de su ambiente personal, pues se mezcla el lado laboral de su vida con su lado personal familiar; por el lado de las autoridades estatales, su carga administrativa se incrementa, pues al ser el trabajo remoto una nueva modalidad, los empleadores son susceptibles a cometer faltas que en el trabajo presencial no se daban o sabían cómo manejarla, esto incrementa la actividad del estado y consume mayores recursos que podrían tener un mejor destino si la regulación fuera vista de forma sistémica.

Encalada (2022) comenta que en la actualidad se habla de la "sociedad del conocimiento" en donde herramientas como las tecnologías de la información y la comunicación son importantes. Entonces, creo que estamos ante una transición y debemos evaluar para luego decidir si estamos ante un exceso y que vamos a hacer al respecto.

Resultados obtenidos de las fuentes documentales

Respecto al **Objetivo Específico 2** fue pertinente consignar como hallazgo lo señalado por **el boletín informativo laboral N° 96 emitido en enero de 2020 sobre las nuevas tecnologías y derechos laborales en relación a las plataformas digitales**, el cual menciona que el constante evolucionar de las tecnologías ha permitido que puedan desarrollarse nuevas relaciones laborales, como es el caso del trabajo remoto que no requiere de la presencia del trabajador en el centro de labores para el cumplimiento de su jornada laboral porque puede llevar a cabo sus labores con total normalidad desde su hogar por medio del uso de tecnologías de la información y la comunicación; lo cuestionable de estas nuevas relaciones laborales que se encuentran sujetas al uso de estas tecnologías es que no existe una adecuada regulación que permita establecer límites para evitar su uso excesivo de modo, que no se vea comprometido de manera negativa el descanso de los trabajadores y se vulneren importantes derechos de los mismos. Es por ello que es necesario implementar medias que restrinjan el uso inmoderado de las tecnologías de la información y la comunicación y sumado a ello, garanticen el derecho a la desconexión digital.

De la misma forma, **el proyecto de ley de la reforma laboral de la L. 2242-8 du code du travail de Francia**, tiene como objetivo regular el derecho a la desconexión digital a través de políticas de acción elaboradas por el empleador y en caso de que las empresas cuenten con representación sindical se pueda desarrollar estas políticas en coordinación con los representantes de los trabajadores; la implementación de políticas de acción en las empresas sería sumamente beneficioso debido a que de esta manera se puede lograr garantizar el tiempo idóneo de descanso para los trabajadores.

Por último, se consideró para el análisis del **derecho comparado** la **Ley N° 2191 de Colombia, el Boletín informativo laboral, N° 96, enero 2020. sobre las nuevas tecnologías y derechos laborales: el caso de las plataformas digitales; y el Proyecto de ley en Francia sobre la reforma laboral (L. 2242-8 du code du travail)**, en primer lugar es necesario mencionar que la ley N° 2191 de Colombia, prevé que los empleadores hagan efectiva la implementación de medidas para evitar que el derecho a la desconexión se vea afectado por el uso excesivo de las TIC; sumado a ello esta normativa ordena que de manera interna se planteen políticas para la recepción de quejas de modo que puedan obtenerse resultados favorables para los trabajadores y, asimismo, el cese de las actividades laborales fuera de la jornada laboral. Siguiendo esta misma línea, el proyecto de ley de la reforma laboral de la L. 2242-8 du code du travail de Francia plantea medidas similares a la mencionada Ley de Colombia ya que, ambas normativas tienen como objetivo limitar el uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación, de manera que el trabajador pueda desconectarse de todo tipo de tecnologías una vez culminada su jornada laboral para así poder tener un adecuado descanso; por otro lado, otra similitud resaltante de estas normativas es que ambas permiten que el empleador en conjunto con los trabajadores puedan elaborar políticas internas que permitan garantizar el derecho a la desconexión. Por otra parte, en el Perú

DISCUSIÓN

En este segundo apartado se consignaron los hallazgos más importantes, los cuales fueron recabados a través de los instrumentos de recolección de datos y, asimismo, fueron ordenados de modo que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación. Es decir, se plasmó la información más sustancial recopilada del contenido teórico, las respuestas contestadas por los especialistas en las entrevistas realizadas y el ponderamiento obtenido de las fichas de análisis documental; dicha información fue estructurada respondiendo en primer lugar al objetivo general y finalmente a los objetivos específicos con sus respectivos

supuestos para consolidar una correcta triangulación. Como se puede apreciar a continuación.

| OBJETIVO GENERAL |
|---|
| Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado distrito San Isidro, 2021. |
| SUPUESTO |
| La implementación de la regulación del derecho a la desconexión en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo puede evitar la vulneración de los derechos laborales y jornadas excesivas en la modalidad de trabajo remoto para el sector privado. |

Acto seguido, en relación a las respuestas recabadas de los especialistas, autores y fuentes relevantes en esta investigación, es pertinente dar inicio al análisis de los hallazgos para así obtener la triangulación. En este sentido, es esencial definir el derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto, para ello se destacó del marco teórico a Reche (2019) quien precisa que este derecho permite prevenir la afeción del tiempo de descanso de los trabajadores por parte de las empresas, dicho de otro modo, este derecho evita que los empleadores asignen tareas laborales a sus trabajadores luego de terminada su jornada de trabajo. Por otra parte, respecto al trabajo remoto, Tapia (2020) señala que es la prestación de servicios que no requiere de la presencia física del trabajador en el centro de labores ya que puede llevar a cabo el ejercicio de sus funciones desde su hogar.

Luego de haber demarcado los conceptos, es importante mencionar la problemática existente por la que surge esta investigación la cual es que en la actualidad el derecho a la desconexión no se encuentra regulado en su totalidad de forma permanente trayendo este hecho consigo la desprotección del tiempo de descanso e importantes derechos de los trabajadores que laboran de forma remota en el sector privado. En relación a ello, cabe destacar a Mendoza (2019) quien mediante su tesis titulada *“Desconexión Digital en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en Perú, 2020”*, advierte que no solo es necesario regular el derecho a la

desconexión para los trabajadores que realicen trabajo remoto si no también es fundamental que los empleadores elaboren políticas internas que permitan a los trabajadores ejercer este derecho. Siguiendo esta misma línea, se trajo a discusión el análisis de las respuestas obtenidas de los abogados especialistas, así como también de los especialistas en Recursos Humanos, quienes señalan que regular el derecho a la desconexión digital, sería sumamente beneficioso para aquellos trabajadores que laboran bajo modalidad remota ya que estos podrían hacer efectivo el ejercicio de sus derechos y de esta manera tendrían mayor predisposición y efectividad al cumplir con las tareas encomendadas por el empleador, asimismo, al haber una mayor productividad por parte de los trabajadores se incentivaría a que otras empresas implementaran el trabajo remoto como una modalidad permanente ahorrando recursos de oficina como electricidad, agua, etc. A su vez, la regulación del derecho a la desconexión no solo tendría efectos en el ámbito laboral, sino también tendría efectos a nivel personal y familiar en los trabajadores debido a que estos podrían hacer uso de sus horas de descanso a su totalidad dedicando el tiempo necesario a su vida personal.

Por otro lado, en relación al análisis de las posturas desarrolladas por los especialistas en el párrafo anterior, se sintetizó los ponderamientos extraídos de los resultados de las fichas de análisis documental teniendo en cuenta que de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales de España en su artículo 88 se resaltó que esta normativa permite que el empleador y el trabajador en conjunto elaboren políticas internas que tengan como finalidad garantizar este derecho para sensibilizar y brindar orientación del riesgo del uso excesivo de estas herramientas digitales en el trabajo. En contraste con la legislación española en mención, en el Perú solo se encuentra regulado este derecho mediante el D.U N° 127-2020 de manera temporal, ya que una vez levantada toda medida de emergencia el D.U quedaría sin efecto dejando a los trabajadores en total desprotección; pese a que en la actualidad diversas empresas han informado optar por la continuidad del trabajo remoto como el caso de Interbank que a través de su plataforma oficial público su nuevo modelo de trabajo remoto

permanente aún no se encuentra regulado en su totalidad del derecho a la desconexión.

| |
|--|
| OBJETO ESPECÍFICO 1 |
| Demostrar cual es la necesidad de regular la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado. |
| SUPUESTO |
| Es necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales, ya que esto puede permitir que los trabajadores del sector privado que laboran bajo la modalidad de trabajo remoto puedan gozar de un horario adecuado de trabajo sin afectar su tiempo de descanso. |

De manera análoga, para dar inicio a la discusión de este objetivo, se señaló la postura citada en el marco teórico de Morales y Morales (2021) quienes conceptualizan las plataformas digitales como una herramienta indispensable para llevar a cabo satisfactoriamente el trabajo remoto ya que las plataformas permiten que los trabajadores puedan cumplir con su jornada laboral sin necesidad de requerirse su presencia en el centro de labores, así mismo mediante estas plataformas los empleadores también pueden verificar el cumplimiento de las labores asignadas a los trabajadores. Asimismo, Todoli (2019) asegura que el uso de las plataformas digitales ha generado nuevas formas trabajo y prestación de servicios. Por otro lado, Pansu (2018) mencionó que si bien el uso de estas plataformas han sido un aliado confiable para los empleadores al permitir que los trabajadores desempeñen sus funciones de forma remota, es necesario limitar el uso de las mismas ya que el exceso de estas puede conllevar a la vulneración de los derechos de los trabajadores e incluso desarrollar riesgos de salud.

Por otro lado, en relación lo mencionado los especialistas entrevistados en base a su experiencia profesional han precisado que el uso excesivo de las plataformas digitales, generan en su mayoría un impacto negativo que afecta la salud de los trabajadores, asimismo su entorno familiar y personal; por lo que regular el derecho a la desconexión digital permitiría limitar el uso de estas plataformas y proteger otros

derechos relacionados del trabajador que podrían ser vulnerados como consecuencia del abuso de estas plataformas; como el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, el derecho a la salud.

En cuanto, a la ponderación obtenida del análisis de las fuentes documentales, la Organización Internacional de Trabajo, la cual tiene por función fomentar y supervisar la aplicación de normas internacionales de trabajo emitió un informe denominado “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo” en el cual dio a conocer que los constantes avances tecnológicos han hecho posible el desarrollo de herramientas como las plataformas digitales, sin embargo enfatiza que existe cierta precariedad en cuanto a su regulación. Siguiendo este mismo orden de ideas la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, reconoce que las plataformas digitales son un medio idóneo para llevar a cabo el trabajo remoto; no obstante, es pertinente señalar que esta guía no señala las limitaciones para el uso de estas mismas, dejando entrever una latente necesidad regularía al respecto. Pese a que, el D.S N° 0004-2021-TR, configura como una infracción grave obligar a que el trabajador realice actividades laborales en sus descansos. Es necesario resaltar que el decreto se encuentra sujeto a la temporalidad del estado de emergencia, es decir una vez levantado el estado de emergencia no habría regulación alguna al respecto; demostrándose así la necesidad de regular la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado.

| |
|--|
| OBJETIVO ESPECÍFICO 2 |
| Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y comunicación trabajadores del sector privado. |
| SUPUESTO |
| La regulación del derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y comunicación es necesaria para proteger y limitar de forma razonable el uso de las tecnologías |

Finalmente, en virtud al último objetivo específico, para conceptualizar las tecnologías de la información y la comunicación se trajo a discusión del marco teórico lo señalado por Aushay y Arias (2019) quienes conceptualizan estas tecnologías como un grupo de herramientas que hacen posible de forma práctica la comunicación a distancia, creando nuevas maneras de expresarse. En este mismo orden, Peralta, Bilous, Flores y Bombón (2021) sostienen que el uso de las tecnologías ha generado un gran impacto en el ámbito laboral ya que, al permitir la comunicación fluida a distancia entre el empleador y trabajador es considerada como una herramienta necesaria para quienes laboran de forma remota. Respecto al uso de las tecnologías de la información y la comunicación López (2018) en su tesis “Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del empleador mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano” concluye que es necesario regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de las tecnologías para que el hombre pueda desarrollarse personalmente sin que se vea afectado su tiempo de descanso, ya que de lo contrario el uso desmedido de dichas tecnologías ocasionaría un deterioro emocional, mental y físico en los trabajadores.

En relación a lo abordado, los expertos, coincidieron en que exigir que los trabajadores continúen con sus labores fuera de la jornada máxima de trabajo, genera una situación de abuso por parte del empleador, dejando en desbalance la vida y laboral de los trabajadores que laboran bajo modalidad remota; además enfatizaron que la desconexión laboral permite proteger otros derechos de los trabajadores como el derecho a la salud que podría verse afectada por la falta de limitación del uso de las tecnologías de la información y comunicación, desarrollándose enfermedades a la vista, tendinitis e incluso severos problemas de estrés.

Para concluir, se destaca de lo recabado del ponderamiento de las fichas de análisis documental que Colombia mediante su ley N° 2191 regula el derecho a la desconexión digital y además señala expresamente que los empleadores y trabajadores elaboren en conjunto políticas internas que permitan hacer efectivo

este derecho y decepcionar quejas en caso se presentara alguna vulneración del mismo; una figura bastante similar se da en Francia en donde se planteó un proyecto de ley que pretende modificar lo establecido en la L. 2242-8 del Código de Trabajo, para limitar el uso excesivo de las tecnologías, permitiendo además que el trabajador pueda desconectarse de estas mismas una vez culminada su jornada laboral para así poder tener un adecuado descanso. Cabe destacar que una similitud resaltante de las normativas mencionadas es que ambas permiten que los empleadores en conjunto con los trabajadores puedan elaborar políticas internas que permitan garantizar el derecho a la desconexión. En base a ello, es indispensable realizar una comparativa con lo establecido en el Perú al respecto y es que, pese a haber surgido nuevas relaciones laborales con ayuda del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación existe cierta precariedad en cuanto a su regulación tal y como se menciona en el boletín informativo laboral, N°96 publicado en enero de 2020; demostrándose así la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se analizó cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, llegando a la conclusión de que el Decreto de Urgencia N° 127-2020 se encuentra sujeto a la temporalidad del estado de emergencia, ya que una vez levantada esta medida, los trabajadores quedarían en total desprotección ante una prolongada jornada laboral; pese a que en la actualidad diversas empresas han informado optar por la continuidad del trabajo remoto como el caso de Interbank que a través de su plataforma oficial público su nuevo modelo de trabajo remoto permanente. Partiendo de ello, es consecuente señalar que al incorporar el derecho a la desconexión digital de manera permanente en la ley 27671 – Ley que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo se lograría que el empleador y el trabajador en conjunto elaboren políticas internas con la finalidad de garantizar el derecho a la desconexión y así mismo se fomentaría la sensibilización y orientación sobre el empleo y riesgo del uso excesivo de las herramientas digitales en el ámbito laboral, así como La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales de España en su artículo 88.

SEGUNDA: Se demostró cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado, resaltando que las plataformas digitales son un medio idóneo para llevar a cabo el trabajo remoto; sin embargo, es pertinente señalar que no existen limitaciones para el uso de estas, dejando entrever nuevamente la necesidad regulatoria al respecto. No obstante, mediante el Decreto Supremo N° 0004-2021-TR, se ha establecido que se configura como una infracción grave el obligar al trabajador a realizar actividades laborales fuera de su jornada ordinaria en sus tiempos de descanso lo cual sería sancionable por las autoridades competentes como SUNAFIL; siendo necesario resaltar que el mencionado decreto se encuentra sujeto a la temporalidad del estado de emergencia, es decir una vez levantada dicha medida no habría regulación alguna, lo cual es importante ya que el uso excesivo

de estas plataformas digitales conlleva a desarrollar enfermedades relacionadas a la vista, tendinitis e incluso severos problemas de estrés.

TERCERA: Se demostró cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado, debido a que el limitar el uso excesivo de las tecnologías permitiría que el trabajador pueda desconectarse de estas mismas una vez culminada su jornada laboral para así poder tener un adecuado descanso; ya que, pese a haber surgido nuevas relaciones laborales con ayuda del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación existe cierta precariedad en cuanto a su regulación tal y como se menciona en el boletín informativo laboral N° 96 publicado en enero de 2020. Las tecnologías de la información y la comunicación son una herramienta indispensable para llevar a cabo el trabajo remoto, por ello es necesario regular el derecho a la desconexión digital frente al uso estas tecnologías en trabajadores del sector privado, debido a que de lo contrario los trabajadores que laboren bajo modalidad no presencial se encontrarían expuestos a posibles abusos por parte del empleador, viéndose obligados a hacer uso de las tecnologías durante su tiempo de descanso para cumplir con labores fuera de su jornada de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Poder Legislativo evaluar la inclusión de un inciso en el artículo 9 de la ley 27671 – Ley que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo que regule el derecho a la desconexión digital de manera permanente ante el pronunciamiento de empresas que adoptarán el trabajo remoto como una modalidad permanente una vez levantado el Estado de Emergencia Sanitaria producido a raíz de la propagación del Covid-19. Asimismo, se recomienda al Ministerio de Trabajo cumplir con hacer efectiva la difusión de la normativa en mención mediante la publicación de guías informativas, revistas de trabajo o videos al respecto.

SEGUNDA: A la SUNAFIL que, habilite canales de atención presenciales, virtuales y telefónicos a fin de atender, brindar información y recepcionar denuncias por el incumplimiento de la ley 27671 – Ley que modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo ante la posible incorporación de un inciso en su artículo 9 con relación al derecho a la desconexión digital, de modo que en el ejercicio de sus funciones puedan realizar inspecciones y fiscalizaciones ante estas denuncias o de oficio llevar a cabo visitas inopinadas a las empresas del sector privado a fin de verificar si corresponde sancionar a los empleadores por el incumplimiento de la normativa en mención.

TERCERA: A las Organizaciones Sindicales que protejan el derecho a la desconexión digital actuando a nombre y representación de los trabajadores del sector privado que laboran bajo modalidad remota realizando denuncias ante las autoridades competentes como la SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo, mediante canales presenciales, virtuales y telefónicos habilitados para recepcionar este tipo de denuncias sobre el incumplimiento del derecho a la desconexión con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores.

REFERENCIAS

- Amaya, A., & Troncoso, C. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de la salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(02), 329-332
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Anderson, D. y Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal*, 7(8), 677-683 <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224>
- Arias, M., & Giraldo, V. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Investigación y educación en enfermería*, 29(3), 500-514
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*. 42, 89-126
https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21286
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bautista, J., Prieto, I. y Nañez, E. (2020). El Derecho A La Desconexión Laboral Y Su Regulación En La Legislación Colombiana [Tesis de Pregrado]. Universidad Cooperativa de Colombia. Villavicencio, Colombia.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33699/1/2021_derecho_desconexion_laboaral.pdf
- Cohen, N. y Gomez, R (2019). *Metodología de la Investigación, ¿Para qué?* Buenos Aires: Editorial Teseo
- Collins, C. y Stockton, C. (2018). International Journal of Qualitative Methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 17, 1–10
<https://doi.org/10.1177/1609406918797475>
- Cruz-Pérez, M.A., Pozo-Vinueza, M.A. y Aushay-Yupangui, H.R (2019). Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de

- formación estudiantil. *e-Ciencias de la Información*, 9(1), 1-16
<https://doi.org/10.15517/eci.v1i1.33052>
- Decreto Supremo N° 004-2021-TR. Que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. Diario Oficial el Peruano (2021). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-dicta-disposiciones-reglamentarias-para-decreto-supremo-n-004-2021-tr-1933990-3/>
- D.U. N° 127-2020-PCM. Que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el Sector Privado y Establece otras disposiciones. Diario Oficial el Peruano (2020). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual auto informativo interactivo*. Huancayo: Universidad Continental.
- García, G (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista catana de dret públic. (número especial)*, 54-71
<http://dx.doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505>
- Gauchi, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Revista Española de Documentación Científica*, 40 (2), 175
<http://dx.doi.org/10.3989/redc.2017.2.1333>
- Guerrero, G. y Guerrero, D. (2018). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias DBG*. (2.a ed.). México: Grupo Editorial Patria S.A. DE C.V.
- Gilmartin, H., Connelly, B., Hebbe, A., Battaglia, C. y Kwan, B. (2021). Assessing the impact of remote work during COVID-19 on clinical and translational scientists and staff in Colorado. *Revista de ciencia clínica y trasnacional*, 5 (1), 71 <https://doi.org/10.1017/cts.2020.570>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed). México: Interamericana Editores, S.A.
- INTERBANK. (s.f.). *Nuevo modelo de trabajo remoto permanente de Interbank*. el 31 de agosto del 2021, de <https://ventas.interbank.pe/blog/sala-de-prensa/interbank-eres>
- Jamshed, S. (2014). Qualitative research method-interviewing and observation. *Journal of Basic and Clinical Pharmacy*, 5(4), 87-88
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4194943/>
- Kaun A. (2021). Ways of seeing digital disconnection: A negative sociology of digital culture. *Convergencia*. 2021.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/13548565211045535>
- Lecaros, J. (2020). *Revista Oficial del Poder Judicial*, 11(13), 13-15
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/issue/view/11>
- Ley N° 2191 de Colombia. Ley de la Desconexión Laboral (06 de enero de 2022).
<https://www.pwc.com/co/es/prensa/Articulos/ley-2191-de-2022.pdf>
- Ley Orgánica 3/2018. Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (05 de diciembre de 2018).
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
- López, Y. (2018). *Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del empleador mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano [Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional de Ancash. Huaraz, Ancash, Perú.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71_082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- L. 2242-8. du code du travail (23 de septiembre del 2017).
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024095/2017-01-01
- Löblich (2017). Rigor in Qualitative Research. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35 (3), 871-880
https://doi.org/10.1002/9781118901731.iecrm0220Maher,_Hadfield_yHutchings
- [Hutchings \(2018\). Ensuring Rigor in Qualitative Data Analysis: A Design](#)

[Research Approach to Coding Combining NVivo With Traditional Material Methods. International Journal of Qualitative Methods, \(17\), 1–13](https://doi.org/10.1177/1609406918786362)
<https://doi.org/10.1177/1609406918786362>

Mendoza, J. (2021). Desconexión Digital en el Teletrabajo y Trabajo Remoto en Perú, 2020 [Tesis de Pregrado]. Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11132/62.1246.D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Boletín informativo laboral, N° 96, enero 2020. Nuevas tecnologías y derechos laborales: el caso de las plataformas digitales.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiF_9Duh-r3AhU-FrkGHbIXDr4QFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fcdn.www.gob.pe%2Fuploads%2Fdocument%2Ffile%2F511168%2FNUEVAS_TECNOLOG%25C3%258DAS_Y_DERECHOS_LABORALES.pdf&usg=AOvVaw1TtNTacom8LgNSz2lqDjua

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574659/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Nuevas tecnologías y derechos laborales: El caso de las plataformas digitales.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiF_9Duh-r3AhU-FrkGHbIXDr4QFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fcdn.www.gob.pe%2Fuploads%2Fdocument%2Ffile%2F511168%2FNUEVAS_TECNOLOG%25C3%258DAS_Y_DERECHOS_LABORALES.pdf&usg=AOvVaw1TtNTacom8LgNSz2lqDjua

Morales-Corrales, P y Morales-Cáceres, A (2021). _El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. *Ius et Praxis, Revista de la Facultad*

de *Derecho* 52(2021), 357-391
<https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n052.5072>

Muntané, R. (2010). Introducción a la investigación básica. Sociedad Andaluza de Patología Digestiva, 33(3), 221-227

Ochoa, M. (2020). El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador [Tesis de Pregrado]. Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34113/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Pansu, L. (2018), "Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity", *Revista Internacional de Gestión e Investigación Aplicada*, 5(3), 99-119. <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-008>

Peña, T., & Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, Cultura y Sociedad* (16), 55-81
<http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/ICS/article/view/869>

Peralta-Beltrán, A.R., Bilous, A., Flores-Ramos, C.R. y Bombón-Escobar, C.F (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO*, 4(1), 326-335.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)

Proyecto de ley en Francia (2017). La reforma laboral (L. 2242-8 du code du travail) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024095/2017-01-01

Quintana, A. (2006). Metodología de investigación científica cualitativa. En Quintana Peña, A. y Montgomery, W. (Eds.) *Psicología tópicos de actualidad*, 65-73. Lima: UNMSM. <https://bit.ly/3g5PN0s>.

Reche, N. (2019). La Desconexión Digital como límite frente a la Invasión de la Privacidad. *IUSLabor*, 3(2019), 31-54
<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/362118/457778>

- Sánchez, R. (2020). La Regulación de la Desconexión Laboral ante las nuevas formas de Trabajo: Teletrabajo y Trabajo Remoto. [Tesis de Pregrado]. Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, L. (2018). Los Derechos Digitales en el ámbito laboral: Comentario de Urgencia a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y Garantía de los Derechos Digitales. *IusLabor*. 3(2018), 216-229
<https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2018.i03.06>
- Signes, A. (2019). Plataformas Digitales y concepto de trabajador: Una propuesta de interpretación finalista. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (41) <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20880>
- Tapia, F. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 11(13), 439-458.
<https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>
- Távora, M. y Chira, G. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho*, 9(2), 73-87.
<https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459>
- Terradillos, M. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la Incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, 42, 50-88.
<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21250>
- Trujillo, F. (2021). Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo. *IUSLabor*, 1(2021), p. 66-9.
<https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/380395/483229>
- Ulloa, D. (2020). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *IUS ET VERITAS*. (58), 170-185
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/21283/20972>

- Uribe-Kajat, J., Jimenez-De Aliaga, K.M., Vargas-Dávila, J.G., Rey-De Castro Hidalgo, D.E., Bashualdo-Pérez, M.A. y Geraldo-Campos, L.A. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Data*, 24(1), 179-199
<https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. y Parker S.K (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology: an International Review* 70(1), 16–59
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S. (2021). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nat Hum Behav.* <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>



ANEXO 4

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

Barbaran Bustamante, Xiomara Neyliht

Ganggini Garcia, Giulianna

FACULTAD DE DERECHOS Y HUMANIDADES

ESCUELA: Escuela Profesional de Derecho

AMBITO TEMÁTICO: Disposiciones complementarias para el sector privado en el Decreto Supremo N° 004-2021-TR

| TÍTULO | |
|--|--|
| Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en los trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021 | |
| PROBLEMAS | |
| Problema General | ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021? |
| Problema Especifico 1 | ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado? |
| Problema Especifico 2 | ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado? |
| OBJETIVOS | |
| Objetivo General | Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado distrito San Isidro, 2021 |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo Especifico 1 | Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado. |
| Objetivo Especifico 2 | Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado. |
| SUPUESTOS | |
| Supuesto General | La implementación de la regulación del derecho a la desconexión en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo puede evitar la vulneración de los derechos laborales y jornadas excesivas en la modalidad de trabajo remoto para el sector privado. |
| Supuesto Especifico 1 | Es necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales, ya que esto puede permitir que los trabajadores del sector privado que laboran bajo la modalidad de trabajo remoto puedan gozar de un horario adecuado de trabajo sin afectar su tiempo de descanso. |
| Supuesto Especifico 2 | La regulación del derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y comunicación es necesaria para proteger y limitar de forma razonable el uso de las tecnologías fuera de la jornada de trabajo remoto en trabajadores del sector privado. |
| Categorización | Categoría 1: Derecho a la Desconexión Digital Subcategorías 1: Derecho a la jornada máxima de trabajo Subcategorías 2: Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre |

| | |
|--|---|
| | <p>Categoría 2: Trabajo Remoto</p> <p>Subcategoría 1: Plataformas digitales</p> <p>Subcategoría 2: Tecnologías de la información y la comunicación</p> |
| METODOLOGÍA | |
| Tipos, diseño y nivel de investigación | <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Diseño: Teoría Fundamentalada</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de la Investigación: Descriptivo</p> |
| Muestreo | <p>Escenario de estudio: Municipalidades, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Empresas Privadas y Despacho de Abogados.</p> <p>Participantes: 06 abogados especialistas, 06 especialistas de recursos humanos.</p> <p>Muestra: No probabilística.</p> <p>Tipo: De experto.</p> <p>Muestra Orientada: Por conveniencia</p> |
| Técnica e instrumento de recolección de datos | <p>Técnica: Entrevista y Análisis de Documentos</p> <p>Instrumento: Guía de entrevista y Ficha de análisis documental: (decretos, proyecto de ley, derecho comparado y boletines informativos).</p> |
| Método de análisis de datos | <p>Hermenéutico, Inductivo y Descriptivo.</p> |

ANEXO 5.- INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA
ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a:.....

Cargo/profesión/grado académico:.....

Institución.....

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

.....

.....

.....

.....

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

Objetivo específico 1
Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

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

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

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

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

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

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

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

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

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

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

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

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

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

.....
Firma y sello

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Khaled Zir Encalada Burgos

Carqo/profesión/grado académico: Especialista legal, abogado, bachiller

Institución: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

El trabajo remoto es modalidad que no es nueva en el planeta en general, ni el país en particular; sin embargo, la aparición del Covid 19 le dio un gran impulso. Entiendo que frente a un cambio tan abrupto de nuestras costumbres se dieron algunos excesos y el Gobierno recurrió a normar el concepto, ya desarrollado en otros países denominado "desconexión digital".

En este punto quisiera comentar que, una de las mejores cosas que trajo esta "nueva normalidad" es probar que en muchas áreas no es necesario el trabajo presencial, cumpliéndose la metas sin el desgaste de pérdida de horas-hombre en viaje y ahorrándose los recursos de la oficina (electricidad, agua, etc.)

Antes de hablar de legislar sobre desconexión digital, creo que habría que realizarse estudios relativos al trabajo remoto, es decir, evaluar, medir la realidad y la normativa de trabajo remoto y determinar si es necesario hacer un desarrollo en ese sentido.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

En la medida que se determine que hay excesos por parte de empleadores a sus trabajadores, la normativa de trabajo remoto podría incluir el concepto de "desconexión digital".

Creo que es esencial no adoptar conceptos ni doctrina extranjera, sino adaptarla a nuestra realidad.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Distingo situaciones. Mira, yo puedo preferir trabajar de madrugada y cargar mis asignaciones en el sistema o a un correo, ¿habría problema si quien los recibe los abre durante su horario de trabajo? ¿O tendría que enviarlo en el horario laboral? Creo que la idea es que respeten tu descanso y no te estén llamando o mandando mensajes durante ese período.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Como ya señalé creo que la "desconexión digital" se orienta a respetar el descanso del trabajador evitando comunicaciones invasivas.

En tanto el conteo de plazos se dé a partir del horario laboral siguiente, finalizado el descanso reglamentario no tendría objeción.

Es como que te dejen un expediente más en el escritorio durante el fin de semana, al momento que llego a trabajar lo recibo y empieza a correr el plazo para atenderlo.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

Personalmente preferiría que el Estado propugne el trabajo remoto, y a partir de ahí se hagan estudios y evaluaciones.

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

El control que podría darse es que estas plataformas no sean invasivas con respecto a los trabajadores.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

La necesidad podría generarse si se determina si el empleador utiliza algún medio invasivo o se comunica de forma desproporcionada con el trabajador durante su periodo de descanso.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

Considero que es muy temprano para hablar de nuevas medidas destinadas a penalizar a los empleadores. Creo que primero deberíamos incentivar el trabajo remoto y posteriormente evaluarlo.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

En la actualidad se habla de la "sociedad del conocimiento" en donde herramientas como las tecnologías de la información y la comunicación son importantes. Entonces, creo que estamos ante una transición y debemos evaluar para luego decidir si estamos ante un exceso y que vamos a hacer al respecto.



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Carlos Rafael Gonzales Prada

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Estudio Jurídico Gonzáles Prada

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

Es de necesidad urgente que se regule sobre esta modalidad de trabajo justamente por su temporalidad y más aún que luego de que se levante el estado de emergencia son muchos los trabajadores los que quedarían desprotegidos lo cual atentaría contra el derecho al trabajo.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

Definitivamente el beneficio para los trabajadores sería que van a poder contar con una ley que los ampare en todos los sentidos respecto al derecho a la desconexión, por que como es conocido, mientras no se establezca una ley de carácter permanente no tendrían la seguridad de contar con el derecho al descanso y de disfrutar su tiempo libre.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? Porque de esa manera se estaría respetando el derecho del trabajador a gozar de su descanso y tiempo libre.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Si resulta necesario regular la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado, porque de esa manera se evitaría el uso desmedido de las plataformas digitales lo cual vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

Básicamente el derecho al descanso y el disfrutar de su tiempo libre como cualquier otro trabajador

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Es necesario porque de esa manera se evitaría el abuso de los horarios del trabajador.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

Para evitar que el uso excesivo de la tecnología genere perjuicios en la salud de los trabajadores y de su entorno familiar

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

Básicamente el crear mecanismos de sanciones y multas que se cumplan.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

Bueno las consecuencias son muchas pero las que más afectan es que el trabajador verá cómo es que poco a poco va a rendir en su trabajo y básicamente por problemas de salud que le puede ocasionar el uso excesivo de la tecnología, lo cual no sucedería si esta se regulara como corresponde.



METODO CONTABLE Y AUDITORIA
FORTALECIMIENTO
CARLOS GONZALEZ PRADA
ABOGADO
CACHA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Félix Roberto Jiménez Murillo

Cargo/profesión/grado académico: Abogado / Docente Universitario

Institución: Ministerio de Economía y Finanzas / Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

El trabajo en modalidad remota puede permanecer después de la dec. de emergencia, considerando la naturaleza de funciones (administrativas, operativas o de dirección). Si el trabajo es de gabinete (formular informes y documentos administrativos), el trabajo remoto es la mejor alternativa. Otra es el trabajo semipresencial.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

La desconexión constituye un derecho del trabajador, pero también depende de la cultura organizacional de la entidad y las capacidades de dirección del jefe. Un buen trabajo en modo remoto puede determinar cumplimiento de metas e indicadores en horario laboral.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? Porque el trabajador no es solo eso: también estudia, se perfecciona y tiene derecho al cese de jornada, conforme a ley.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Para respetar el derecho al trabajo y la libertad personal.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

El derecho a la salud física y emocional. El trabajador no puede trabajar todos los días más horas en forma recargada.

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Es necesario por cultura organizacional, por salud y porque la ley no establece que el trabajo remoto es todo el día.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

Surge la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación ante la incertidumbre de los trabajadores que una vez levantado el estado de emergencia sanitaria se encontrarán ante un estado de desprotección al no encontrarse regulado de manera permanente el citado derecho, siendo así flanco fácil para el empleador.


Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

Monitoreo del Ministerio de Trabajo y de la Presidencia del Consejo de Ministros.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

Problemas de salud como tendinitis, dolores de espalda, etc.


.....
Félix Roberto Jiménez Murillo
ABOGADO
CAL 15384

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Madeleine Cárdenas Alvarado

Cargo/profesión/grado académico: Asistente Legal

Institución: Claro Perú

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

En la actualidad diversas empresas han considerado implementar el trabajo remoto como una modalidad laboral más al contratar a nuevos trabajadores y para ello es necesario que exista una adecuada regulación para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores aunado a ello, el derecho a la desconexión digital, sin embargo hasta el momento solo existen medidas temporales que han sido implementadas como consecuencia del estado de emergencia, esto significaría que al levantarse el estado de emergencia los trabajadores del sector privado que laboren bajo la modalidad remota se encontrarían en un estado de total desprotección.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

Generando una protección jurídica de manera permanente a todos los trabajadores no presenciales, para que puedan continuar con sus labores desde casa bajo la modalidad de trabajo remoto y hacer uso de este derecho en caso el empleador intenté no cumplir con sus obligaciones al vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? Por qué de lo contrario se podrían generar afectaciones en la salud mental y física, ya que se estaría forzando al trabajador al continuar con labores que superan la jornada máxima de trabajo, vulnerando así no solo el derecho a la desconexión digital sino también a la salud y a la integridad.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Como consecuencia de la implementación del trabajo remoto como una nueva modalidad laboral, en su mayoría las empresas se han visto obligadas a emplear plataformas digitales para que sus trabajadores puedan cumplir con sus labores asignadas, pero el problema es que no existe un adecuado control del uso de estas lo cual genera una vulneración del derecho a la desconexión digital.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

El derecho a la desconexión digital está relacionado a la protección del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como también al derecho a la salud, debido a que si no se respeta el horario de la jornada laboral de los trabajadores estos terminarían laborando en sobretiempo y serían muchas horas frente a un computador de modo que podría desencadenar diversas enfermedades como desarrollar afecciones a la vista, tendinitis o incluso problemas de estrés.

El trabajo en modalidad remota puede permanecer después de la Dec. de emergencia, considerando la naturaleza de funciones (administrativas, operativas o de dirección). Si el trabajo es de gabinete (formularios, informes y documentos administrativos), el trabajo remoto es la mejor alternativa. Otra es el trabajo híbrido.

2 - Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

La desconexión conlleva un derecho del trabajador, pero también depende de la cultura organizacional de la entidad y las capacidades de dirección del jefe. Un buen trabajo en modo remoto puede determinar cumplimiento de metas e indicaciones en horario laboral.

3 - Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? Porque el trabajador no es solo eso, también estudia, se perfecciona y tiene derecho al cese de jornada, conforme a ley.

Objetivo específico 1

Demstrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado.

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

7 - En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

Surge la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación entre los trabajadores que una vez levantado el estado de emergencia sanitaria se encuentran ante un estado de desconexión al no encontrarse regulado de manera permanente el citado derecho, siendo así franco fácil para el empleador.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneran el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8 - Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considere que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneran el derecho a la desconexión digital?

Monitoreo del Ministerio de Trabajo y de la Presidencia del Consejo de Ministros.

9 - Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

Problemas de salud como tendinitis, dolores de espalda, etc.


Erika Roberto Andujar Marillo
ABOGADO
CAL 31384

4 - De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Para respetar el derecho al trabajo y la libertad personal.

5 - En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran vital que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

El derecho a la salud física y emocional. El trabajador no puede trabajar todos los días más horas en forma recargada.

6 - Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Es necesario por cultura organizacional, por salud y porque la ley no establece que el trabajo remoto es todo el día.

Objetivo específico 2

Demstrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, dentro de San Isidro, 2021.

Entrevistadora: Madeline Cárdenas Alvarado
Cargo/profesión/grado académico: Asistente Legal
Institución: Claro Perú.

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, dentro San Isidro, 2021.

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores pueden hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarán desprotegidos.

1 - En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, dentro San Isidro, 2021?

En la actualidad diversas empresas han considerado implementar el trabajo remoto como una modalidad laboral más al contratar nuevos trabajadores y para ello es necesario que exista una adecuada regulación para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores aunado a ello, el derecho a la desconexión digital, sin embargo hasta el momento solo existen medidas temporales que han sido implementadas como consecuencia del estado de emergencia, esto significaría que al levantarse el estado de emergencia los trabajadores del sector privado que laboren bajo la modalidad remota, se encontrarían en un estado de total desprotección.

2 - Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

Generando una protección jurídica de manera permanente a todos los trabajadores no presenciales, para que puedan continuar con sus labores desde casa bajo la modalidad de trabajo remoto y hacer uso de este derecho en caso el empleador intente no cumplir con sus obligaciones al vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

3 - Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? Porque de lo contrario se podrían generar afectaciones en la salud mental y física, ya que se estaría forzando al trabajador a continuar con labores que superan la jornada máxima de trabajo, vulnerando así no solo el derecho a la desconexión digital sino también a la salud y a la integridad.

Objetivo específico 1

Demstrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado.

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4 - De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Como consecuencia de la implementación del trabajo remoto como una nueva modalidad laboral, en su mayoría las empresas se han visto obligadas a emplear plataformas digitales para que sus trabajadores puedan cumplir con sus labores asignadas, pero el problema es que no existe un adecuado control del uso de estas lo cual genera una vulneración del derecho a la desconexión digital.

5 - En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran vital que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

El derecho a la desconexión digital está relacionado a la protección del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como también al derecho a la salud, debido a que si no se respeta el horario de la jornada laboral de los trabajadores estos terminarían laborando en sobretiempo y estar muchas horas frente a un computador de modo que podría desencadenar diversas enfermedades como desarrollo de afeciones a la vista, tendinitis o incluso problemas de estrés.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Jose Orlando Giunia Torres
Cargo/profesión/grado académico: Abogado
Institución: Poder Judicial

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

Cómo sabemos, las actividades sociales deben estar actualizadas en base a la realidad, es necesario que la regulación del trabajo remoto por medio de la desconexión digital sea considerada no solo durante el Estado de Emergencia ya que es fundamental para la estabilidad de la salud mental, física y emocional del trabajador.

El estar desconectado de los medios digitales o análogos con los que se trabaja es esencial, puesto que si bien el trabajador realiza sus actividades en casa no tiene porqué seguir vinculado a los deberes después del horario de trabajo establecido; así como tampoco ser víctima de acoso o presiones por realizar labores después del horario establecido.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

Las empresas encontraron en el trabajo remoto una oportunidad para seguir produciendo a pesar de no tener colaboradores en sus instalaciones, entendemos entonces que el trabajo remoto continuará pasado el Estado de Emergencia, por ende, se debería considerar la permanencia de esta regulación a fin de evitar entrar en un vacío legal pasada su vigencia. El derecho está para adaptarse a las oportunidades y la realidad es que el trabajo remoto es beneficioso, pero si no están regulados los límites puede ser peligroso para los trabajadores.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? La regulación de asignaciones laborales fuera de un horario de trabajo es fundamental para evitar abusos por parte de los empleadores, y es que debe regularse los límites del trabajo remoto; es importante la salud emocional y mental de las personas sobre todo el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Manuel Brian Medrano Cáceres
Cargo/profesión/grado académico: Asesor legal/abogado/bachiller
Institución: Ejército del Perú

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

La necesidad radica en regular los límites del horario laboral, de no exigir resultados, pasado la jornada de trabajo.

5.- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

El derecho a la salud y seguridad en el trabajo; el derecho de no trabajar más de 8 horas diarias y 48 semanales.

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Las plataformas digitales son la herramienta por la cual los trabajadores pueden reportar, en algunos casos, sus actividades laborales remotas, entendido esto podemos inferir que al buscar que completar jornadas por parte del empleado puede generar ansiedad o estrés en ellos. Un uso adecuado acorde a la realidad de cada función generaría un mejor ambiente laboral en este caso, tranquilidad al empleado.

El dar un marco legal al derecho que ha tenido un reconocimiento a raíz de la pandemia originada por el Covid-19, y así equilibrar la relación asimétrica de Empleador-Trabajador.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

De tener un marco legal que establezca los alcances del derecho a la desconexión digital, pero además establecer las obligaciones que deben ser cumplidas tanto por el empleador y el trabajador a efectos que el desarrollo del trabajo no presencial sea garantizado y regulado.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Para reafirmar el derecho al descanso el cual tiene su base en el derecho constitucional al Libre desarrollo de la persona, el mismo que se ha visto limitado y en algunos casos conculcado por las excesivas labores que los empleadores han asignado a sus colaboradores las cuales exceden o se desarrollan fuera del horario de trabajo.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadoras del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

El poder dejar los límites claros de la jornada laboral en la ejecución del trabajo remoto. No exigir respuestas por parte del empleador fuera de la jornada laboral por medio del uso de medios tecnológicos o electrónicos.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

Fiscalización y auditorías por parte de SUNAFIL, así como evaluar los reportes de trabajo remoto.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

Puede generar problemas emocionales y de salud, así como afectar el entorno familiar del trabajador.



4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Dar un soporte legal expreso a los trabajadores respecto al trabajo remoto, para tener la defensa legal necesaria que permita su defensa o restrinja los abusos de los empleadores relacionadas a las labores fuera del horario de trabajo a través de plataformas digitales.

5.- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

Se pueden proteger: El percibir una remuneración proporcionada a cada hora extra de labores, al descanso remunerado.

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Porque es a través de la Ley que se regula las relaciones laborales estableciéndose los derechos y obligaciones de las partes, en el presente caso delimita los alcances del desarrollo de las labores en modalidad remota a través de plataformas digitales.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadoras del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

Es necesaria la regulación de la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación a efectos de evitar la generación de enfermedades o adicciones relacionadas a las mismas, o fatiga visual, el estrés laboral originado por la permanencia excesiva de los trabajadores frente al computador descuidando así sus obligaciones personales en su entorno familiar, enfermedades cardiovasculares, el sedentarismo, problemas psicológicos relacionados al desenvolvimiento de las personas con otras personas.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

El pago de horas extras, prestación de actividades de obra social, imposición a desarrollar talleres presenciales para permitir la interacción de sus colaboradores, exigir que se desarrollen estrategias para mejorar el ambiente laboral como actividades recreativas para los colaboradores.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

El pago de horas extras, prestación de actividades de obra social, imposición a desarrollar talleres presenciales para permitir la interacción de sus colaboradores, exigir que se desarrollen estrategias para mejorar el ambiente laboral como actividades recreativas para los colaboradores.



MANUEL BRIAN MEDRANO CACERES
Abogado
CAL 67055

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Carmen Nizama Linares

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Poder Judicial

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

El trabajo remoto esta ya considerado como una nueva modalidad de trabajo por diversas entidades del sector privado, es por ello que es necesario que pueda implementarse una normativa que contemple el derecho a la desconexión digital para poder regular esta nueva modalidad laboral.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaria la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

Es necesaria su regulación ya que los trabajadores se encuentran en una incertidumbre al continuar con sus labores bajo la modalidad de trabajo remoto, una vez levantado el estado de emergencia, ya que la regulación del derecho a la desconexión digital está sujeta a la temporalidad.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? Porque, los empleadores hacen uso excesivo de sus facultades para poder sobrecargar de tareas a los trabajadores, sin tomar alguna importa sobre el exceso de horas que superan la jornada máxima de trabajo, generando que los trabajadores se sientan con la obligación de realizar las labores asignadas por el temor de que puedan tomarse represalias en su contra.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Las plataformas digitales son un medio idóneo por el cual los trabajadores del sector privado que laboran de forma no presencial pueden cumplir con sus obligaciones laborales a diario, sin embargo, es necesario que exista un control del uso de estas plataformas porque de lo contrario pueden verse vulnerados importantes derechos laborales, es por ello que es necesario regular el derecho a la desconexión digital.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

Considero que es importantes cuidar la salud y el bienestar de los trabajadores, ya que gracias a sus actividades las empresas tienen un buen rendimiento en la productividad, generándole ganancias. Sin embargo, muchas veces con el fin de beneficiarse, los empleadores no toman consciencia sobre las graves afectaciones que le generan a sus trabajadores, generándoles gran estrés y problemas en la salud. Todo ellos afectan los derechos a la salud, integridad, así como al uso de goce y disfrute del tiempo libre.

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Si bien es cierto, las plataformas digital nos ayudan a mantenerse conectados y a desarrollar con normalidad las asignaciones laborales, sin embargo el uso excesivo genera riesgos que perjudican al trabajador, por lo que es necesario que los trabajadores que desarrollen sus actividades bajo la modalidad de trabajo remoto, se limiten a cumplir con las horas designadas que son parte de la jornada máximo de trabajo y que se regule de manera permanente el derecho a la desconexión digital para que se haga uso del mismo, ante abusos o arbitrariedades por parte del empleador.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

A lo largo del tiempo las tecnologías han ido desarrollándose de manera que en la actualidad muchas de ellas son un mecanismo ideal para llevar a cabo el desarrollo de actividades laborales y más aún cuando también se han desarrollado nuevas modalidades de trabajo no presenciales como el trabajo remoto, sin embargo abusar del uso de estas tecnologías puede desencadenar diversos problemas de salud para los trabajadores que las utilizan, siendo así de suma importancia que pueda existir un control del horario laboral de manera que no afecte el derecho a la desconexión digital, así pues es necesario que pueda regularse el derecho en mención.

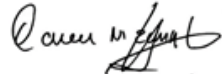
Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

Considero que los trabajadores deben de hacer uso del derecho a la desconexión digital en todas las instancias que se puedan hacer, ya sea por medio de la SUNAFIL o ante el Ministerio de Trabajo, con ello los empleadores se verían obligados a cumplir con sus obligaciones y no se genere una situación de desigualdad.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

Las consecuencias se pueden producir al hacer uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto, son el estrés generado por las horas que superan la jornada máxima de trabajo, dolores musculares al permanecer mucho tiempo en la misma posición y que el trabajador no puedan de hacer de su derecho al goce y disfrute del tiempo libre.


Carmen Nizama Linares
ABOGADO
Reg. GAL. 24053

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Claudia Liliana Bandini Rojo

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Especialista Legal de la Municipalidad Distrital de la Perla

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

Considero que el trabajo remoto ha sido en gran parte motivo de la distorsión que tiene el empleador respecto a las responsabilidades de los trabajadores. La percepción de que el trabajo sea realizado desde casa le sugiere al empleador que su esfuerzo es menor y que, de alguna manera, esta facilidad debe ser compensada con asignaciones fuera del horario de trabajo y mayores fiscalizaciones incómodas en cuanto a la productividad. Es allí donde el derecho a la desconexión resulta importante, pues los hábitos de vida, el bienestar familiar y la salud mental de los trabajadores se ven directamente afectados si su propio hogar se ve invadido por asuntos laborales.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

El primer efecto sería que el empleador buscará formas de trabajo más eficientes que mejoren la productividad, pues ya sabría de antemano que el trabajador puede desconectarse de sus labores de forma permanente hasta el otro día. El segundo efecto sería que el trabajador tendría tiempo de atender sus pendientes personales y familiares con mayor esmero, sin perder tiempo y recursos en largos viajes y sin tener que atender durante su horario personal temas laborales; esto mejoraría su predisposición a trabajar, pues se encontraría en un mejor estado mental para abordar sus responsabilidades al tener los otros aspectos de su vida en orden.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto? No considero que lo importante sea establecer una nueva regulación para el caso del trabajo remoto, sino más bien del cumplimiento de lo que nuestra legislación laboral ya ha dispuesto en cuanto los horarios de trabajo. Sobre regular no es una solución, pues esta medida ya forma parte del sistema laboral peruano; en cambio, en lo que se debería hacer hincapié es en que fiscalizaciones laborales mucho más céleres y que medidas correctivas y sanciones se apliquen de mejor forma.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

La necesidad de regular la desconexión es la de hacer efectivas las disposiciones legislativas en materia laboral de nuestro sistema peruano, pues ante la falta de fiscalización por parte de las entidades pertinentes, o por su realización ineficiente, los empleadores están incurriendo en comportamientos que lesionan el bienestar personal de los trabajadores.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

Se protege directamente la totalidad de libertades personales del empleado. El trabajo es un medio para lograr el bienestar general del trabajador, no es un fin en sí mismo, por lo que un desbalance como el aquí desarrollado resulta incompatible con nuestro sistema constitucional que defiende la dignidad humana y el libre desarrollo de la persona.

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Es necesario porque las solas disposiciones legislativas no hacen cambiar el comportamiento de los individuos, sino que son las consecuencias jurídicas en conjunto con la probabilidad de que se estas efectivamente se den lo que crea los incentivos o desincentivos suficientes a tomar determinadas decisiones o evitar incidir en comportamientos como los aquí descritos.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación **trabajadores del sector privado.**

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

La protección debería ser no solo en cuanto horarios sino también en cuando la salud física y mental de los trabajadores. El uso prolongado de dispositivos digitales afecta la visión, los tendones, la columna y el estado de ánimo de los trabajadores, por lo que aún si el trabajador tiene el derecho a desconectarse digitalmente, su salud y predisposición mental estaría lesionada para llevar a cabo su vida personal. Entonces, la regulación debería brindar incentivos para que los empleadores incorporen herramientas de trabajo ergonómicas y que la realización de controles médicos laborales periódicos sea una práctica estandarizada.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

Las multas son un desincentivo agresivo y clásico que debe ser complementada con medidas que, ante el cumplimiento cabal de las obligaciones laborales, más bien premien a las empresas. Multar a las empresas solo provoca un desmedro patrimonial y financiero que directamente termina perjudicando a los trabajadores. Las autoridades laborales deberían trabajar en conjunto con las autoridades tributarias y municipales para que, a través de incentivos tributarios o económicos en general, las empresas vean en el cumplimiento de las leyes laborales una oportunidad de mejorar su situación económica, no como un fiscalizador inquisitivo burocrático que no mide las consecuencias de sus sanciones. Los recursos del sector privado son limitados, por lo que las leyes deben incorporar políticas y soluciones inteligentes que faciliten el ahorro y la creación de riqueza desde todos los aspectos de cumplimiento normativo, no el engrosamiento de la carga procedimental administrativa. De esta forma se logra beneficiar a todos los actores: los empleadores que mejoran sus retornos, los trabajadores que cuentan con un ambiente de trabajo de calidad y las entidades del estado que pueden redestinar los costos litigiosos o administrativos en general a otras áreas de sus responsabilidades.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

Las consecuencias del uso excesivo son de diversa índole: desde el lado de la empresa, los trabajadores no **empatizan** con su equipo, por lo que su producción no

es la óptima al trabajar en una suerte de burbuja personal aislada; desde el lado del trabajador, se da una distorsión de su ambiente personal, pues se mezcla el lado laboral de su vida con su lado personal familiar; por el lado de las autoridades estatales, su carga administrativa se incrementa, pues al ser el trabajo remoto una nueva modalidad, los empleadores son susceptibles a cometer faltas que en el trabajo presencial no se daban o sabían cómo manejarla, esto incrementa la actividad del estado y consume mayores recursos que podrían tener un mejor destino si la regulación fuera vista de forma sistémica.


.....
CLAUDIA LILIANA
BANDINI ROJO
ABOGADA
REG. CA' 15249

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Paulo Cesar Freyre Carbajal

Cargo/profesión/grado académico: Abogado/Master en Gerencia Publica

Institución: Municipalidad de la Victoria

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2020?

Es muy importante regular la desconexión digital, porque permite a los trabajadores tener un control en su vida privada, ello en atención de que al implementar el trabajo remoto en muchos casos se ingresa a la pc del trabajador implementando horarios de atención y en algunos casos hasta implementan con carácter obligatorio el uso de sus cámaras de dicha pc (con el propósito de tener un mecanismo que corrobore su asistencia en los horarios establecidos por dicha empresa), el cual pone en vulneración la privacidad del trabajador y su entorno familiar.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

La implementación del trabajo remoto, ha generado una nueva forma de trabajo, que si es bien aprovechado va beneficiar a muchos trabajadores, toda vez que va existir un adecuado manejo de sus tiempos y evitar pérdidas de horas en el traslado a sus centros laborales por el caótico estado del tráfico en el distrito de san isidro.

Asimismo, generaría un gran ahorro en las empresas como por ejemplo en ahorro de alquileres de ambientes de oficina, costos de luz, agua, internet etc.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Justamente la no implementación de estas medidas ha generado abusos por parte del empleador, porque no existe un horario establecido y si lo hay pues no existe un control del mismo, y nuevamente, si estamos ante acciones como el uso en todo momento de la cámara del pc, pues uno va tener temor de desconectarse del mismo en sus horas de refrigerio, por ejemplo, teniendo en cuenta que sus jefes pueden solicitar información en cualquier momento del día.

Lo cual generará estrés en los trabajadores y por ende la calidad del producto se verá afectado por la forma irracional en que están actuando dichas empresas.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Hay que tener en cuenta que el trabajo remoto no se desnaturalice, en el sentido que la empresa sólo tenga acceso a lo que se refiere la plataforma digital laboral y no a plataformas personales del trabajador, pues tendrían acceso a sus correos personales, Hotmail, Gmail, etc. acceso sin el consentimiento del trabajador.

Se debe regularizar el tema de la protección de datos personales, toda vez que la empresa va tener acceso a información privilegiada del trabajador al momento de insertar dichas plataformas en su pc.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

Se debe analizar la ley 29733 - Ley de protección de datos personales y su reglamento, en lo referido al principio del consentimiento y derecho de información

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Para que exista una armonía laboral, para que se respete el horario de trabajo de los trabajadores y no se vulnere sus derechos a la intimidad personal, al estar conectados en sus hogares bajo la atenta mirada de su entorno familiar.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

Insisto en que dicha norma se debe apoyar jurídicamente en lo que concierne a la ley 29733 y su reglamento, adoptando un anexo en sus contratos laborales y estableciéndose el principio del consentimiento y el derecho de información de parte del empleador al trabajador.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulnere el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulnere el derecho a la desconexión digital?

Si existe vulneración de información privilegiada al momento de instalar las plataformas digitales, se les puede denunciar ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, a la dirección de Protección de Datos Personales, normativa que ejerce efectos tanto a entidades públicas como privadas.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

El estrés laboral, que es sumamente perjudicial para la salud y desarrollo personal de los trabajadores.


.....
Paulo Cesar Freyre Carbajal
ABOGADO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Luis David Prieto Muñoz

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Sub gerencia de asesoría jurídica de la Municipalidad de Puente Piedra

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

La coyuntura generada por la declaración de emergencia por el covid 19, genero una situación suigeneris, toda vez que, al restringir el tránsito, la manera convencional de ejercer las actividades laborales sufrió un impacto negativo y positivo a la vez, entre el impacto negativo frente al trabajador se aprecia que se perdió un horario fijo de labores, viendo que los jefes solicitan reuniones en altas horas de la noche. Sin una regulación expresamente establecida, el empleado al negarse a ejercer sus funciones, puede ser considerado una falta disciplinaria. En razón de ello, el derecho a la desconexión digital, debe ser un derecho que expresamente abarque horario, funciones, días y más detalles que implique evitar sanciones al ejercer esta desconexión.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaria la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

La implementación del derecho a la desconexión digital, beneficiaria primero en qué, se establecería un patrón para la futura implementación de puestos de trabajo remoto, en los cuales a los empleadores significará ahorro significativo, al no tener que implementar oficinas físicas para el cumplimiento del desarrollo de sus actividades, se podrá establecer claramente el cumplimiento de las 8 horas diarias o 48 horas semanales, el mismo que permitirá el descanso oportuno y eficaz que corresponda en función del desarrollo laboral. Esto permitirá dos factores: mayores puestos laborales, y los trabajadores no presenciales estarán protegidos ante una posible explotación laboral.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto porque se está desnaturalizando el contrato laboral, en el cual se ha establecido claramente las funciones y horarios a cumplirse, generando un abuso del derecho y podría enmarcarse en explotación laboral, no permitiendo un descanso necesario para el bienestar emocional y físico del trabajador.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

La necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado, es relevante en una relación laboral, esto en razón que se permitirá identificar las causales en las cuales, el empleador está infringiendo derechos laborales y consecuentemente es posible de ser amonestado. No pudiendo asumir que la programación de una reunión de coordinación o balance, usando cualquiera de las plataformas digitales existentes este año o las que se vayan a crear, es una atenuante a la comisión de una falta por exceder las horas de trabajo al mes.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

El derecho a la salud, derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto, porque se genera indirecta o directamente la explotación laboral, generando posibles **renuncias** masivas. Y, además, afecciones a la salud del trabajador.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores es relevante, toda vez que la idiosincrasia de este país implica que, si no existe una regulación, el empleador se toma la atribución de poder comunicarte o exigirte 24 horas al día la u remisión de información o informes que implique explotación laboral, y en caso de apagar el celular o simplemente "desconectarse tecnológicamente" el empleador asume esa postura como una falta por no acatar órdenes del superior inmediato, accionando contra él y generando perjuicios al trabajador.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas


por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

Entre otras medidas que consideraría, es la de establecer causales tangibles, en las cuales se puede establecer que existe infracción laboral, y de acuerdo a estas, las sanciones que corresponda al empleador, y de ser el caso, ante la desobediencia las sanciones que corresponda al trabajador.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

Las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto son principalmente, afectaciones a la salud del trabajador, salud física como la lumbalgia, problemas audiovisuales y pudiendo llegar a afectar la salud mental.

| SELLO | FIRMA |
|---|---|
| <p>Luis David Prieto Muñoz ABOGADO Reg. CAL 64698</p> |  |

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Entrevistado/a: Angela Julianna Gonzales Bocanegra.

Cargo/profesión/grado académico: Employee Experience Specialist / Licenciada en Psicología.

Institución: Kushki Perú S.R.L.

Objetivo general

Determinar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

En muchas ocasiones para propiciar la recuperación de las pérdidas de negocio ocasionadas por pandemia, se han trazado metas de cumplimiento de objetivos poco reales en tiempos cortos; además que la fuerza laboral se redujo por costos, lo que implica que el trabajo de las personas que se fueron, se reasignó a los empleados activos más la exigencia del cumplimiento del rol y objetivos.

La consecuencia de ello ha ocasionado jornadas de trabajo extendidas, irrupción en el equilibrio entre la vida laboral y personal, sobrecarga de trabajo pudiendo llegar a situaciones de ansiedad, estrés o burnout.

La importancia y necesidad de regular el derecho a la desconexión frente al trabajo remoto es para evitar los puntos anteriormente mencionados, que evidentemente llegan a afectar negativamente la salud mental de los trabajadores.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaria la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

El beneficio más grande es promover un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal para salvaguardar la salud mental de los trabajadores y con ello una buena calidad de vida.

Se reduce el absentismo por presencia de enfermedades físicas, psicológicas como producto de la sobrecarga laboral.

Otro beneficio es que mejora la productividad y calidad de los entregables, ya que se impulsa a una mejor organización de la jornada laboral para cumplir los objetivos establecidos dentro de tiempos prudentes.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Porque de esta manera se cuida la salud mental de los trabajadores, evitando que incluso lleguen a padecer de trastornos de ansiedad, depresión, estrés o burnout. Cumplir con la desconexión laboral, es un deber de las empresas y un derecho de los colaboradores.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

Se necesita cuidar la salud mental de los trabajadores, evitando que incluso lleguen a padecer de trastornos de ansiedad, depresión, estrés o burnout.

Todavía muchas empresas peruanas no trabajan bajo metodologías o entornos ágiles orientados a la eficiencia y a resultados, sin tener que sacrificar la vida personal. Aún en un proceso de maduración cultural-laboral, aun trabajando en adoptar buenas prácticas laborales que se pueden observar en otros países incluso.

5- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

El principal Derecho a no trabajar más de 8 horas diarias o como máximo 48 horas semanales efectivas, estipulado en la Ley de productividad y competitividad laboral (DL N° 728).

Derecho a la privacidad, de tal forma que todos los trabajadores tengan libertad de usar su tiempo libre en actividades que competen solo a ellos, sin necesidad u

obligatoriedad de sustentar su ausencia o falta de atención en alguna función del trabajo asignada fuera del horario laboral.

El Derecho a trabajar en un ambiente laboral seguro, estipulado en la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues existen riesgos inminentes a nivel físico al exponerse a las herramientas tecnológicas durante largas horas, por ejemplo.

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

Porque de esta manera se cuida la salud mental de los trabajadores, evitando que incluso lleguen a padecer de trastornos de ansiedad, depresión, estrés o burnout. Cumplir con la desconexión laboral, es un deber de las empresas y un derecho de los colaboradores.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

Fomentar el balance entre vida laboral y personal, inclusive evitar invadir la privacidad de las personas al comunicarse a través de medios digitales personales como WhatsApp o número telefónico personal fuera de la jornada laboral.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

Considero que incorporar el concepto de indemnización a las personas que han sido afectadas tras vulnerar su derecho a la desconexión digital.

Responsabilizar a la compañía de asumir los gastos a los que pueda incurrir el trabajador al exceder sus horas de trabajo regulares, gastos por temas médicos físicos, emocionales, mentales, entre otros.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

- Padecimiento de trastornos emocionales, físicos y mentales en los colaboradores.
- Desmotivación
- Absentismo laboral
- Abandono de puestos o incluso rotación



Firma y sello

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA ESPECIALISTAS

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2020

Entrevistado/a: Joel Arturo Marcos Picón

Cargo/profesión/grado académico: Politólogo

Institución: Subgerente de Gestión del Talento Humano de la Municipalidad Distrital De Puente Piedra

Objetivo general

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021

Premisa: Ante el estado de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 el Estado Peruano ha venido implementando diversas medidas para evitar la propagación del virus, una de estas medidas fue la implementación del trabajo remoto, posteriormente se incorporó el derecho a la desconexión lo cual permite a estos trabajadores puedan hacer uso de su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, así como el derecho a la jornada máxima de trabajo. Sin embargo, esta medida es temporal, por lo que una vez levantado el estado de emergencia los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad de trabajo remoto quedarían desprotegidos.

1.- En base a su experiencia, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito San Isidro, 2021?

Considero que es muy importante la regulación de este Derecho a la Desconexión Digital, ya que con ello los trabajadores podrán exigir que su empleador cumpla con la jornada máxima de trabajo y no obligue a sus trabajadores que se mantengan conectados.

2.- Siguiendo esta misma línea, ¿De qué manera beneficiaría la implementación del derecho a la desconexión digital en una ley de carácter permanente a los trabajadores no presenciales?

Al incorporarse de manera permanente el Derecho a la Desconexión Digital dentro de la normativa de manera permanente, se protegerán la salud los trabajadores no presenciales ya sea física, mental y también emocional, alcanzando con eso un equilibrio entre su entorno familiar y el laboral, una vez levantado el Estado de Emergencia Sanitaria.

3.- Asimismo, ¿Por qué es necesario regular de forma permanente la imposibilidad de recibir asignaciones laborales fuera de la hora establecida en el trabajo remoto?

Por qué, con ellos los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de trabajo remoto podrán exigir que su derecho a la desconexión digital se cumpla dentro de su jornada de trabajo. Así el empleador deberá adecuarse a las nuevas disposiciones que se generen ante la permanencia de este derecho.

Objetivo específico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado

Premisa: Con la implementación del trabajo remoto los trabajadores han usado las plataformas digitales como herramientas para el desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de cumplir con las actividades encomendadas por su empleador. Sin embargo, el uso desmedido de las mismas vulnera derechos fundamentales de los trabajadores.

4.- De acuerdo a este supuesto, ¿Cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado?

El uso de las plataformas digitales son necesarias para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades laborales dentro de sus hogares. Sin embargo, su uso excesivo fuera de la jornada máxima de trabajo genera problemas en la salud de los trabajadores, generando un efecto negativo en el desempeño de sus funciones, pudiendo generar un desbalance en su vida cotidiana.

5.- En relación a su experiencia, ¿Qué otros derechos importantes de los trabajadores consideran usted que al regular el derecho a la desconexión digital se pueden proteger?

El derecho a la salud para los trabajadores que al recibir tareas fuera de su jornada laboral puedan verse perjudicados tanto física como afectar también su entorno familiar que lo rodea.

El derecho al goce y al disfrute de tiempo libre que es un derecho que todo trabajador debe de gozar, ya que con ello se respeta el tiempo que le dedique a su vida personal y familiar

6.- Asimismo, ¿Por qué es necesario que exista un control adecuado en cuanto al uso de las plataformas digitales para los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto?

El trabajo remoto es una nueva modalidad de trabajo que se ha empezado a aplicar en Perú a raíz de la emergencia sanitaria por el Covid-19, todo ello ha generado un gran impacto en las empresas y en los trabajadores, ya que han tenido que adaptarse a esta nueva modalidad que se usó como un mecanismo de protección para evitar la propagación del virus, sin embargo ante su pronta incorporación, se fueron generando problemas por el exceso de horas que deben cumplir los trabajadores, produciéndose con ello la necesidad de regular el Derecho a la Desconexión Digital, el cual es usado ante el uso excesivo de las plataformas digitales.

Objetivo específico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación **trabajadores del sector privado.**

Premisa: Las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado la comunicación entre trabajador y empleador, siendo una útil herramienta para evitar el contacto físico. Sin embargo, el uso excesivo de estas puede generar perjuicios en la salud de los trabajadores y también dentro de su entorno familiar.

7.- En base a lo mencionado, ¿Cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación en trabajadores del sector privado?

El uso de las TIC ha facilitado la comunicación entre el empleador y el trabajador, haciendo que las coordinaciones y asignaciones de tareas no se vean afectadas por el Estado de Emergencia Sanitaria, lo que el Derecho a la Desconexión Digital busca, es no prohibir el uso de estas, sino que no se haga un uso abusivo de las mismas, respetando los derechos de los trabajadores, procurando no afectar su vida personal y su entorno familiar.

Premisa: Frente a la problemática abordada en líneas anteriores respecto a la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital de forma permanente, se considera como una medida efectiva la imposición de sanciones a través de multas por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo remoto.

8.- Al respecto, ¿Qué otras medidas efectivas considera que podría emplearse según lo mencionado ante las empresas que vulneren el derecho a la desconexión digital?

La SUNAFIL, puede complementar su acción de fiscalización con capacitaciones a los trabajadores y empleadores para que con ello puedan conocer las sanciones que podrían ser impuestas al determinar que se haya cometido alguna infracción en normas socio laborales.

9.- Finalmente, ¿Cuáles son las consecuencias del uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo remoto?

Pueden dar pie a problemas en la vista, al estar expuesto muchas horas al uso de las TIC, conllevando a fuertes dolores de cabeza, entre otros problemas musculares y de postura a los trabajadores por mantenerse en una sola posición durante el desarrollo de sus actividades laborales.



 Lic. Joel A. Maroñas Piñón

 SUBGERENTE

ANEXO 6.-

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Santisteban Llontop, Pedro Pablo
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autores del Instrumento: Barbaro Bustamante Xiomara ~~XXXXX XXXXX XXXXX XXXXX~~

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
 --

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 17 de noviembre del 2021



 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO
 DNI 09803311 - Tel: 9832786 57

ANEXO 9.-
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: **Dr. Santisteban Llantop, Pedro**
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de Metodología UCV
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Ficha de Análisis de fuente Documental**
 1.4 Autor de Instrumento: Barbaran Bustamante Xiomara ~~Neelid, Goveasi Govea Gouloua~~

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| CRITERIOS | INDICADORES | INACEPTABLE | | | | | MINIMAMENTE ACEPTABLE | | | | | ACEPTABLE | | | | |
|--------------------|--|-------------|----|----|----|----|-----------------------|----|----|----|----|-----------|----|-----|--|--|
| | | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | | |
| 1. PRESENTACIÓN | Responde a la finalidad de la investigación. | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está adecuado a las leyes y principios científicos. | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 3. ACTUALIDAD | Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación. | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 4. INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar las categorías. | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 5. COHERENCIA | Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos. | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. METODOLOGÍA | La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos. | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 7. PERTINENCIA | El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico. | | | | | | | | | | | | | X | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

95 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 04 mayo de 2022



Dr. Santisteban Llantop Pedro Pablo
 DNI 09803311 Telf. 9832786 57

ANEXO 10.-
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021

Objetivo General

Analizar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al trabajo remoto en trabajadores del sector privado distrito San Isidro, 2021

I. ANÁLISIS DEL DECRETO DE URGENCIA N.º 127-2020

| | |
|-------------------|---|
| FUENTE DOCUMENTAL | Decreto de Urgencia N.º 127-2020 https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/ |
| TEXTO RELEVANTE | Según el Decreto de Urgencia N.º 127-2020, en su artículo 18 en relación a las Obligaciones del empleador y trabajador: (...) 18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. 18.1.5 Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. |

| | |
|------------------------|---|
| | <p>en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral (...).</p> |
| ANÁLISIS DEL CONTENIDO | <p>El derecho a la desconexión digital tiene por finalidad permitir que el trabajador pueda desconectarse de todo tipo de medios tecnológicos fuera de la jornada laboral. Respecto a lo mencionado, se debe tener en cuenta que para el sector privado se debe considerar las disposiciones en razón a la jornada máxima de trabajo conforme a la normativa vigente del régimen laboral y en este caso el derecho a la desconexión digital imposibilita a que el empleador delegue tareas o funciones al trabajador una vez que haya culminado el horario de trabajo de este. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el tiempo de desconexión para aquellos trabajadores que no laboren de acuerdo a la jornada máxima de trabajo establecida, es de doce horas completas dentro un periodo de veinticuatro horas, así mismo, sus días de descanso, licencias y, por consiguiente, periodos de suspensión laboral.</p> |
| PONDERAMIENTO | <p>El Decreto de Urgencia N° 127-2020, es de suma importancia en esta presente investigación debido a que mediante este decreto se logra, establecer cuáles son las obligaciones que tiene el empleador frente a los trabajadores que laboran bajo el tipo de modalidad no presencial, como es el caso del trabajo remoto, mediante este decreto se regula el derecho a la desconexión digital, permitiendo garantizar el cumplimiento de la jornada máxima legal en el trabajo remoto y así mismo, un adecuado descanso para estos trabajadores; sin embargo, es necesario precisar que el decreto N° 127-2020 se encuentra sujeto a las disposiciones del estado de emergencia sanitaria y que una vez levantada dicha media, este decreto quedaría sin efecto dejando en total desprotección a los trabajadores que laboran de forma remota, es por ello que es conveniente implementar normativas que no se encuentren sometidas a la temporalidad del estado de emergencia, si no, sean permanentes para asegurar la observancia del derecho a la desconexión digital.</p> |

II. ANÁLISIS DEL NUEVO MODELO DE TRABAJO REMOTO PERMANENTE DE INTERBANK

| | |
|------------------------|---|
| FUENTE DOCUMENTAL | <p>Nuevo modelo de trabajo remoto permanente de Interbank https://ventas.interbank.pe/blog/sala-de-prensa/interbank-eres</p> |
| TEXTO RELEVANTE | <p>El Banco Interbank hizo público su nuevo modelo de trabajo remoto permanente mediante su plataforma oficial, precisando lo siguiente:</p> <p>Interbank anunció que implementará una nueva modalidad laboral el cual es el trabajo remoto permanente, esta modalidad permitirá que sus trabajadores puedan optar por cumplir con su jornada laboral desde sus hogares. El nombre de esta novedosa iniciativa es "Interbank Eres".</p> |
| ANÁLISIS DEL CONTENIDO | <p>El Banco Interbank ha optado por brindar a sus trabajadores la alternativa de poder laborar de forma remota desde sus domicilios como una modalidad de trabajo permanente. Esta decisión se realizó pensada en sus trabajadores, teniendo en cuenta además que el trabajo remoto se ha desarrollado de manera eficaz, evidenciándose así, que conservar la modalidad de trabajo remoto seguiría generando buenos resultados para la empresa.</p> |
| PONDERAMIENTO | <p>El nuevo modelo de trabajo permanente dado a conocer por el Banco Interbank a través de su plataforma digital, es una alternativa pensada en sus trabajadores, sin embargo, esta no es la única empresa nacional que ha considerado optar por el trabajo remoto permanente siendo así necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital de manera permanente, debido a que en la actualidad se encuentra regulado mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 sujeto al estado de emergencia sanitaria por el COVID-19, es decir que una vez terminado el estado de emergencia sanitaria, los trabajadores que se mantengan bajo esta modalidad quedarán en un estado de desprotección frente a su empleador.</p> |

III. ANÁLISIS DE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS Y GARANTÍA DE DERECHOS DIGITALES DE ESPAÑA (LEGISLACIÓN COMPARADA)

| | |
|-------------------|--|
| FUENTE DOCUMENTAL | <p>Legislación comparada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales |
|-------------------|--|



| | |
|------------------------|---|
| | <p>https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Decreto de Urgencia N° 127-2020 https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/ - El nuevo modelo de trabajo remoto permanente de Interbank https://ventas.interbank.pe/blog/sala-de-prensa/interbank-eres |
| TEXTO RELEVANTE | <p>Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales de España en su artículo 88 respecto al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, señala que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los trabajadores y los empleados tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. |
| ANALISIS DEL CONTENIDO | <p>En relación a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales de España en su artículo 88, se debe garantizar el derecho a la desconexión</p> |

| | |
|---------------|---|
| | <p>digital de empleadores y trabajadores a fin de permitir que estos puedan gozar libremente de sus descansos, vacaciones, permisos y así mismo el tiempo personal y en familia. Este derecho será aplicado de acuerdo a la modalidad de la relación laboral y se ceñirá a lo concertado entre la empresa y los representantes de los trabajadores o a lo dispuesto por medio de negociación colectiva.</p> <p>El empleador tiene como función establecer políticas internas conforme a lo convenido mediante previa audiencia con los representantes de los trabajadores para asegurar la ejecución del derecho a la desconexión y, además, implementar medidas para concientizar a los trabajadores sobre el uso adecuado de las herramientas tecnológicas y prevenir la exposición a la falta de descanso para aquellos trabajadores que laboren de forma remota.</p> |
| PONDERAMIENTO | <p>La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales de España en su artículo 88, busca hacer efectivo el derecho a la desconexión digital para los empleadores y trabajadores que laboren de forma remota, lo resaltante de esta normativa es que permite que se establezcan políticas internas acordadas entre empleador y trabajador de manera que se respete el derecho a la desconexión de estos y además, esta normativa establece medidas para sensibilizar a los trabajadores sobre el manejo de las herramientas digitales que emplean para el cumplimiento de sus actividades laborales, de modo que se evite la exposición a la falta de descanso de los trabajadores remotos. Por otro lado, en el Perú se encuentra regulado el derecho a la desconexión digital mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, sin embargo, esta regulación es solo temporal debido a que se encuentra sujeta al estado de emergencia y una vez levantada toda medida de emergencia, los trabajadores quedarán en total desprotección. Es por ello, que en contraste con la mencionada ley orgánica de España es importante implementar en el Perú una normativa que permita regular el derecho a la desconexión digital de manera continua, debido a que en la actualidad diversas empresas se han pronunciado comunicando que adoptarán el trabajo remoto como una nueva modalidad laboral, un ejemplo de ello es el nuevo modelo de trabajo remoto permanente de Interbank, el cual fue anunciado por medio de su plataforma oficial señalando que el Banco Interbank permitirá a sus</p> |

| |
|---|
| trabajadores poder optar por cumplir con su jornada laboral desde sus hogares. Sin embargo, aún no se han establecido las medidas necesarias para llevar a cabo esta novedosa modalidad de manera permanente. |
|---|

Objetivo Especifico 1

Demostrar cuál es la necesidad de regular a la desconexión digital frente al uso de plataformas digitales en trabajadores del sector privado.

I. ANÁLISIS DE INFORME EMITIDO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - GINEBRA 2019

| | |
|------------------------|--|
| FUENTE DOCUMENTAL | Informe emitido por la Organización Internacional del Trabajo: Las plataformas digitales y el futuro del trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf |
| TEXTO RELEVANTE | La Organización Internacional del Trabajo emitió un informe titulado: Las plataformas digitales y el futuro del trabajo, el cual señala que: En la actualidad se están produciendo transformaciones en cuanto a las modalidades laborales y trabajar mediante el uso de plataformas digitales podría ser la herramienta más idónea como parte un nuevo giro hacia la evolución de las relaciones laborales; pese a ello no hay un desarrollo paralelo respecto a la regulación del uso de estas plataformas en el ámbito laboral. |
| ANÁLISIS DEL CONTENIDO | Los avances tecnológicos han permitido que puedan surgir nuevas modalidades de trabajo por medio del uso de plataformas digitales, las cuales son una novedosa herramienta que permite cumplir con las actividades asignadas durante la jornada laboral; sin embargo, no hay una adecuada regulación sobre ello. |
| PONDERAMIENTOS | El informe titulado: "Las plataformas digitales y el futuro del trabajo", publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), da a conocer la influencia de los avances tecnológicos en el ámbito laboral a través del desarrollo de novedosas herramientas como el uso de plataformas digitales; sin embargo, la OIT advierte que hasta el momento no se han |

| |
|--|
| implementado las medidas y regulaciones necesarias para el uso de estas plataformas. Es necesario establecer medidas o normativas que permitan regular y limitar el uso de esta nueva herramienta para prevenir posibles vulneraciones al derecho a la desconexión digital y a otros derechos laborales de los trabajadores, como consecuencia de la falta de descanso debido al empleo excesivo de las plataformas digitales. |
|--|

II. ANÁLISIS DE GUÍA PARA LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

| | |
|------------------------|---|
| FUENTE DOCUMENTAL | Guía para la aplicación del trabajo remoto https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf |
| TEXTO RELEVANTE | Según lo dispuesto en la "Guía para la aplicación del trabajo remoto", aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece consideraciones importantes para llevar a cabo el trabajo remoto, señalando que: Es la prestación de servicios subordinada que no requiere de la presencia física del trabajador en el centro de labores, debido a que el trabajador puede cumplir con su jornada laboral desde su domicilio mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, plataformas digitales y otros medios análogos que le permita desarrollar sus labores. El trabajo remoto se encuentra regulado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual se encuentra sujeto a la vigencia de la emergencia sanitaria, la cual fue declarada a nivel nacional por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el cual tiene plazo de duración noventa días calendario. Sin embargo, dicho plazo puede ser modificado por el Ministerio de Salud. |
| ANÁLISIS DEL CONTENIDO | Es preciso señalar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante la publicación de la "Guía para la aplicación del trabajo remoto" establece que el trabajo remoto consiste en el desarrollo de las actividades laborales efectuadas desde el domicilio del trabajador, sin que se necesite que éste se apersona a la entidad a la cual presta sus servicios ya que, el trabajador cumple con la jornada laboral de forma remota con la ayuda de tecnologías de la información y la comunicación. La regulación del trabajo remoto y los medios empleados para llevarlo a cabo. No obstante, <u>esta regulación</u> |



| | |
|---------------|---|
| | depende de la duración del estado de emergencia, siendo así solo una medida temporal. |
| PONDERAMIENTO | En síntesis, la "Guía para la aplicación del trabajo remoto", tiene como finalidad informar en que consiste el trabajo remoto y así mismo, dar a conocer cuáles son los medios que se emplearan para llevar a cabo el trabajo remoto, como el uso de la tecnología de la información y plataformas digitales. Esta guía resalta que la regulación de lo ya mencionado se encuentra sujeta a la duración del estado de emergencia sanitaria; dicho de otra manera, una vez terminado dicho estado de emergencia las regulaciones y medidas respecto a la aplicación del trabajo remoto quedarían sin efecto, de modo que no habría un adecuado control del uso de las tecnologías de la información y las plataformas digitales; por esta razón, es necesario que exista una regulación permanente que permita implementar políticas de control interno para limitar el uso de las plataformas digitales de modo que no se vea afectado los tiempos de descanso de los trabajadores, por otro lado, realizar capacitaciones para sensibilizar a los empleadores y trabajadores sobre el uso de las tecnologías y plataformas digitales además de los riesgos del uso de estas. |

III. ANÁLISIS DEL DECRETO SUPREMO N° 004-2021-TR

| | |
|------------------------|---|
| FUENTE DOCUMENTAL | Decreto Supremo N° 004-2021-TR https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-dicta-disposiciones-reglamentarias-para-decreto-supremo-n-004-2021-tr-1933990-3/ |
| TEXTO RELEVANTE | El Decreto Supremo N° 0004-2021-TR incorpora disposiciones complementarias a lo ya establecido por Decreto Urgencia N° 127-2020, detallando lo siguiente: Constituye una infracción administrativa grave el incumplimiento de las disposiciones laborales temporales respecto al trabajo remoto; así mismo el obligar al trabajador a realizar tareas o establecer coordinaciones por medio de cualquier medio tecnológico durante el tiempo de desconexión digital conforme a lo estipulado por el Decreto de Urgencia N° 026-2020. |
| ANÁLISIS DEL CONTENIDO | El Decreto de Urgencia N° 026-2020, señala que se configura como infracción grave el asignar labores o realizar cualquier tipo de contacto con el trabajador para |

| | |
|---------------|---|
| | finés laborales durante el tiempo de descanso de este, ya que afecta el derecho a la desconexión digital. |
| PONDERAMIENTO | El Decreto Supremo N° 0004-2021-TR, tiene como finalidad otorgar la potestad a la SUNAFIL para realizar inspecciones laborales cuando se vea vulnerado el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, por asignar tareas o realizar coordinaciones de trabajo durante el tiempo de descanso de los trabajadores, además de ello, este hecho será considerado como una infracción grave. |

Objetivo Especifico 2

Demostrar cuál es la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al uso de tecnologías de la información y la comunicación trabajadores del sector privado.

I. ANÁLISIS DE BOLETÍN INFORMATIVO LABORAL N° 96, ENERO 2020.

| | |
|------------------------|--|
| FUENTE DOCUMENTAL | Nuevas tecnologías y derechos laborales: El caso de las plataformas digitales https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiF_9Duh-r3AhU-FrkGHblXDr4QFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fcdn.www.gob.pe%2Fuploads%2Fdocument%2Ffile%2F511168%2FNUEVAS_TECNOLOG%25C3%258DAS_Y_DERECHOS_LA_BORALES.pdf&usq=AOvVaw1TiNTacom8LgNSz2lqDjua |
| TEXTO RELEVANTE | Las nuevas reglas de la economía actual con el uso de las nuevas tecnologías digitales aceleran nuevas formas de relación laboral. Es decir, las plataformas web y las apps ponen en contacto a ciudadanos y empresas que intercambian bienes y servicios que benefician al consumidor y crean empleo, sin embargo, existe cierta precariedad en cuanto a la regulación de estas nuevas tecnologías frente a las relaciones laborales. |
| ANÁLISIS DEL CONTENIDO | El acrecentado evolucionar de las tecnologías ha favorecido a que se desarrollen nuevas modalidades de trabajo, particularmente no presenciales. Dicho de otra manera, diversas empresas han optado por establecer relaciones laborales con sus trabajadores sin requerir la presencialidad de estos en el centro de labores para el cumplimiento de su jornada laboral; ya que, los trabajadores pueden llevar a cabo |

| | |
|---------------|--|
| | las tareas asignadas por el empleador desde sus hogares con ayuda de las tecnologías de la información y la comunicación, a través del uso de plataformas digitales y aplicaciones que permiten que esto sea posible. Sin embargo, no hay una adecuada regulación respecto a estas novedosas relaciones laborales. |
| PONDERAMIENTO | El boletín informativo laboral N° 96 emitido en enero de 2020 sobre las nuevas tecnologías y derechos laborales en relación a las plataformas digitales, señala que el constante evolucionar de las tecnologías ha permitido que puedan desarrollarse nuevas relaciones laborales, como es el caso del trabajo remoto que no requiere de la presencia del trabajador en el centro de labores para el cumplimiento de su jornada laboral porque puede llevar a cabo sus labores con total normalidad desde su hogar por medio del uso de tecnologías de la información y la comunicación; lo cuestionable de estas nuevas relaciones laborales que se encuentran sujetas al uso de estas tecnologías es que no existe una adecuada regulación que permita establecer límites para evitar su uso excesivo de modo, que no se vea comprometido de manera negativa el descanso de los trabajadores y se vulneren importantes derechos de los mismos. Es por ello que es necesario implementar medidas que restrinjan el uso inmoderado de las tecnologías de la información y la comunicación y sumado a ello, garanticen el derecho a la desconexión digital. |

II. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY DE LA REFORMA LABORAL DE FRANCIA DE LA L. 2242-8 DU CODE DU TRAVAIL

| | |
|-------------------|--|
| FUENTE DOCUMENTAL | L. 2242-8 du code du travail https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024095/2017-01-01 |
| TEXTO RELEVANTE | El proyecto de ley en Francia sobre la reforma laboral (L. 2242-8 du code du travail) en su artículo 7 menciona lo siguiente: Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la disconnection dans l'utilisation des outils numériques en vue d' assurer le respect des temps de repos et de congés . À défaut d'accord, l'employeur définit ces modalités et les communique par tout moyen aux salariés de l'entreprise. Dans les |

| | |
|------------------------|--|
| | entreprises d'au moins trois cents salariés, ces modalités font l'objet d'une charte élaborée après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, qui prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques. Traducción: Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección |
| ANÁLISIS DEL CONTENIDO | Toda modalidad de trabajo no presencial debe asegurar la aplicación del derecho a la desconexión, de manera que limite el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para así consolidar el respeto de los periodos de descanso de los trabajadores. Adicionalmente a ello, es preciso señalar que se requiere que el empleador con participación del comité de la empresa elabore políticas de actuación que garanticen el cumplimiento del derecho a la desconexión y evite el uso desmedido de las tecnologías. |
| PONDERAMIENTO | El proyecto de ley de la reforma laboral de la L. 2242-8 du code du travail de Francia, tiene como objetivo regular el derecho a la desconexión digital a través de políticas de acción elaboradas por el empleador y en caso de que las empresas cuenten con representación sindical se pueda desarrollar estas políticas en coordinación con los representantes de los trabajadores; la implementación de políticas de acción en las empresas sería sumamente beneficioso debido a que de esta manera se puede lograr garantizar el tiempo idóneo de descanso para los trabajadores. |

III. ANÁLISIS DE LA LEY N° 2191 DE COLOMBIA (LEGISLACIÓN COMPARADA)

| | |
|-------------------|---|
| FUENTE DOCUMENTAL | <p>Legislación comparada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Ley N° 2191 de Colombia https://www.pwc.com/co/es/prensa/Articulos/ley-2191-de-2022.pdf - Boletín informativo laboral, N° 96, enero 2020. sobre las nuevas tecnologías y derechos laborales: el caso de las plataformas digitales https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewiF_9Duh-r3AhU-FrkGHbIXDr4QFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fcdn.www.gob.pe%2Fuploads%2Fdocument%2Ffile%2F511168%2FNUEVAS_TECNOLOG%25C3%258DAS_Y_DEREC_HOS_LABORALES.pdf&usq=AOvVaw1TtNTacom8LgNSz2lqDjua - Proyecto de ley en Francia sobre la reforma laboral (L. 2242-8 du <i>code du travail</i>) https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI00033024095/2017-01-01 |
| TEXTO RELEVANTE | <p>La Ley N° 2191 de Colombia en su artículo 5 señala sobre las políticas de desconexión laboral que:</p> <p>Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismo de solución |

| | |
|------------------------|---|
| | del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.] |
| ANÁLISIS DEL CONTENIDO | La ley N° 2191 de Colombia en su artículo 5, señala que es <u>deber</u> de las entidades públicas o privadas implementar políticas internas que garanticen la desconexión laboral, estableciendo disposiciones respecto al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así mismo estas políticas deben desarrollar procedimientos por el cual los trabajadores puedan presentar quejas si su derecho a la desconexión se ve vulnerado, aunado a ello estas políticas incorpore mecanismos de solución de conflictos. |
| PONDERAMIENTOS | En síntesis, la ley N° 2191 de Colombia, prevé que los <u>empleadores</u> hagan efectiva la implementación de medidas para evitar que el derecho a la desconexión se vea afectado por el uso excesivo de las TIC; sumado a ello esta normativa ordena que de manera interna se planteen políticas para la recepción de quejas de modo que puedan obtenerse resultados favorables para los trabajadores y, asimismo, el cese de las actividades laborales fuera de la jornada laboral. Siguiendo esta misma línea, el proyecto de ley de la reforma laboral de la L. 2242-8 du <i>code du travail</i> de Francia plantea medidas similares a la mencionada Ley de Colombia ya que, ambas normativas tienen como objetivo limitar el uso excesivo de las tecnologías de la información y la comunicación, de manera que el trabajador pueda desconectarse de todo tipo de tecnologías una vez culminada su jornada laboral para así podertener un adecuado descanso; por otro lado, otra similitud resaltante de estas normativas es que ambas permiten que el empleador en conjunto con los trabajadores puedan elaborar políticas internas que permitan garantizar el derecho a la desconexión. Por otra parte, en el Perú pese a haber surgido nuevas relaciones laborales con ayuda del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación existe cierta precariedad en cuanto a su regulación tal y como se menciona en el boletín informativo laboral, N° 96 publicado en enero de 2020, sobre las nuevas tecnologías y derechos laborales; es por esta razón que surge la necesidad de implementar normativas que permitan regular el uso de estas nuevas tecnologías en el ámbito laboral. |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO PABLO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021", cuyos autores son GANGGINI GARCIA GIULIANNA, BARBARAN BUSTAMANTE XIOMARA NEYLIHT, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Junio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO PABLO DNI: 09803311 ORCID 0000-0003-0998-0538 | Firmado digitalmente por: PSANTISTEBANL el 26- 06-2022 15:10:29 |

Código documento Trilce: TRI - 0311037