



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la  
desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

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

Abogado

**AUTOR (ES):**

Torres Pintado, Brenda Clarivel (orcid.org/0000-0003-4242-3928)

**ASESORA:**

Yataco Barron, Yrma Consuelo (orcid.org/0000-0002-2132-5344)

**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**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

### **DEDICATORIA:**

La presente tesis, se la dedico a Dios, ya que, durante la elaboración de ella, me dio vida día a día, el fervor y las fuerzas necesarias para poder cumplir mi meta profesional convirtiéndome en una gran abogada. También se la dedico a mi abuela que desde el cielo me guía y me inspira a completar mi meta profesional, al igual al motor y motivo de mi vida, mi madre por brindarme su constante incentivo. Finalmente, se la dedico a mi familia por darme las fuerzas necesarias y no dejarme rendir por darme su comprensión y cariño a continuar hasta el final, a no tener miedo ni límites en el transcurso de este camino.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy las gracias a Dios por proporcionarme fuerza a diario, por impartir la visión necesaria y por rodearme de las personas adecuadas para lograr mi objetivo profesional; cada persona es fundamental en mi vida. También quiero agradecer a mis seres queridos que están en el cielo por velar por mi guiarme por el camino correcto, por darme las señales necesarias para no rendirme, así como a mi madre por no dejarme rendir nunca por muy cansada que este, por su motivación constante, por darme fuerza día a día, a mi familia por el apoyo moral y por prestar sus conocimientos para ayudarme a completar esta tesis, a mi asesora Yrma Consuelo por sus consejos, ideas y observaciones para ayudarme a completar mi investigación.

## INDICE DE CONTENIDOS

Caratula	i
INDICE DE CONTENIDOS	iv
INDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método y análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	48

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado de Alfa de Cronbach.....	21
Tabla 2: Resultados Estadística descriptiva según el consentimiento informado .	21
Tabla 3: Resultados estadísticos descriptivo del ítem 2 de la variable 1 .....	22
Tabla 4: Resultados estadísticos descriptivos ítem 3 de la variable 1 .....	23
Tabla 5: Resultados estadísticos descriptivos ítem 8 de la variable 2 .....	24
Tabla 6: Resultados estadísticos descriptivos del ítem 10 de la variable 2.....	25
Tabla 7: Resultados de la prueba de normalidad de las dos variables .....	26
Tabla 8: Resultados de la estadística no paramétrica (Rho Spearman) .....	27
Tabla 9: Matriz de Consistencia .....	61
Tabla 10: Matriz de Operacionalización de variables .....	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico de barras según el consentimiento informado.....	21
Figura 2: Gráfico de barras del ítem 2 de la variable 1 .....	22
Figura 3: Gráfico de barras del ítem 3 de la variable 1 .....	23
Figura 4: Gráfico de barras del ítem 8 de la variable 2 .....	24
Figura 5: Gráfico de barras del ítem 10 de la variable 2 .....	25
Figura 6: Resumen de la Variable 1 .....	29
Figura 7: Resumen del contenido de la Variable 2 .....	34
<i>Figura 8: ANEXO 1: Autorización de la organización para publicación de identidad.</i> .....	49
<i>Figura 9: Anexo 2: Solicitud de autorización para ejecutar investigación en derecho.</i> .....	50
<i>Figura 10: Anexo 3: Respuesta de solicitud de la autorización.</i> .....	51
<i>Figura 11: Anexo 4: Aceptación de la encuesta aplicar a los colaboradores. ....</i>	52
<i>Figura 12: Anexo 5: Aprobación de la entidad para aplicar el instrumento de recolección de datos. ....</i>	55
<i>Figura 13: Anexo 6: Carta de autorización para la ejecución del proyecto de Derecho</i> .....	56
<i>Figura 14: Anexo 7: Respuesta a la Carta de autorización para la ejecución del proyecto de Derecho</i> .....	57
Figura 15: Anexo 10: Guía del instrumento de recolección de datos (cuestionario) a validar por los juicios de expertos .....	69
Figura 16: Validación por el primer juicio en experto, cuestionario de manera física .....	71
Figura 17: Validación por el primer juicio en experto, cuestionario de manera virtual .....	74
Figura 18: Validación por el segundo juicio en experto, cuestionario de manera física. ....	78
Figura 19: Validación por el primer juicio en experto, cuestionario de manera virtual .....	81

Figura 20: Validación por el tercer juicio en experto, cuestionario de manera física. .....	85
Figura 21: Validación por el tercer juicio en experto, cuestionario de manera virtual .....	88
<i>Figura 22: Anexo 12: Guía de la encuesta para aplicar a los colaboradores.</i> .....	93
Figura 23: Encuesta aplicada al participante 1. ....	96
Figura 24: Encuesta aplicada al participante 2. ....	99
Figura 25: Encuesta aplicada al participante 3. ....	102
Figura 26: Encuesta aplicada al participante 4. ....	105
Figura 27: Encuesta aplicada al participante 5. ....	108
Figura 28: Encuesta aplicada al participante 6. ....	111
Figura 29: Encuesta aplicada al participante 7. ....	114
Figura 30: Encuesta aplicada al participante 8. ....	117
Figura 31: Encuesta aplicada al participante 9. ....	120
Figura 32: Encuesta aplicada al participante 10. ....	123
Figura 33: Encuesta aplicada al participante 11. ....	126
Figura 34: Encuesta aplicada al participante 12. ....	129
Figura 35: Encuesta aplicada al participante 13. ....	132
Figura 36: Encuesta aplicada al participante 14. ....	135
Figura 37: Encuesta aplicada al participante 15. ....	138
Figura 38: Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario) parte 1.....	139
Figura 39: Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario) parte 2.....	140
Figura 40: Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario) parte 3.....	141
Figura 41: Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario) parte 4.....	142

## RESUMEN

La presente investigación examinará el vacío legal creado por la "**Ley N° 29381: Ley que establece la organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**", en la que se describe el control, el seguimiento del desempeño y los logros laborales, así como las medidas adoptadas para su aplicación. El objetivo general es Analizar las dificultades que se presentan frente a la deficiente regulación del trabajo remoto y su afectación laboral en la Caja Sullana durante el año 2020. Se utilizó el enfoque cuantitativo como una especie de estudio fundamental con un diseño no experimental; se utilizó como instrumento un cuestionario para recolectar los datos, se empleó y realizo una prueba piloto, en la que fue autorizada y verificada por juicios de expertos (3 profesionales) mediante la técnica de la encuesta sobre una muestra de 15 empleados del área de crédito. Se obtienen como resultados que el 100% de los encuestados, es decir 15 colaboradores se analizó que durante el trabajo remoto a lo largo del 2020, no contribuyeron su derecho de la desconexión digital, por lo que, el 93.3% consideran que se debe flexibilizar la jornada laboral y regularizar formalmente el trabajo remoto, por otro lado el 66.7% de los colaboradores no sabe el contenido ni el argumento de las normativas vigentes con relación al trabajo remoto y a la desconexión digital en el sector privado, por ultimo el 100% afirmo que no se les brindo capacitaciones para llevar a cabo los procedimientos a realizar para prevalecer el derecho a la desconexión digital según la forma sindical. Finalmente, concluyó, según los hallazgos y los datos recolectados se confirma que existe un vacío legal en las normas vigentes por lo que se debe modificar y regularizar esta nueva modalidad de trabajo, ya que fue un inconveniente al no aplicarse en los colaboradores de CMAC Sullana, por lo que se priva y se vulnera sus derechos básicos laborales, por lo que el colaborador tuvo que adaptarse, y a la vez se vio afectado en su vida personal.

**Palabras Claves:** *Trabajo remoto, desconexión digital, derecho laboral, Vacío legal, inaplicabilidad.*



## **Abstract**

This research will examine the legal vacuum created by "**Law No. 29381: Law that establishes the organization and functions of the Ministry of Labor and Employment Promotion**", which describes the control, monitoring of performance and labor achievements, as well as the measures adopted for its implementation. The general objective is to analyze the difficulties faced by the deficient regulation of remote work and its labor affectation in Caja Sullana during the year 2020. The quantitative approach was used as a kind of fundamental study with a non-experimental design; a questionnaire was used as an instrument to collect data, a pilot test was used and carried out, in which it was authorized and verified by expert judgments (3 professionals) through the survey technique on a sample of 15 employees of the credit area. The results show that 100% of the respondents, i.e. 15 employees, analyzed that during remote work throughout 2020, did not contribute their right to digital disconnection, so 93.3% consider that the working day should be made more flexible and formally regularize remote work, on the other hand, 66.7% of employees do not know the content of remote work. On the other hand, 66.7% of the employees do not know the content or the argument of the regulations in force in relation to remote work and digital disconnection in the private sector, and finally, 100% stated that they were not provided with training to carry out the procedures to be performed to prevail the right to digital disconnection according to the union form. Finally, he concluded, according to the findings and the data collected, it is confirmed that there is a legal vacuum in the current regulations, so this new work modality must be modified and regularized, since it was inconvenient not to be applied to the employees of CMAC Sullana, thus depriving and violating their basic labor rights, so that the employee had to adapt, and at the same time was affected in his personal life.

**Keywords:** Remote work, digital disconnection, labor law, legal vacuum, inapplicability.

## I. INTRODUCCIÓN

La normativa que regula el trabajo remoto es una nueva realidad a la que las empresas se han ido adaptando en los últimos años. Este proceso de adaptación está lejos de haber concluido. Los países de todo el mundo están ajustando continuamente sus políticas de empleo en respuesta a los cambios sociales y laborales provocados por la epidemia del COVID-19. La rápida adopción de estas normativas y las circunstancias únicas que rodean a la epidemia hacen necesario que los gobiernos sigan modificando y regulando el trabajo remoto (Lane, 2022).

Por lo tanto, el fin de este estudio, es realizar y captar la población de participantes a partir de la siguiente pregunta. ¿Cómo se aplicaron las justificaciones legales cuando los colaboradores de CMAC Sullana no implementaron la desconexión digital en el trabajo remoto para el 2020? El presidente Martín Vizcarra ha proclamado el estado de emergencia por el virus SARSCOV2 a partir de marzo de 2020. En el sector económico comercial y del gobierno se vieron perjudicados por el inicio de la pandemia, por lo que el mandatario advirtió a la nación que se deben desarrollar nuevos métodos para combatir y eliminar el peligro que presenta la enfermedad.

En respuesta al problema, las autoridades están recurriendo al trabajo remoto, que afecta al personal clave. Las empresas disponen de las tecnologías y los recursos necesarios para realizar operaciones a distancia. 13 de las 30 instituciones financieras indicaron que menos del 25% de sus trabajadores trabajaron a distancia durante la primera semana de la emergencia, pero en la segunda semana, el 75% de sus empleados trabajaban a distancia "de esta manera (*Superintendencia de Bancas, Seguros y AFP, 2020*).

Caja Sullana continuó con sus operaciones en el año 2020; las agencias y oficinas, sí cumplieron con las políticas de seguridad, protegiendo la salud de sus clientes y colaboradores, por ello se adoptó la ejecución de disposiciones para los trabajadores de bajo, mediano y alto riesgo utilizando el trabajo remoto para los empleados ordenando la desinfección de las sedes; se entregaron equipos de

protección personal; se adelantó el cincuenta por ciento de las bonificaciones; se realizaron pruebas serológicas; y se brindó asistencia psicológica. También se redujo la capacidad de la planta en un 50%. Esto incluyó la instalación de barreras de distancia en las zonas donde estaban los clientes. También se utilizaron geles de alcohol y baños de pies, aparte de medir la temperatura, se tuvo distanciamiento, para mantener la seguridad y evitar contagios. (*Caja Sullana, 2020*).

La entidad bancaria de Caja Sullana ofrece opciones de trabajo remoto para trabajadores con niveles de riesgo bajo, medio y alto. Este término se refiere a un empleado que realiza servicios de trabajo subordinado físicamente en su casa o en un lugar de trabajo donde está restringido o aislado socialmente mientras usa computadoras, teléfonos y tecnología relacionada (internet, teléfono, cable, etc.). Si las circunstancias laborales lo permiten, esta categoría incluye cualquier tipo de trabajo que pueda realizarse fuera del lugar de trabajo (*Guía Para La Aplicación Del Trabajo Remoto, 2020*).

El derecho a la desconexión digital surgió en Perú a raíz del brote del COVID-19, que llevó al gobierno peruano a declarar el estado de emergencia nacional, señalando que nuestra legislación laboral era incapaz de hacer frente a las consecuencias del covid-19 en el ámbito laboral. Como consecuencia, Las autoridades peruanas buscaron explorar nuevas soluciones.

Durante el Estado de Emergencia del COVID-19, era vital preservar la salud de su personal y, por lo tanto, se descubrió el problema general. ¿Qué ineficiencias existían antes del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital a los colaboradores del CMAC Sullana en 2020? Por otro lado, se crearon ciertos problemas, a tener en cuenta ¿Cómo afectó la inaplicabilidad de la desconexión digital para el trabajo remoto y la introducción de normas en 2020 a los colaboradores de CMAC Sullana? Además, ¿cuál fue el éxito de la desconexión digital, según las normas actuales de trabajo remoto, entre los colaboradores de CMAC Sullana en el 2020? Por último, ¿fueron informados los colaboradores de

CMAC Sullana en el 2020 de los procesos a seguir para efectuar su derecho a la desconexión digital en caso de omisión por parte del empleador?

El presente estudio se **justifica por sus implicancias legales, prácticas, metodológicas y sociales**. Numerosas organizaciones públicas y comerciales se vieron afectadas por el COVID-19, lo que impulsó el desarrollo de marcos para establecer políticas del trabajo remoto para los colaboradores de bajo, medio y alto riesgo. Para ello, es vital conocer las variables que permiten estas acciones e implementar el trabajo remoto. En cuanto a las **implicaciones legales**, la investigación adopta una perspectiva jurídica ya que el propósito de este caso es invalidar el art. 18 del Decreto de Urgencia N° 127-2020 por la ausencia de una normativa existente antes de la presentación de las pruebas en el tribunal. Esta norma debe ser derogada para defender los derechos laborales y otros derechos fundamentales ya que sus protecciones son insuficientes a la luz de la brecha digital.

En consecuencia, **la conveniencia** se centra en un componente muy nuevo y poco desarrollado en Perú; es un tema vital se relaciona por la preservación de los derechos, en particular el derecho de los colaboradores, por lo que todos son exigentes al tratar de adaptarse a las nuevas rutinas. Es por ello, que aumentará los niveles de estrés. A todo esto, hay que añadir la confusión temporal generada por el solapamiento de horarios y por la separación de la vida personal y profesional. Este cambio en el entorno laboral es lo que debemos aprender a dominar para abordar cada situación con serenidad y lograr un mayor nivel de rendimiento laboral. Dado que hemos recogido datos de forma estadística mediante normas, legislación, cuestionarios y encuestas, nuestra investigación sobre la desconexión digital puede servir potencialmente como plantilla para futuros estudios que se ajusten a la metodología y los procedimientos de recogida de datos. En un futuro próximo, surgirán nuevas normas sociales como resultado del cambio del Decreto Supremo 004-2021-TR en relación con el trabajo remoto. Para obtener los mayores resultados, será necesario mejorar la comunicación entre los diferentes sectores laborales.

La influencia de la fundamentación permite formular el Objetivo General, que es Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020. Asimismo, los objetivos específicos son (1) Identificar los efectos laborales previos a la inaplicación de la desconexión digital del trabajo remoto mediante la adopción de la normativa en el 2020 en los colaboradores de CMAC Sullana, (2) Demostrar la efectividad de la desconexión digital del trabajo remoto en el 2020 en los colaboradores de CMAC Sullana según la normativa vigente D.U. N° 127-2020 y D.S. N° 004-2021-TR. 3) Conocer los procedimientos que utilizan los colaboradores de CMAC Sullana para hacer valer su derecho a la desconexión digital como consecuencia de la omisión de su empleador.

Continuando con la investigación da como resultado la formulación de **la hipótesis general**. La deficiencia en la aplicación de la desconexión digital a los trabajadores remotos de CMAC SULLANA, el contexto del abuso de poder del empleador, demostrando la ausencia de regulación del trabajo remoto 2020.frente al abuso de poder por parte del empleador, demostrando la falta de regulación del trabajo remoto en el año 2020.

Para ello, como **Hipótesis específicas**. H1: La inaplicabilidad de la desconexión digital afecto la vulneración de los derechos laborales en los trabajadores de CMAC Sullana, siendo necesario introducir las normas laborales para que no se vean obligados a cumplir órdenes de su empleador fuera de su jornada laboral.; H2: La evolución del trabajo remoto se debe identificar cual fue su éxito al aplicar la desconexión digital indicado en las normativas D.U. N° 127-2020 y D.S. N° 004-2021-TR demostrando que los trabajadores remotos de CMAC SULLANA se excedían de su jornada laboral evidenciando que su empleador no llevaba un control sobre la disponibilidad de sus trabajadores. H3: El empleador tras al incremento de las funciones laborales en el año 2020, no informaron a los trabajadores remotos de CMAC SULLANA, sobre el derecho a la desconexión digital y los ordenamientos a seguir para garantizar el derecho al descanso.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio refleja el contexto nacional, local e internacional que ayudará, apoyará y enriquecerá a la investigación; mencionando al tema de investigación, expresándose con la mayor claridad posible a través del marco teórico, siendo capaz de disipar las preocupaciones desde un punto de vista alternativo.

De acuerdo con el **contexto nacional**, Comenzamos con López (2018) Su investigación revela el grado de destrucción de este privilegio por parte de los empleadores que desconocen la semana laboral al negar a los trabajadores la pausa de descanso requerida y llamarlos por teléfono o enviarles mensajes durante las horas de trabajo. El trabajo es esencial tanto para el hombre como para la sociedad porque le permite alcanzar sus ambiciones y crecer como individuo, permitiéndole así vivir con dignidad. Los trabajadores tienen derecho a utilizar su tiempo libre para recuperarse del estrés mental, emocional o corporal que les produce su trabajo. Para garantizar que este derecho no se viola interfiriendo en el tiempo de descanso de los empleados o restringiendo su capacidad de hacer pausas en el trabajo, deben crear y regular el derecho a la intimidad personal y familiar. Sin límites legislativos, las empresas utilizan la tecnología para inmiscuirse en la intimidad de los empleados. Esto permite al empleador ponerse en contacto con el empleado fuera del horario laboral para tratar sus preocupaciones relacionadas con el trabajo.

Por otro lado, Pacheco (2018) sostiene en su tesis que el derecho de los colaboradores a desvincularse de las responsabilidades laborales debe ser salvaguardado por la legislación. A medida que la tecnología avanza, se introducen nuevas herramientas de comunicación en el lugar de trabajo; estas tecnologías ponen en peligro a los empleados, ya que su uso no está regulado, y violan los derechos fundamentales porque están relacionadas con problemas de salud como el estrés, el agotamiento y el síndrome de fatiga. Las personas se ven sometidas a un estrés prolongado debido al uso desenfrenado de la tecnología moderna, lo que se traduce en ineficacia y, lo que es peor, en cansancio crónico. Se trata de un estudio cualitativo, ya que la investigación pretende proponer una solución normativa al problema. Los resultados están determinados por el estudio, el diseño

de una investigación admisible y la recopilación de pruebas. Se determina que es necesario regular el derecho a la desconexión digital de los trabajadores para que tengan derecho al descanso diario, semanal y mensual, a las vacaciones, a la protección de la salud, a la intimidad y a la vida personal y familiar.

(Tavara, 2019) según la investigación, la legislación peruana impide que los empleadores hagan un mal uso de su control sobre el uso de las TIC. Sin embargo, la capacidad de comunicarse con un trabajador desde cualquier lugar y en cualquier momento ha creado problemas que deben ser controlados. Hay indicios de abuso de poder por parte de los directivos que utilizan las TIC, como cuando un empresario empuja a sus trabajadores a trabajar fuera del horario habitual. El empresario empuja a sus trabajadores a trabajar fuera del horario habitual, lo que viola sus derechos básicos al descanso, al ocio fuera de sus obligaciones y vocaciones habituales, a la salud y a la integración de su vida personal, familiar y profesional.

(Chira y Távara, 2020) según su investigación, el gobierno peruano ha demostrado que un nuevo tipo de "trabajo tecnológico" ha entrado en nuestra sociedad, y la proclamación del estado de emergencia demuestra que nuestras normas laborales no estaban "preparadas" para hacer frente a las dificultades laborales de la epidemia. Sin embargo, a través de diversos decretos de emergencia, el gobierno peruano buscó solucionar los problemas derivados de la dificultad de cumplir con las normas laborales presenciales. El D.U. N° 026 - 2020 del 15 de marzo de 2020 estableció el trabajo remoto; el D.U. N° 127 - 2020 del 1 de noviembre de 2020 se reconoció el derecho a la desconexión digital; sin embargo, su regulación por medio de un D.U. es ineficaz ya que es una medida única y temporal. Por el contrario, el objetivo de este estudio es proporcionar un marco para su adecuada regulación, la cual debe realizarse de manera concurrente con la inspección laboral.

Al igual que existe una realidad nacional en la que se puede notar el tema de estudio, también hay una **realidad local** en la que se puede observar el tema; por lo tanto, investigaremos el entorno local para presenciar varias situaciones:

En Piura, Reque (2020) investiga las restricciones del trabajo remoto y las circunstancias laborales impuestas por el gobierno peruano. Utilizando una metodología cuantitativa, los resultados del cuestionario demuestran que el trabajo remoto ofrece una variedad de beneficios, incluyendo la capacidad de adaptarse a las demandas cambiantes de la empresa y la opción de trabajar desde casa. Se reconocen numerosas ventajas del teletrabajo, como la flexibilidad y la capacidad de completar las responsabilidades laborales de forma independiente. Se ha comprobado que la Ley de Teletrabajo y el D.U. N° 026-2020 presentan una serie de contradicciones. A la falta de ayuda presencial se suma la falta de herramientas tecnológicas adecuadas y de apoyo administrativo.

De igual manera, Mogollón (2020) en Piura, las empresas utilizan las TIC en el lugar de trabajo sin prejuicios y, en consecuencia, vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores. Se trata de una investigación cualitativa que utiliza una técnica descriptiva y no experimental. En Piura, abogados laboristas y expertos en derecho laboral administraron una encuesta de diez preguntas a trabajadores del sector privado. La abrumadora mayoría de los encuestados y los especialistas están de acuerdo en que el aislamiento digital debe aplicarse también al empleo presencial. La brecha entre el trabajo digital y el físico existe. Según los expertos jurídicos, hay razones de peso para ampliar esta protección al trabajo directo. Existen sólidas razones legales para aplicar este derecho al trabajo presencial a fin de evitar la explotación del empleador por el uso de las TIC y la vulneración de los derechos de los trabajadores, como el derecho a la salud, al descanso y al sano equilibrio entre su vida personal y profesional; sin embargo, el D.U. N°027-2020 solo se aplica al teletrabajo y es de obligatorio cumplimiento.

A **nivel internacional**, como consecuencia. la COVID-19 provocó un desastre económico y social a nivel mundial que nunca antes se había visto. Los países han establecido estrategias para evitar la pérdida de puestos de trabajo y aliviar la crisis económica, haciendo hincapié en la continuidad de la cadena de pagos como aspecto crucial pandemia de rápida propagación. Como consecuencia del virus SAR-COV2, la mayoría de los países en todo el mundo, se declararon en estado emergencia sanitaria y, han puesto en marcha la cuarentena para combatir la



enfermedad generalizada que ha surgido hasta ahora. En los países como Brasil, Colombia, Argentina y Ecuador intercambian las frases "teletrabajo" y "trabajo remoto". Los gobiernos de estos países han intentado adoptar normas públicas que controlen este tipo de trabajo. En Perú se distingue el teletrabajo del trabajo remoto, para regular este tipo de trabajo, y este último sólo se permite en el transcurso que dure la emergencia sanitaria. Desde el 2015, el teletrabajo ha sido regulado y se han realizado mejoras. Sin embargo, el teletrabajo es una modalidad temporal sin derechos, sin suministro de equipos y con numerosos derechos que no son obligatorios para los teletrabajadores. Esto no debe ser descuidado, sobre todo en el Perú y otros países extranjeros. Aunque el brote del COVID-19 ha sido atendido, la falta de una ley o reglamento que regule el trabajo remoto no debería ser un obstáculo para ningún empleado, ya que se trata de una práctica bien establecida, es respetable y segura (Malca, 2020).

De acuerdo con (Ponce, 2020) de Ecuador, el acuerdo ministerial MDT-2020-181, publicado el 14 de septiembre de 2020, regula el teletrabajo y el derecho a la desconexión en Ecuador de acuerdo con la Ley Orgánica de Asistencia Humanitaria para la Lucha contra la Crisis Sanitaria COVID-19. Estudios y encuestas indican que el derecho a la desconexión no está garantizado. No existe un marco de protección de los derechos legales y laborales, a pesar de que la jornada laboral está estrictamente regulada. Antes de prestar asesoramiento jurídico, el autor realiza un estudio y análisis exhaustivo de este tema. En ausencia de esta garantía, se permite la modificación de la legislación laboral que preserve, eluda o abuse de los derechos de los empleados.

Para (Ochoa, 2020) explica cómo se ha analizado el significado del descanso, posterior al trabajo, a lo largo de la historia del sistema de producción laboral y cómo este privilegio está ahora indisolublemente ligado a la era moderna, con la inclusión de las tecnologías de la información y la comunicación e instrumentos digitales como las herramientas de trabajo, que impiden al trabajador desvincularse del trabajo. Evaluaremos si se han vulnerado varios derechos, como el derecho a la vida personal, a la vida privada y familiar, y al descanso, además del derecho internacional que ha abordado la desvinculación laboral como un derecho humano.

Utilizando métodos de investigación como encuestas y entrevistas, determinaremos si es imprescindible modificar nuestras normas laborales que regulan la inviolabilidad del tiempo y el espacio para el descanso laboral fuera de la jornada normal. Hay ocasiones y lugares fuera de la jornada laboral habitual.

La sistematización de Oszlak (2020) demuestra la combinación de los datos disponibles sobre el teletrabajo y sus ideas subyacentes ofrece una imagen clara de la evolución de este fenómeno. Sin embargo, el estudio se distingue por la capacidad de la autora para explicar cómo el brote de COVID-19 provocó un cambio fundamental: como resultado del aislamiento social, un gran número importante de trabajadores hizo caso omiso de los criterios de selección previamente definidos y optó por el teletrabajo. Hay cuatro requisitos fundamentales para el teletrabajo durante las pandemias: establecer objetivos, asignar responsabilidades adecuadas, documentar el progreso y, en última instancia, evaluar el rendimiento.

Por último, podemos analizar el caso de Colombia. El objetivo principal de Hernández (2022) es proteger la integridad física, moral, social y económica del trabajador. Teniendo en cuenta el deber del empleador de ofrecer un descanso suficiente, se emplea el procedimiento de *lege ferenda*, que permite una modificación del contrato. Al hacer la investigación necesaria, se generan resultados como la flexibilización de la jornada laboral en relación con los derechos afectados. El análisis revela que, a pesar de estas carencias, son insuficientes para justificar la continuidad de la prestación del servicio. La jornada laboral típica en el hogar es de más de ocho horas, y sin embargo las horas extras no se reconocen ni se reembolsan. Esto es injusto, ya que obstaculiza la cooperación y el tiempo de la familia, lo que provoca problemas físicos y emocionales en el hogar, así como estrés, agotamiento y preocupaciones relacionadas con el trabajo.

De acuerdo con la legislación vigente, el trabajo remoto, es eficaz y eficiente como un nuevo sistema de empleo temporal y excepcional permitido en los sectores público y privado durante la crisis sanitaria, permite a los empleadores y a los trabajadores preservar relaciones laborales. Se trata de un tipo de trabajo que puede realizarse de forma manual o administrativa fuera de las oficinas u

organizaciones utilizando herramientas digitales o tecnológicas, respetando los criterios contractuales y de compensación. Una vez eliminada la cuarentena y comenzada paulatinamente la actividad económica en el país, todas las empresas están obligadas a trasladar al personal dependiente por su edad o salud, a concederle permisos y a intentar indemnizarlo. Una triste verdad es la que conocemos por nuestro conocimiento de las limitaciones del trabajo remoto. En el presente número de la Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Delgado de la Matta (2020) resume la difícil situación señalando que el Poder Ejecutivo tuvo que dictar decretos de urgencia declarando la emergencia nacional, como el D.U. N° 026-2020, que estableció medidas sanitarias de emergencia para evitar la propagación del coronavirus. Estas normas han influido en la mano de obra nacional y en las operaciones productivas de las empresas.

Así mismo, la Revista Contexto, Delgado de la Matta (2020), se refiere al trabajo remoto como una respuesta a la declaración del estado de emergencia nacional por parte del gobierno y al temor de adquirir el virus, en la que se anima a trabajar desde casa para proteger y reforzar el empleo. Los empleadores son responsables de prevenir nuevos contagios en el trabajo o durante los desplazamientos; de proteger a sus empleados y a sus familias en todo momento para evitar la propagación del COVID-19; de aplicar esta precaución de emergencia tanto en el sector público como en el privado; y de mostrar un plan para mitigar el impacto de la pandemia.

En una línea similar, Vite Vigo (2020) analizó, que en el Perú no existe una única legislación sobre derechos de los trabajadores. Además, existen regímenes particulares como el de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), cuyo Decreto Legislativo N° 1057 fue recientemente derogado, y la Ley N° 27360, que regula a los jornaleros agrícolas y que fue recientemente anulada y sustituida por la Ley N° 31110. En consecuencia, las normas que regulan la protección de los trabajadores varían. Sin embargo, podríamos construir nuestro propio conjunto de derechos básicos. Entre ellos se encuentran el derecho a un contrato de trabajo, el derecho a no trabajar más de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas

semanales, el derecho a descansos remunerados, la seguridad e higiene en el trabajo, el seguro de trabajo y salud, la posibilidad de relacionarse libremente con los compañeros de trabajo y la libertad de trabajo en el campo (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021).

En los fundamentos conceptuales, nos concentramos en las lagunas legales, citando a Pazos (2018), en el que define una ley u ordenanza y afirma inequívocamente que no hay lagunas en la ley, sino en el derecho, poniéndose en ambas posiciones para conciliar concepciones aparentemente contradictorias. También es incompetente crear un plan con actividades que no están legalmente permitidas, por no hablar de que el plan puede representar una condición que debería estar controlada por la ley, pero no lo está; siempre habrá un problema legal para el que la ordenanza no ofrece solución.

Todos los trabajadores tienen derecho a un mínimo de 24 horas semanales de descanso ininterrumpido. El descanso semanal necesario debe ofrecerse idealmente en domingo; no obstante, en función de las circunstancias de la institución, el empresario puede organizar el descanso en cualquier otro día. Si el empleado descansa en el día de descanso semanal necesario, tiene derecho a una compensación equivalente a un día completo de trabajo (Ministerio de trabajo y producción de empleo).

El derecho a la intimidad es un típico derecho subjetivo que permite el desarrollo sin trabas de la personalidad del individuo siempre que se reserve un espacio personal. Esto se debe a que podemos ser fieles a nuestras propias opiniones, preferencias e intereses cuando estamos solos. Por otro lado, la intimidad es un valor fundamental y objetivo del ordenamiento jurídico que necesita no sólo su reconocimiento, sino su aseguramiento y protección por parte del Estado, dado que el derecho al libre desarrollo de la personalidad se satisface plenamente con la intimidad. (La pasión por el derecho, 2021).

La Ley de Desconexión Laboral impone requisitos pasivos al empresario (como abstenerse de contactar con el empleado fuera del horario laboral) y obligaciones

activas, como establecer y aplicar una política que garantice el derecho y una estructura para recibir y resolver las quejas. No hay ninguna legislación particular que contemple requisitos adicionales para los empleados que tienen el derecho. Sin embargo, esto no prohíbe el desarrollo de excelentes prácticas en la política creada por el empleador para ejecutar la legislación que incluye a los empleados de forma activa (& Álvarez Liévano Laserna, 2022).

El uso indebido de las TIC en las relaciones laborales no es un fenómeno nuevo, ya que los trabajadores se ven cada vez más obligados a estar conectados o a conocer los medios informáticos para recibir órdenes de sus superiores, cumplir con su trabajo o simplemente instruirse en su profesión. En consecuencia, los trabajadores están expuestos a importantes riesgos psicológicos. Se trata de cuestiones que afectan negativamente a la salud mental, corporal y social de los trabajadores como consecuencia de las circunstancias laborales y los factores organizativos. (Ibarra, 2020).

Dependiendo del tipo y grado de digitalización de la organización, se ha optado por el teletrabajo o por el empleo presencial. La mayoría de las empresas de América Latina han utilizado ambas metodologías o una mezcla de ellas. Sin embargo, algunas empresas tienen departamentos que necesitan mano de obra presencial, especialmente cuando no se puede establecer el teletrabajo. Dado que las tareas administrativas, operativas y técnicas no pueden transferirse en su totalidad, las empresas suelen necesitar apoyo. Entre estas ocupaciones se encuentran las que necesitan una conexión directa con las personas, como cajeros, recepcionistas y profesionales sanitarios, así como las que requieren el uso de equipos o el mantenimiento de ordenadores y servidores (Arce, 2022).

Desde 1993, el derecho laboral en el Perú se rige por la Constitución Política del país, que establece en su artículo 1 que "la defensa de la dignidad humana es una responsabilidad de la sociedad y del Estado" y en el artículo 2, número 14, que "toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos", estando la ley y el orden público a la orden del día. Por lo tanto, el artículo 22 establece: "El trabajo se

considera una responsabilidad legal en la medida en que proporciona los medios para la realización del individuo".(Cordova & Rodríguez, 2021).

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR (2020), en el art. 3 define el trabajo remoto como una prestación de servicios subordinada en la que el empleado trabaja desde su casa utilizando cualquier herramienta que cumpla sus funciones fuera del lugar de trabajo; esto no prohíbe el uso de medios tecnológicos, informáticos o comparables para realizar su trabajo fuera del lugar de trabajo desde casa.

La jornada de trabajo es de ocho horas y la semana de cuarenta y ocho horas están establecidas en el art.1 del Decreto Legislativo N° 854. El empleador puede establecer unilateralmente una jornada de trabajo más corta de hasta ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, pero no una jornada más larga sin consentimiento del trabajador.

Según el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, el trabajador tiene derecho a estar totalmente separado de todo ordenador, telecomunicación y otros medios similares utilizados para la prestación de servicios, como Internet, teléfono y otros métodos similares.

Al regular los deberes de los empleadores del sector privado, el Decreto De Urgencia N° 127-2020 establece el derecho a la desconexión digital.

En la (Comisión De Ciencia, Innovación Y Tecnología Período Anual de Sesiones (2020-2021) a través de la Ley de Teletrabajo, el Tribunal Supremo de Justicia define además las condiciones de trabajo como aquellas que el empresario pone a disposición de sus trabajadores para la ejecución de sus responsabilidades, ya sean necesarias e imprescindibles o que faciliten la prestación de servicios.

(Guzmán, 2021) Esto sugiere que cuando existen lagunas en las normas, los vacíos legales serán llenados por la acción jurisdiccional integradora del juez, mientras que el espacio será llenado por una cuestión de interpretación. El término "vacíos" se refiere tanto a las lagunas, es decir, a las circunstancias que no están contempladas

en el ordenamiento jurídico pero que se consideran vitales, como a las faltas, es decir, a las leyes que existen pero que incluyen defectos que impiden su aplicación real.

La (Ley N° 30036), en el art. 2 regula el teletrabajo, que es cuando otra persona realiza su trabajo sin que ella esté presente o en una empresa que se mantiene en contacto con ella a través de la tecnología, de un ordenador o de otras tecnologías, pero dirigiendo y supervisando su trabajo.

Al utilizar las nuevas tecnologías de forma estratégica, las empresas acceden a soluciones que apoyan sus operaciones internas y las actividades externas relacionadas con la cadena de valor. Esto puede impulsar la competitividad de su empresa. En consecuencia, le ayudará a seleccionar aquellas iniciativas para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las empresas que mejor se ajusten a los requisitos de su empresa, y será valioso para planificar su futura implantación (Evaluando Software, 2021).

Existen algunas similitudes entre el teletrabajo y el trabajo a distancia. La amplitud subjetiva de aplicación, los deberes del empleador y del empleado, y los procedimientos asociados al trabajo a distancia hacen que su aplicación sea más factible. La diferenciación del ámbito subjetivo de aplicación, los deberes del empleador y del empleado, y los procedimientos asociados hacen más factible el trabajo a distancia. Sin duda, estas restricciones son necesarias para salvaguardar y defender los derechos de los empleados. Sin embargo, no permitirían un despliegue rápido y fluido de esta solución, y mientras el empresario intenta cumplir estas condiciones, tanto el empleado como la empresa sufrirían pérdidas económicas debido a la inactividad de la plantilla (Ampudia, 2020).

### III. METODOLOGÍA

El estudio investiga la relación causa-efecto de manera cuantitativa, en el que se utilizó la recolección de datos y tratamiento de ellos. Por lo que, luego se aplica la estadística numérica. Según Neill y Cortes (2018), la información más importante se obtiene a través de la investigación cuantitativa, ya que es la mejor manera de recoger y evaluar datos a través de conceptos y variables cuantificables, en un esfuerzo por encontrar y captar el problema a través de la búsqueda de datos.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Del mismo modo, se considera un tipo de investigación básica ya que su objetivo es descubrir nuevos conocimientos que ayuden a la comprensión científica. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), se apuesta por el descubrimiento de nuevos aprendizajes sin una finalidad práctica definida e inmediata. Entendiendo que las teorías científicas pueden ser ordenadas utilizando principios y reglas.

En cambio, la investigación sigue las recomendaciones de Llopis (2017) para un diseño no experimental. De acuerdo con este enfoque, los investigadores parten de un fenómeno o proceso sin mediar. También se tiene en cuenta que las variables no se ajustan a nivel transversal.

#### 3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con Villass y Miranda (2016), las variables de estudio son un componente crucial de la investigación, ya que todo lo que puede ser evaluado de la misma manera permite la recolección de datos o información en respuesta a la pregunta de investigación indicada en los objetivos. Por ello, se examinarán los requisitos de valoración, siendo vital a la hora de formular los objetivos.

Las variables de estudio que componen la investigación son dos: **Variable independiente** El Vacío legal en el trabajo remoto. **Variable dependiente** demuestra su inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el 2020.



En cuanto la variable independiente, el trabajo remoto se define como “el servicio subordinado prestado por el empleado que trabaja desde su casa, desarrollando su aislamiento social obligatorio, haciendo uso de los medios tecnológicos y teniendo un buen desempeño en su trabajo” (*Decreto Supremo N° 010-2020-TR*, 2020).

En el sentido operativo, Rodríguez (2015) se refiere al vacío o laguna que muchas veces se considera que restringe el sistema jurídico actual, pero que puede ser llenado. La actividad legislativa es insuficiente para resolver situaciones jurídicas, como la "Ley N° 29381: Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo", 2009), teniendo como base el D.U. N° 026-2020, que habla de manera general del trabajo remoto, y el D.U. N° 010-2020-TR, que detalla el trabajo remoto en el sector privado.

Por lo tanto, en la variable dependiente demuestra su inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el 2020.

Para Arce (2020), al empezar el brote del virus covid-19, muchas empresas no estaban preparadas para continuar con sus operaciones. Por ello, se estableció una solución temporal, el teletrabajo. Como los trabajadores y empleados no estaban familiarizados con el trabajo en equipo, carecían de la tecnología, los servicios y otros recursos necesarios. Como el teletrabajo no está regulado, es sólo una solución temporal que no respeta los derechos de los trabajadores. Si un empleado se lesiona en el trabajo, el empresario no es responsable. Tampoco les da el equipo técnico que necesitan para hacer su trabajo, ni es responsable de pagar cosas como la electricidad e Internet.

En la práctica, el derecho a la desconexión se describe como el derecho de los trabajadores dependientes a no ser incitados o coaccionados a trabajar por cualquier medio, especialmente digital o electrónico, fuera de su horario laboral, así como el derecho a no ser represaliados por su trabajo digital o electrónico o por ejercer este derecho. En algunas jurisdicciones es ilegal penalizar a los trabajadores que deciden interactuar con su empleador fuera del horario laboral. Por lo que, este criterio aplica cuando las TIC influyen las circunstancias laborales,

en el desarrollo personal y social de los trabajadores, y en su salud, como es el ejemplo el cambio de una oficina física a un lugar de trabajo remoto, requiere de horas extras (Durán, 2021).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Siguiendo con la investigación, debemos identificar a una cantidad de personas en los que podamos recolectar información más específica sobre la brecha legal relacionada con el trabajo remoto. En este caso, la investigadora escogerá a 36 trabajadores del área de crédito que trabajaron remotamente durante el estado de emergencia en el 2020. Estos individuos tienen años de experiencia en la entidad financiera Caja Sullana. Además, hay individuos que trabajaron tanto antes como después de la pandemia. Se trata de analistas, funcionarios y asistentes del área de crédito, que diariamente se enfrentaron al trabajo a distancia, a las condiciones de trabajo y al impacto de una medida temporal no controlada.

Se seleccionarán 15 colaboradores de área de crédito según el tamaño de la muestra. Debido al requisito de que estas unidades estén familiarizadas con la modalidad y hayan trabajado remotamente antes del estado de emergencia sanitaria en 2020, excluirémos a los trabajadores que nunca hayan trabajado remotamente y daremos prioridad a los que tengan limitaciones de equipo, ya que la estructura representa una pequeña parte de la población.

Teniendo como fórmula para poder hallar el tamaño de la muestra:

$$m = \frac{P}{(P - 1) * E^2 + 1}$$

En donde:

m = muestra

P = población

E = Margen de error (10%, 5%, 2%) expresándolos en decimales.

Una vez elegido el tamaño de la muestra, la autora toma una muestra de la población. Para este estudio utilizaremos el muestreo probabilístico. Con la presentación de la justificación, la población y la muestra, se logra una mejor comprensión de la inadecuada regulación del trabajo remoto y sus consecuencias para los empleados de la entidad financiera Caja Sullana, en particular cómo repercute en sus condiciones de trabajo durante el estado de emergencia sanitaria en 2020. Este enfoque de muestreo se utiliza para poblaciones pequeñas cuando es sencillo estimar las dimensiones de la muestra multiplicando las dimensiones de la muestra ( $N/m$ ) y las dimensiones de la población ( $N$ ) por el tamaño de la muestra, un proceso que es asequible y rápido.

### **3.4. Técnicas de recolección de datos**

Gonzales (2020) argumenta en su libro que la investigadora debe continuar su estudio a pesar de sus incertidumbres, ya que deben utilizar técnicas o instrumentos para medir lo que se ha establecido como objetivo general, con el fin de obtener resultados con certeza, mientras se recogen datos simultáneamente, como un diario de campo. Del mismo modo, el autor se apoya a lo largo de su obra en un método de encuesta. A través de un cuestionario, se establecen los sentimientos y el nivel de comprensión de las personas sobre el tema al que vamos a contribuir. Tanto las preguntas planteadas como las respuestas numéricas que puedan servir para valorarlas tendrán un peso importante (1.SI, 0.NO).

La validación de los instrumentos requiere que la investigadora del estudio realiza una prueba piloto con validez de contenido sin obtener resultados estadísticos, definiendo los ítems y las dimensiones que serán revisados por tres profesionales del derecho con experiencia en materia laboral, teniendo en cuenta que el conocimiento positivo y negativo será revisado y aprobado por los especialistas, ya que será el utilizado. En consecuencia, podremos recopilar los datos de la encuesta utilizando una escala de 1 (SÍ) para las respuestas positivas y de 0 (NO) para las negativas, y evaluar los resultados mediante una puntuación total que incluya tanto las características positivas como las negativas.

Un estadístico nos insta a investigar una correlación consistente (Supo, 2015). Tras tener en cuenta todas las correlaciones, se puede utilizar el alfa de Cronbach, cuya consistencia viene dictada por la variable ordinal, para obtener el valor total.

Tras la verificación del instrumento, se debe evaluar su fiabilidad. Manterola et al. (2018), según los investigadores, son principios fundamentales de la exactitud de la investigación ante el gran número de fuentes erróneas que se intenta reducir correlacionándolas con las variables que se miden para infundir mayor confianza en los resultados y conclusiones del estudio.

### **3.5. Procedimientos**

Los encuestadores pretenden llevar a cabo la investigación en cuatro etapas. En la **primera etapa** se desarrollará el equipo de recogida de datos. Se revisará y comprenderá los "D.U. N° 026-2020", el "D.U. N° 010-2020-TR", "D.U. N° 127-2020" y "D.S. N° 004-2021-TR" así como la "Guía para la Implementación del Trabajo remoto". Adicionalmente, se realizó una encuesta a los empleados de la entidad financiera Caja Sullana, la cual incluyó diez preguntas que corresponden a los indicadores de la matriz de operacionalización de variables.

Como **segunda etapa**, a continuación, cuatro expertos evaluaron los instrumentos para garantizar su coherencia, pertinencia y lenguaje antes de aplicarlos a la muestra elegida.

En la **tercera etapa**, se utilizará la encuesta que ha sido validada y ha demostrado ser precisa cuando los instrumentos han sido analizados y han demostrado ser eficaces.

La **cuarta y última etapa** consistió en instalar la aplicación IBM SPSS versión 25, luego se hallará el coeficiente alfa de Cronbach, en el que se utilizará la fiabilidad de los instrumentos. Los valores resultantes demuestran un alto grado de fiabilidad y también nos proporcionarán los resultados estadísticos de las encuestas realizadas a la población muestreada.

### **3.6. Método y análisis de datos**

La investigadora responsable de este estudio determina que la técnica de procesamiento de datos se llevaría a cabo utilizando **el método de investigación descriptiva** con el fin de seleccionar e interpretar los datos. Además de este procedimiento, se utilizará la aplicación SPSS versión 25 para tabular los datos.

Según los autores Garcia y Martinez (2012), en su libro que sirve de guía para el trabajo de investigación, el método a utilizar en el presente estudio es la investigación descriptiva, la cual se incluye dentro de la metodología no experimental. La investigación descriptiva se refiere al entorno natural real a través de la observación utilizando una muestra de personas capaces de proporcionar la información solicitada. Además, debemos buscar y recoger material, distinguiendo las fuentes primarias y secundarias que son fundamentales para la investigación pertinente a este tema.

Después de localizar los datos, debo determinar la conexión utilizando la estadística descriptiva. De acuerdo con Faraldo y Pateiro (2012) afirman que las variables son un conjunto de herramientas numéricas y gráficas utilizadas para definir y evaluar una colección de datos pertenecientes a una determinada población. Además, al utilizar la aplicación IBM SPSS v.25 para generar tablas de frecuencia y gráficos estadísticos que reflejen los hallazgos sistemáticos, un porcentaje de ancho de banda superior a 0,500 muestra que el cuestionario es fiable, como indica el alfa de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se continua con la indagación, compuesta por libros, tesis, manuales, artículos, periódicos, páginas web, revistas académicas, constituciones políticas, normas, legislación y decretos que se rigen por la legalidad, se adhieren a los fuertes y estrictos valores ético-morales de los autores, y también se adhieren a las Normas APA, citando y referenciando cada pieza de información utilizada en el estudio de investigación. Asimismo, cada dato recogido se registró meticulosamente en tablas explicativas para garantizar que la integridad de los datos no se viera comprometida.

#### IV. RESULTADOS

En la parte de los resultados sigue a la sección de materiales y técnicas, debes describir lo que se descubrió con los métodos utilizados. Como punto de partida, clasifique los datos de su investigación según su relevancia y relación con los sujetos de su estudio. Esta sección debe destacar los resultados significativos que apoyan o refutan la premisa del estudio (Kroemer, 2021).

##### 4.1. Análisis de Confiabilidad (Alfa de Cronbach)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.625	10

Tabla 1: Resultado de Alfa de Cronbach

Interpretación:

Por medio de la encuesta, se encontró la fiabilidad, a través del Alfa de Cronbach arrojó como resultado 0.625 teniendo buena confiabilidad, es decir que el cuestionario, es válido y entendible sus 10 ítems confirmado en 2 variables y 2 dimensiones, teniendo como muestra 15 asistentes del área de crédito, siendo validada correctamente por los tres expertos en la materia.

##### 4.2. Resultados Descriptivos

Población → 36

Muestra → 15

##### Consentimiento Informado

¿Está usted dispuesto a participar y formar parte de esta investigación?

N	Válido	15
	Perdidos	0

Tabla 2: Resultados Estadística descriptiva según el consentimiento informado

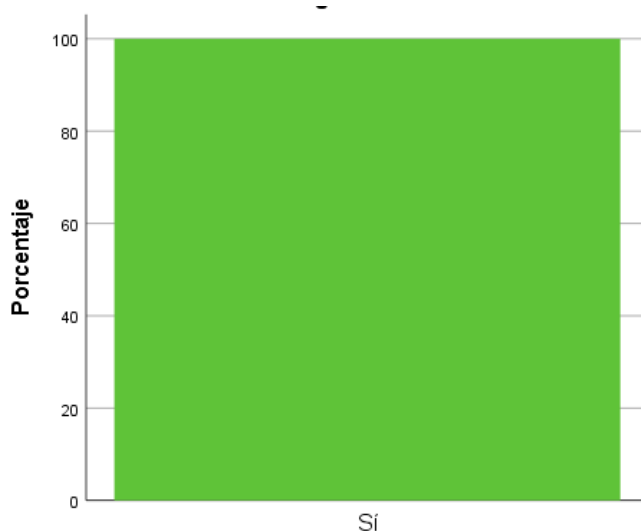


Figura 1: Gráfico de barras según el consentimiento informado

### Interpretación:

De acuerdo con el consentimiento informado y al tamaño de muestra proporcionado, 15 trabajadores del área de crédito han estado dispuestos a participar y formar parte de esta investigación; siendo el 100% están totalmente de acuerdo con participar de manera confidencial para desarrollar este estudio.

### Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto

#### Dimensión: Experiencia y desempeño laboral

*Objetivo General: Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020.*

**Ítem 2. ¿Consideras que existe un vacío legal en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	15	100,0

Tabla 3: Resultados estadísticos descriptivo del ítem 2 de la variable 1

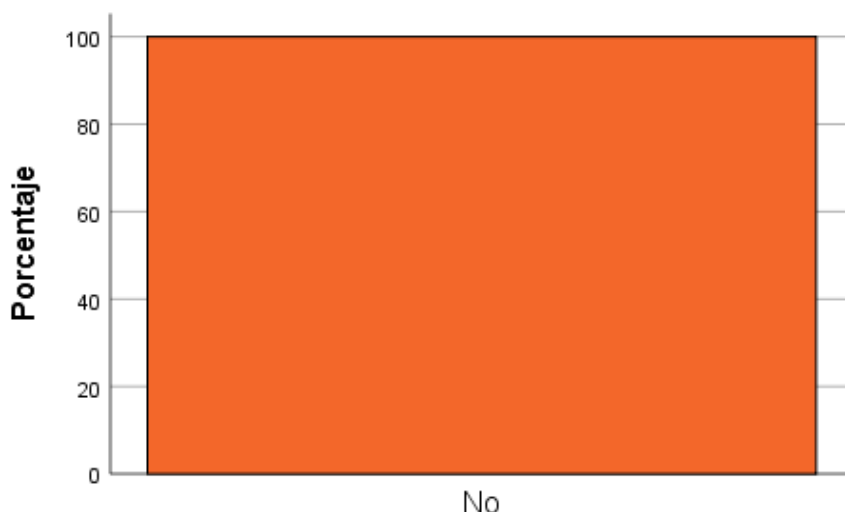


Figura 2: Gráfico de barras del ítem 2 de la variable 1

### Interpretación:

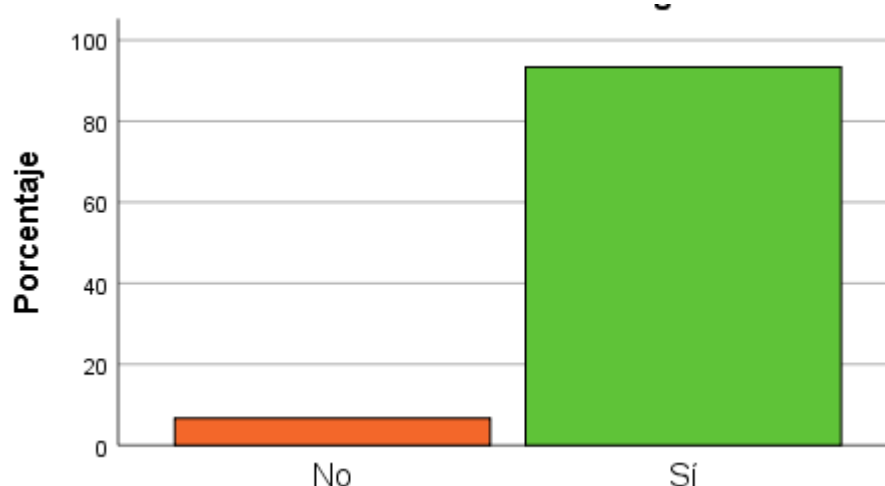
El ítem 2 de la variable 1, según su tabla y figura 2, se demostró la relación con el objetivo general; se analizó los obstáculos a superar durante el año 2020, ya que el 100% de los 15 colaboradores afirmaron que, si existe un vacío legal en las normativas vigentes del trabajo remoto, por otro lado, también se confirmó de la inaplicación de la desconexión digital y de no hacer valer sus derechos, frente a un vacío legal que existe en el trabajo remoto.

*Objetivo Específico 1: Identificar los efectos laborales previos a la inaplicación de la desconexión digital del trabajo remoto mediante la adopción de la normativa en el 2020 en los colaboradores de CMAC Sullana.*

**Ítem 3: Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	1	6,7
	Sí	14	93,3
	Total	15	100,0

*Tabla 4: Resultados estadísticos descriptivos ítem 3 de la variable 1*



*Figura 3: Gráfico de barras del ítem 3 de la variable 1*

### **Interpretación:**

Según la tabla y figura 3, se ha demostrado la relación entre el O.E.1 y el ítem 3 de la variable 1. En consecuencia, al iniciar el covid-19 en el año 2020, según las normas D.U N° 026-2020 y D.U N° 010-2020-TR, será necesario cumplir con estos requisitos. Se determinó en el ítem 2, los trabajadores de CMAC Sullana no empleaban la desconexión digital cuando laboraban remotamente. En este sentido, el 93,3% de estos empleados considera que se debe flexibilizar la jornada laboral en lo que respecta al teletrabajo y al trabajo remoto, mientras que solo el 6,7% de estos colaboradores opina que no se debe flexibilizar la jornada laboral en esta nueva era digital.



**Variable 2: Inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana.**

**Dimensión: El desconocimiento y la inaplicación de la desconexión digital.**

*Objetivo Especifico 2: Demostrar la efectividad de la desconexión digital del trabajo remoto en el 2020 en los colaboradores de CMAC Sullana según la normativa vigente D.U. N° 127-2020 y D.S. N° 004-2021-TR.*

**Ítem 8: Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 y D.S 004-2021-TR teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	10	66,7
	Sí	5	33,3
	Total	15	100,0

Tabla 5: Resultados estadísticos descriptivos ítem 8 de la variable 2

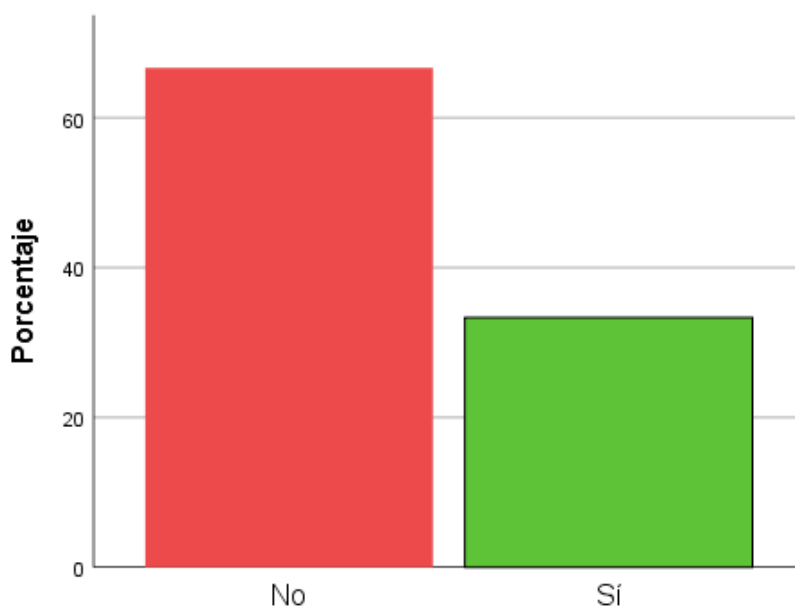


Figura 4: Gráfico de barras del ítem 8 de la variable 2

**Interpretación:**

En el ítem 8 de la variable 2, según la tabla y la figura 4, se demostró su relación con el O.E.2, siendo que el 66,7 % de los asesores de crédito desconocen el contenido y la regulación de desconexión digital en el trabajo remoto, de acuerdo con las normativas vigentes D.U. N° 127-2020 y D.S. N° 004-2021-TR en cambio, el 33,3 % de los asesores sí conocen los argumentos y la efectividad de sus derechos de acuerdo con las normativas vigentes que avalan sus derechos.

Objetivo Especifico 3: *Conocer los procedimientos que utilizan los colaboradores de CMAC Sullana para hacer valer su derecho a la desconexión digital como consecuencia de la omisión de su empleador.*

**Ítem 10: En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	15	100,0

Tabla 6: Resultados estadísticos descriptivos del ítem 10 de la variable 2

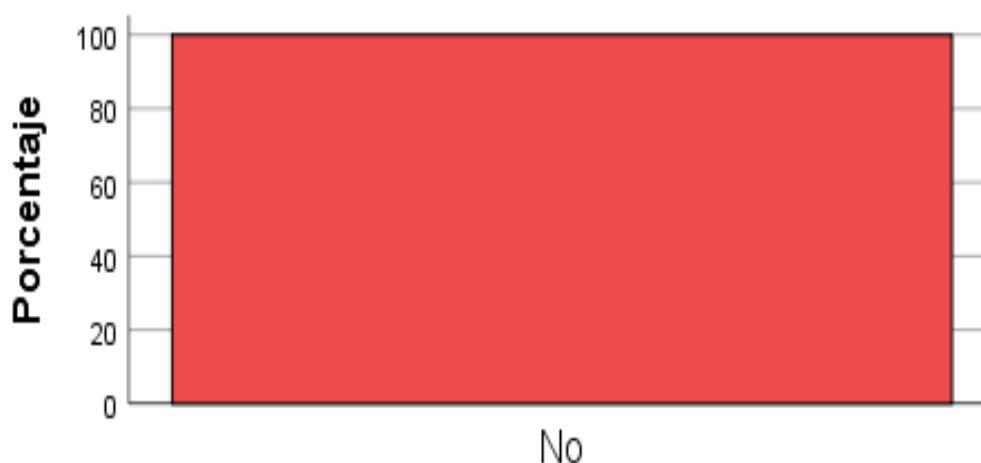


Figura 5: Gráfico de barras del ítem 10 de la variable 2

**Interpretación:**

En el ítem 10 de la variable 2, según la tabla y la figura 5, se tiene relación con el O.E.3, en el que se evidencio que el 100% de los colaboradores en el 2020 ante la carga laboral producida por la crisis del covid-19, no se le dio a conocer ni facilito las capacitaciones adecuadas para llevar a cabo los procedimientos a efectuar el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, no olvidar que dicho derecho se lleva a cabo ante cualquier modalidad laboral ya sea remota o mixta.

### 4.3. Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: El Vacío legal del trabajo remoto	,530	75	,000
V2: Inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana.	,517	75	,000

Tabla 7: Resultados de la prueba de normalidad de las dos variables

#### Interpretación:

La tabla 6 se evidencio, que al tener una muestra de 15 colaboradores de CMAC SULLANA, se utilizó el test de estadística **Shapiro-wilk** ya que se tiene una muestra  $n \leq 50$ , se adquiere el valor de ( $p = 0,000$  y  $p = 0,000$ ) tanto para la variable 1: El vacío legal del trabajo remoto y variable 2: Inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana, teniendo que ambos valores son menores de  $\alpha = 0,05$ , es por ello que los resultados provenientes se denominan una prueba no normal, por lo tanto se realizara la estadística no paramétrica de **Rho Spearman** para establecer la correlación.

#### 4.4. Resultados inferenciales

##### Hipótesis General

Hi: *Existe relación significativa entre el vacío legal y la inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana ante la crisis de la Covid-19 en el 2020.*

Ho: *No existe relación significativa entre el vacío legal y la inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana ante la crisis de la Covid-19 en el 2020.*

			El Vacío legal del trabajo remoto	Inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana.
Rho de Spearman	El Vacío legal del trabajo remoto	Coeficiente de correlación	1,000	,304**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	75	75
	Inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana.	Coeficiente de correlación	,304**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	75	75

Tabla 8: Resultados de la estadística no paramétrica (Rho Spearman)

##### Interpretación:

Se contempla la relación entre el vacío legal del trabajo remoto y la inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el 2020. Mediante el análisis estadístico no paramétrico de Rho Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.304 (correlación positiva débil baja) y un valor a 0.008 (p valor > 0.05), por lo que aceptamos la hipótesis nula, es decir, *no existe relación significativa entre el vacío legal y la inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana ante la crisis de la Covid-19 en el 2020.*

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación tuvo como objetivo *Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020*. Se trata de un estudio no correlacional en el que se ha rechazado la hipótesis nula mediante estadística inferencial para demostrar la significación del vacío legal en el trabajo a distancia y la no aplicación de la desconexión digital. Para demostrar que nuestros objetivos se han cumplido, a continuación, expondremos un resumen de los principales resultados.

Así mismo, los resultados proporcionados, demuestran las cifras y el nivel de conocimiento que tienen los colaboradores del área de crédito de CMAC Sullana, por medio de un cuestionario, también tres expertos en la materia, en el que certificarán y validarán el instrumento de recolección de datos.

### **Variable 1: El vacío legal en el trabajo remoto**

Al comienzo del Covid-19, para (Buk, 2020), indica que por medio del Decreto de Urgencia N°026-2020 se abrió el camino para un nuevo tipo de empleo a distancia conocido como " trabajo remoto ". Como precaución temporal e inusual contra la propagación del virus COVID-19, se hizo accesible esta opción. En el trabajo remoto, se reconocen las responsabilidades tanto del empleador como del trabajador. El Decreto exige al empresario, que incluya el derecho al trabajador, siendo el derecho de la desconexión digital, dispone que "el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y otros medios similares, son desatinados a la prestación de servicios durante los días de descanso, permisos y suspensiones de actividades laborales". El empleador tiene responsabilidades hacia el trabajador en el que deben incluir los requisitos de ley, como son la salud y seguridad al trabajador, estando presente en la jornada laboral así mismo se coordina el crecimiento o ascenso de puesto. Estas leyes son importantes porque protegen a las personas y/o trabajadores que son más susceptibles en contraer enfermedades debidos a sus antecedentes de salud y evitando contraer el covid-19.

Las disposiciones para el trabajo remoto, en el sector privado se establecen en el D.S. N° 010-2020-TR, siendo importantes los siguientes elementos. Todos sus trabajadores se adhieren al requisito obligatorio de aislamiento en el hogar, también tienen prohibido el ingreso al país debido a las medidas sanitarias que están dispuestas en la norma. Según la norma, requiere que el empleador detalle los procedimientos y técnicas que los trabajadores deben utilizar para cumplir con el trabajo remoto, también establece que el empleador debe conceder al trabajador acceso a los programas, plataformas, y sistemas que sean necesarios para obtener un buen desempeño. Además, el trabajador debe tener conocimiento que las disposiciones indican la seguridad y confidencialidad de los datos. En cuanto a la jornada laboral debe ser la misma que se propuso con el empleador. No olvidar que es ilegal y estaría vulnerando sus derechos, si trabajan mas de 8 horas diarias o 48 horas semanales y/o más de 6 días a la semana.

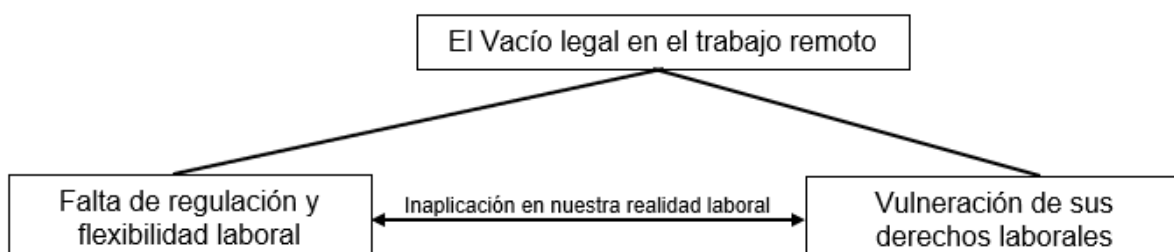


Figura 6: Resumen de la Variable 1

En la imagen actual, se demuestra o define la variable independiente, en la que se divide en dos ramas y una relación entre ambas. Para lograr esta demostración, nuestros participantes, los colaboradores del área de crédito de CMAC Sullana, son representados como dos ramas y una relación entre ambas.

Por medio de la encuesta, se evidencia que los colaboradores encuestados señalan que al iniciar la pandemia Covid-19, en CMAC Sullana se aplicó la modalidad de trabajo remoto, pese a sus disposiciones en las normativas se observó la falta de varias modificaciones, por lo que existe un vacío legal en esa modalidad, es por ello que los encuestados, dieron como resultado, que el 100% de no se les aplicaba el derecho a la desconexión digital mientras laboraban remotamente, este resultado tiene relación con el objetivo general el cual es; **Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020**, Siendo así, tras lo vivido y

experimentado en el año 2020, se analizó que si se aplicó el trabajo remoto, pero no se aplicó, vulnerando el derecho de la desconexión digital a los colaboradores del área de crédito en CMAC Sullana.

Por lo tanto, (Jiménez, 2020) nos indica que, se demostró que el 92% de organizaciones y/o empresas han optado por el trabajo remoto mientras dure la emergencia sanitaria, con las nuevas restricciones la viabilidad de utilizar esta nueva modalidad de trabajo también es un factor para determinar si es una práctica sostenible. Por lo tanto, en la pregunta, según los resultados de la encuesta aplicada los colaboradores de CMAC Sullana, me permitieron concluir y respetar el derecho del trabajador a la desconexión digital, eso también incluye la desconexión de los ordenadores para la prestación de servicios, en sus días libres, en las vacaciones y en el tiempo de suspensión de relación laboral. Por lo que el sector privado debe de cumplir con los derechos fundamentales para poder tener un control de las horas máximas de trabajo. Durante tu desconexión digital el empleador no puede imponer coordinación o trabajo al colaborador. Además, en los días de descanso, permisos o de descanso laboral, las normas establecen que los colaboradores no están sujetos a la jornada máxima, por lo que deben estar desconectados de los dispositivos técnicos, independientemente estén de vacaciones o no. El propósito de este derecho es proteger y separar la vida laboral, privada, evitando que el empleador vaya demasiado lejos.

También se evidencio, que los colaboradores encuestados, el 93.3% manifiesta que el gobierno peruano, debería flexibilizar la jornada laboral tanto en el teletrabajo como en el trabajo remoto, igualmente el estado o el congreso deberían regular al trabajo remoto, se debe de formalizar esta modalidad, se debe dejar de ser una medida temporal, y pase a ser una nueva modalidad frente a esta nueva era digital, en el que es muy crucial y beneficioso para muchos trabajadores para ambos sectores público y privado, los mantiene a salvo desde su hogar, evitando enfermedades según su diagnóstico de salud. Está interrogante y su resultado tienen relación con el Primer Objetivo Especifico el cual es: ***Identificar los efectos laborales previos a la inaplicación de la desconexión digital del trabajo remoto mediante la adopción de la normativa en el 2020 en los colaboradores***

**de CMAC Sullana.** Dichos resultados se lograron a identificar las condiciones laborales tras no aplicarse la desconexión digital en el trabajo remoto, por lo que los empleadores en el 2020 se tuvieron que adaptar a las normativas dispuestas por el gobierno, es por ello, que los colaboradores estiman y exigen al gobierno que regularice el trabajo remoto sin ningún plazo de vigencia, que logre a formar parte de nuestra realidad y a la vez formando una buena relación laboral.

Se considera a (Mc Lauchlan, 2020), que Incluso después de la cuarentena, el 95% de los empleados peruanos cree que el trabajo remoto debería continuar en el país. Desde el 15 de marzo, el trabajo remoto se ha vuelto el método o la modalidad más práctica, por lo que miles de empresas lo utilizan, protegiendo la salud de sus trabajadores y puedan mantener con frecuencia la continuidad de sus funciones. No obstante, no hay que olvidar que el 98% de las empresas peruanas han aceptado el modelo de trabajo a distancia, y el 95% de los empleados quieren que se mantenga una vez eliminada la cuarentena. Las investigaciones actuales indican que trabajar uno o dos días a la semana desde casa mejora la motivación, la productividad y el bienestar de los empleados al minimizar el estrés producido por los desplazamientos a la oficina y la gestión de las responsabilidades laborales y familiares. Pasar mucho tiempo solo limita la posibilidad de generar nuevas ideas con otros, inventar y recibir comentarios sobre los proyectos. El trabajo remoto y las videoconferencias han llegado para quedarse.

Según (ESTUDIO MUÑIZ, 2020) el trabajador tiene la obligación de cumplir con lo establecido en las normativas según la materia de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad; efectuando las medidas y condiciones de seguridad y salud laboral, siendo comunicadas por el empleador, las que deben estar establecidas durante su jornada de trabajo para tener una coordinación de trabajo, en la que puedan prohibir la subrogación de funciones, entregar y/o comunicar el trabajo encargado, según la disponibilidad de su horario, es por ello que el empleador durante la jornada laboral deben de realizar o encargar sus funciones y comunicarse con los colaboradores. Para garantizar el correcto desarrollo de las obligaciones en el trabajo remoto, el empresario debe mantener el principio de prevención informando de las medidas para eliminar y reducir los



riesgos laborales, identificando dichos riesgos para los trabajadores a distancia (fatiga mental, visual, etc.), enviando correos electrónicos orientativos sobre seguridad y salud en el trabajo, e identificando el canal a través del cual el trabajador puede comunicar los nuevos riesgos identificados o los accidentes de trabajo.

En el estudio de (Meléndez, 2021), su entrevistado José Luis Jara Bautista respondió a la interrogante ¿Qué derechos de los trabajadores considera usted que aún no están protegidos? Manifestó que la ley existente sobre el trabajo remoto en nuestro país es inadecuada, por lo que no ha abordado partes fundamentales de la relación laboral, como la seguridad y la salud del trabajador mientras realiza su trabajo desde casa. Indudablemente, esta nueva modalidad de trabajo también afecta al descanso diario y semanal necesario para que el trabajador recupere la energía necesaria, ya que el derecho a la desconexión digital sigue siendo insuficiente, ya que se ha normalizado el trabajo durante más de ocho horas diarias, como demuestran el correo electrónico, el WhatsApp y otras formas de comunicación durante las horas de descanso. Por lo que se interpreta. Que, si bien es cierto que la norma tiene deficiencias, es mucho más preocupante que el empleador no respete los derechos de los trabajadores remotos.

(El Comercio del Perú, 2021) recientes estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) indican que, en Lima Metropolitana, debido a la epidemia de COVID-19, el 28,2% de las empresas trabajan sólo en modo remoto. Por otro lado, en el diseño de este nuevo modelo de características mixtas se consideraron aspectos relacionados con: la confianza entre los equipos para facilitar la colaboración; la empatía para entender las nuevas necesidades que seguirán surgiendo; el cuidado y la salud personal; y, como eje prioritario en medio de una crisis sanitaria, las jornadas de trabajo para cumplir los objetivos.

## **Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana**

La (Escuela de Postgrado UTP, 2021) en su página blog, nos presenta La separación del derecho al trabajo se estudia en varias naciones europeas desde hace décadas. Sin embargo, son pocas los países latinoamericanos que han considerado incorporar este tema en sus ordenamientos jurídicos. Por lo tanto, el desapego digital es la separación de los instrumentos tecnológicos. Significa ignorar toda forma de contacto (llamadas, textos, correos electrónicos, WhatsApp) fuera del horario de oficina. No se asiste a reuniones fuera del horario de trabajo. Como en el caso de los permisos o las vacaciones se debe de reconocer el derecho al trabajador a no responder llamadas al final de su jornada laboral, independientemente lleve consigo dispositivos relacionados al trabajo. Por lo que debe haber una separación necesaria protegiendo la intimidad personal y familiar del trabajador. El peruano tiene diferentes niveles de estrés, en el que han ido incrementando un 70%. Es por ello el derecho a la desconexión digital, se ha convertido en una exigencia apremiante y es crucial para los trabajadores y empleadores.

Según (Castañeda & Arroyo, 2020), nos detalla la información que contiene el Diario Oficial El Peruano, publicando el Decreto de Urgencia N° 127-2020 el 1 de noviembre de 2020. Además de otras medidas, como el otorgamiento de un subsidio a los empleadores del sector privado para el restablecimiento del empleo formal, amplía el derecho del trabajador a la desconexión digital. Este derecho, que no está regulado explícitamente en nuestro ordenamiento jurídico, ha cobrado importancia en los últimos meses debido al estado de emergencia nacional declarado por la propagación del COVID-19 y el uso extensivo del trabajo a distancia por parte del personal del sector público y privado. A pesar de que el derecho a la desconexión digital no ha sido reconocido expresamente, existen los límites necesarios para gestionar este derecho. El reconocimiento de este derecho no sólo garantizará a los trabajadores del sector público y privado el descanso legalmente previsto (sin interrupciones de carácter laboral), sino que permitirá al trabajador reanudar su actividad laboral con la voluntad de dedicar esfuerzos al trabajo asignado, asegurando la consecución de metas y objetivos en esta modalidad de trabajo remoto.

Por tanto, el derecho a la desconexión digital es fundamental, ya que la disposición adicional modificativa, el D.U N°127-2020 revisó el D.U N°026-2020 para incluir la siguiente obligación del empleador: Durante los días de descanso, los permisos y las suspensiones de la relación laboral, el empresario debe respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, que es el derecho a desconectarse de los medios informáticos y a mantenerse alejado de las telecomunicaciones y de los analógicos utilizados para la prestación del servicio.

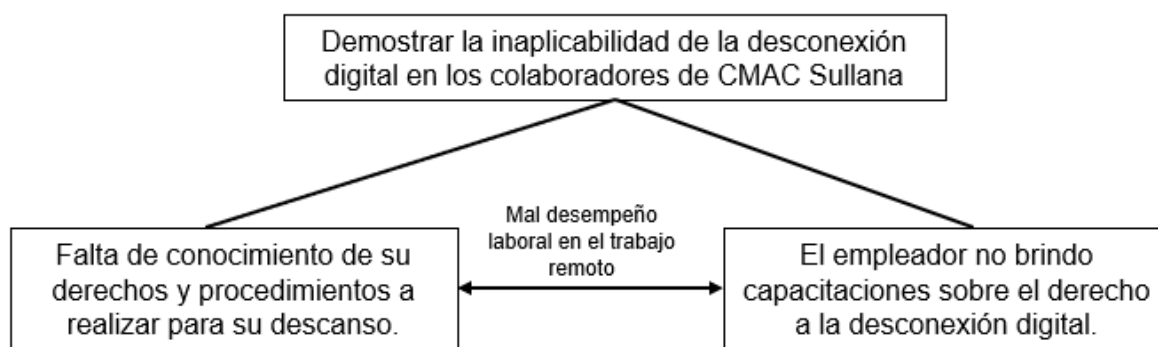


Figura 7: Resumen del contenido de la Variable 2

La presente imagen, se demuestra o define la variable dependiente, en el que se dé divide en dos ramas y una relación entre ambas, para poder llegar a esta demostración, nuestros participantes los colaboradores del área de crédito de CMAC Sullana.

Mediante la aplicación de una encuesta, se evidencia que los colaboradores encuestados, señalan que al iniciar la pandemia Covid-19, en CMAC Sullana se aplicó la modalidad de trabajo remoto, es aquí donde descubriremos el conocimiento o la aplicabilidad de la desconexión digital. Tras los resultados de la encuesta, hay un resultado preocupante, por lo que el 66.7% de los encuestados no saben el contenido, ni lo que regula las normativas Vigentes las cuales son D.U N° 127-2020 y D.S N° 004-2021, siendo las que argumentan la efectividad del derecho a la desconexión digital. Así mismo, esta interrogante con su resultado tiene relación con el Segundo Objetivo Especifico el cual es; ***Demostrar la efectividad de la desconexión digital del trabajo remoto en el 2020 en los colaboradores de CMAC Sullana según la normativa vigente D.U. N° 127-2020 y D.S. N° 004-2021-TR.*** Mediante el objetivo, se demostró que no se aplicó la

efectividad del derecho a la desconexión digital en el año 2020, se evidenció y demostró que no se aplicó, por lo que los colaboradores de CMAC Sullana desconocían su derecho a la desconexión digital, estaban desinformados, por lo que cuando se inició el trabajo a distancia en el año 2020, fue una modalidad inesperada, más la crisis de contagios, todos tenían una gran carga de trabajo y un número de sus derechos laborales básicos.

En (RPP, 2020) además de ampliar el periodo del trabajo remoto, el Poder Ejecutivo ha establecido el derecho a desconectarse del mundo digital, De acuerdo con esta legislación, los trabajadores tienen derecho a desconectarse de los contactos relacionados con el trabajo cuando están fuera de servicio, es decir, no están obligados a reaccionar a los correos electrónicos, Whatsapps o llamadas telefónicas. Si un empleado carece de un horario fijo, el tiempo de desconexión o descanso debe ser ahora de al menos 12 horas. Según el viceministro de Trabajo, José Luis Parodi, las organizaciones que no cumplan con la desconexión digital y el derecho al descanso de los trabajadores pueden ser objeto de sanciones. el empleador no debe querer horas extras, y se hizo hincapié en que los chats o reuniones fuera del trabajo no son intrínsecamente malos, sino que "el empleado tiene derecho a abstenerse de esa conducta hasta el inicio de su jornada habitual."

Por ultimo dentro de la encuesta aplicada a los colaboradores de CMAC Sullana, se evidencio que en el 2020, el 100% de los colaboradores manifestaron que tuvieron carga laboral por la crisis del covid-19, los colaboradores indican que su empleador no les brindaron capacitación alguna sobre los argumentos y/o procedimientos a realizar para la asistía del derecho a la desconexión digital para hacer valer su derecho, y llevarlo a cabo en cualquier modalidad laboral, ya sea presencial, remota, o mixta. De igual manera, dicha interrogante y su resultado tienen relación e importancia con el Tercer Objetivo Especifico el cual es, **Conocer los procedimientos que utilizan los colaboradores de CMAC Sullana para hacer valer su derecho a la desconexión digital como consecuencia de la omisión de su empleador.** Por lo tanto, se evidenció y demostró que, en el año 2020, los colaboradores no conocían los procedimientos necesarios para ejercer efectivamente su derecho a la desconexión digital, enfrentando las consecuencias

de la omisión de su empleador. En consecuencia, fue un descuido que no se diera a conocer, ni se aplicara, ni se impartieran charlas, formación u otros medios para informar a los empleados de este derecho. Además, en 2020 aumentó la carga de trabajo de los empresarios en sus funciones laborales y, por tanto, sus derechos.

De acuerdo con (Vílchez, 2021), expresa, que en este gobierno nos ha acostumbrado a adoptar medidas orientadas a apagar incendios y arreglar vacíos en sus propias leyes, un patrón que se repite con el derecho a la desvinculación digital. Durante la revisión en noviembre de 2017 del D.U. N° 026-2020, que controla el trabajo remoto, este potencial se extendió a nuestras leyes laborales. Recientemente, el gobierno definió, entre otras cosas, los alcances del derecho a la desconexión digital, el procedimiento de aplicación, las responsabilidades de empleados y empleadores, los derechos de los trabajadores y las repercusiones de la desobediencia. También se aplica a los teletrabajadores. Por lo tanto, el tiempo de desconexión digital para el trabajador habitual es el que transcurre desde el final de su jornada laboral hasta el inicio del siguiente día de la semana, mientras que el tiempo de desconexión digital para el trabajador de gestión, que es independiente y no está sujeto a supervisión, es de al menos 12 horas continuas dentro de un periodo de 24 horas. El tiempo perdido por la desconexión digital debe ser compensado por el empresario, ya sea mediante descanso físico o compensación extra. Sin embargo, sería contrario al espíritu de la ley sustituir regularmente este derecho por un descanso o una remuneración adicional.

Por lo tanto, el empleador debe desarrollar políticas o directrices para la desconexión digital realizando un análisis puesto por puesto para determinar la razón objetiva que podría justificar la exigencia de realizar tareas de coordinación intensivas durante la desconexión digital, pero sólo en situaciones excepcionales y de emergencia. Por ello, hay que concienciar a los empleados con subordinados de la necesidad de respetar el derecho a la desconexión digital, lo que incluye abstenerse de enviar correos electrónicos fuera del horario laboral, aunque indiquen que serán contestados al día siguiente, y abstenerse de utilizar la mensajería instantánea (mensajes de texto o WhatsApp) fuera del horario laboral.

En el estudio de (León, 2021) En su conversación, abordan el tema "¿Qué consecuencias negativas tiene la aplicación de la normativa de desconexión digital para la empresa y el trabajador a distancia?, por lo que se analizó las respuestas de Morillo, Luis y Pauca; es posible la siguiente interpretación El empresario ya no puede contar con la disponibilidad constante de sus empleados, como podía hacerlo antes de la aplicación de esta normativa, y la capacidad de las actividades productivas disminuye, lo que lleva a posponer el trabajo pendiente para el día siguiente o a posponer los objetivos semanales. Una buena aplicación de la legislación sobre desconexión digital no tiene consecuencias negativas para los trabajadores a distancia, ya que son los que más ganan con la protección de este derecho, que garantizaría la jornada máxima, el derecho fundamental a la salud y el derecho al descanso. Por lo tanto, la consecuencia negativa para el empresario sería un impacto en su salud mental, ya que el trabajador a distancia necesitaría un descanso limitado por las normas laborales, la motivación del empresario y del trabajador, y los conflictos laborales.

Por último, según los resultados de la encuesta, los resultados y la estadística aplicada, utilizando la estadística Shapiro-Wilk, por medio de su muestra  $n \leq 50$  y su valor p entre ambas variables es menor a  $\alpha = 0,05$ , por lo que se utilizaría la estadística no paramétrica Rho Spearman para evidenciar si hay correlación entre ambas variables. Es importante tener en cuenta las hipótesis tanto general como la hipótesis nula. En ambas variables su correlación es del valor de (p valor  $> 0.05$ ), por lo que es una correlación positiva débil baja, por ende, se anula la hipótesis general y se acepta la hipótesis nula, por lo que se aplica *Ho: No existe relación significativa entre el vacío legal y la inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana ante la crisis de la Covid-19 en el 2020.*

## **VI. CONCLUSIONES**

Al finalizar la investigación se concluye:

1. En conclusión, el 100% de los colaboradores de CMAC Sullana manifestaron que, a pesar del vacío legal de la normativa vigente en materia de trabajo remoto, sus derechos a la desconexión digital no se aplicaban ni se hacían valer, por lo que analizamos sus obstáculos y buscamos la forma de superarlos, por lo que la empresa financiera fue la responsable de proteger y defender los derechos de sus colaboradores ante el exceso de sus obligaciones laborales en el 2020.
2. Se concluye que, en base a su experiencia y desempeño laboral, identificaron los efectos laborales en los colaboradores de la CMAC Sullana, considerando su horario de trabajo en el 2020. De acuerdo con el 93.3% consideran que el gobierno en sus normativas D.U N° 026-2020 y D.U N° 010-2020-TR, se debió de flexibilizar su horario laboral tanto para el teletrabajo y el trabajo remoto, se tuvo en cuenta que igualmente al gobierno le falta regularizar y formalizar la modalidad del trabajo remoto ya que se adaptó al iniciarse la crisis de la covid-19 en el 2020 y se empezó una nueva digital.
3. En conclusión, de acuerdo con el desconocimiento de la desconexión digital, el 66,7% de los trabajadores del área de crédito de CMAC Sullana en el año 2020 desconocieron el contenido y argumento de los reglamentos D.U N° 127-2020 y D. S N° 004-2021-TR que señala sus derechos a la desconexión digital en el trabajo remoto, evidenciando así una vulneración de sus derechos laborales, mientras que el 33,3 por ciento conoce lo señalado en la normativa.
4. De acuerdo con la inaplicabilidad de la desconexión digital, se concluye que, en el año 2020, los empleadores o autoridades de CMAC Sullana no informaron a sus empleados del área de crédito que realizaron trabajo remoto sobre sus derechos a la desconexión digital. El 100% de los empleados confirmaron que, en el 2020, no sabían, no se les informó y no

se les dio charlas o capacitaciones sobre los procedimientos a realizar en su asistía; mientras que los colaboradores obtenían carga laboral y diversos problemas de salud por su inaplicación a su descanso de su jornada laboral, esto también se vio afectado debido a que el empleador no llevaba un control de sus colaboradores, diciéndoles indirectamente que laboren sintiéndose comprometidos hacerlo.

5. Se concluye, según el análisis de la estadística no paramétrica Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente del 0.304 siendo una correlación positiva débil o baja y un valor  $p > 0.05$ , debido a los resultados se tuvo que aceptar la hipótesis nula, siendo así, que no hay una relación significativa entre las variables del vacío legal en el trabajo remoto y la inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana, en la crisis ocasionada por la covid—19 en el 2020.
  
6. Por último se concluye, según los hallazgos y recopilación de datos de los resultados obtenidos, que las normativas correspondientes al trabajo remoto D.U N° 026-2020 y D.U N° 010-2020-TR existiendo un vacío legal, es por ello que se debe modificar y regularizar de manera formal a esta nueva modalidad de trabajo, es decir que deje de ser una medida temporal, que ahora forme parte de esta nueva era digital, pero la desconexión digital no se queda atrás ella ya está regularizada en las normativas D.U N° 127-2020 y el D.S N° 004-2021-TR, siendo el único inconveniente que no se aplicó en el 2020 a los colaboradores del área de crédito de CMAC Sullana, lo que sin duda fue un reto, un cambio repentino y una adaptación para el trabajador, viéndose afectado en su vida cotidiana, debido a ello el empleador debió conciliar, velar y defender por la vida y la salud de sus colaboradores ante la crisis de la covid-19.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Por último, se recomienda:

1. Se recomienda a las autoridades del Congreso de la República, a solicitar en nuestra legislación peruana a regular el derecho al trabajo remoto y a la desconexión digital, que debe haber una ley especial para que se aplique en esta modalidad, de esta manera se debe regular: la definición de la modalidad, el ámbito laboral, la aplicación y su uso, prohibiciones para el empleador y las sanciones para las empresas que incumplan con su inaplicación.
2. Se recomienda a CMAC Sullana, brindar los equipos y herramientas requeridas a sus colaboradores para ejecutar de manera eficiente el trabajo remoto, de igual manera establecer límites sobre el uso de estas herramientas digitales, y velar por los derechos fundamentales de los colaboradores de CMAC Sullana.
3. Se recomienda a CMAC Sullana con ayuda del área de Recursos Humanos, a capacitar a los colaboradores sobre la implementación del trabajo remoto, y el uso de las herramientas digitales fuera del horario de trabajo, así mismo brindar protección al derecho de la desconexión digital.
4. Se recomienda que, el MTPE y la SUNAFIL realicen el seguimiento y la fiscalización suficientes para evaluar y verificar que no se vulnere el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, con lo cual se busca prevalecer los derechos al trabajador, como es el derecho al descanso, a la salud, a la intimidad y a la conciliación con la vida familiar y laboral.
5. Por último, se recomienda a los estudiantes de Derecho que se interesen por el contenido y la bibliografía de este estudio, que continúen con su investigación y, si desean utilizarlo como referencia, que hagan hincapié en el vacío legal del trabajo remoto y en la no aplicación de la desconexión digital, especialmente cuando el sistema legal no está regulado y no existe un código laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- & Álvarez Liévano Laserna. (2022). Ley de Desconexión Laboral: Preguntas y respuestas. *ALL Abogados*. <https://bit.ly/3NDCd5A>
- Ampudia, M. (2020). ¿Teletrabajo o trabajo remoto?, similitudes y diferencias. *Peruweek.pe*. <https://bit.ly/3ObBXe7>
- Arce, G. (2020). *La afectación a la estabilidad laboral. Información jurídica inteligente*. <https://bit.ly/3JoANZW>
- 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, Article 42. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- Buk. (2020). ¿Cómo surgió la modalidad de trabajo remoto en Perú? <https://bit.ly/3NDC29D>
- Castañeda, & Arroyo. (2020). TRABAJO REMOTO: DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR. CASTAÑEDA-ARROYO. <https://cav-abogado.com/actualidad-jur%C3%ADdica/f/trabajo-remoto-derecho-a-la-desconexi%C3%B3n-digital-del-trabajador>
- Caja Sullana. (2020). *Memoria Anual 2020 Caja Sullana* (p. 77). <https://bit.ly/3O0ITv6>
- Chira, G. E. C., & Távara, M. T. (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>
- Comisión De Ciencia, Innovación Y Tecnología Período Anual De Sesiones 2020-2021. <https://bit.ly/3NZ6QmE>

Cordova, E., & Rodríguez, M. (2021). *Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria covid-19*. <https://bit.ly/3rchpZC>

*Decreto Supremo N° 010-2020-TR*, Poder Ejecutivo, 3 (2020) (testimony of Presidente de la República, Presidente del Consejo de Ministros, & Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo). <https://bit.ly/36ZOhy9>

*Decreto Supremo N° 044-2020-PCM*, 4 (2020) (testimony of Presidente de la República, Presidente del Consejo de Ministros, Ministro de Defensa, Ministro de Justicia y Derechos Humanos, Ministra de Salud, & Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo). <https://bit.ly/3Kupvo7>

DECRETO DE URGENCIA No 127-2020, n.o 127-2020. Recuperado 5 de mayo de 2022, de <https://bit.ly/3kEVqqG>

Delgado de la Matta, Á. L. (2020a). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19*. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 13. <https://bit.ly/3NVjKSC>

Delgado de la Matta, Á. L. (2020b). *El trabajo remoto en el Perú en tiempos de COVID-19*. *CONTEXTO*, 9, 9. <https://bit.ly/3DUXPGu>

El Comercio del Perú. (2021). *Interbank anunció que adoptará un modelo de trabajo remoto permanente*. <https://elcomercio.pe/economia/negocios/interbank-anuncia-que-adoptara-un-modelo-de-trabajo-remoto-permanente-nndc-noticia/>

Escuela de Postgrado UTP. (2021). *¿Qué es el derecho a la Desconexión Digital y por qué es tan importante?* *Blog | Escuela de Postgrado UTP*. <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/que-es-el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-porque-es-tan-importante/>

- ESTUDIO MUÑIZ. (2020). *El trabajo remoto en tiempo de COVID-19* [Estudiomuniz]. <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>
- Evaluando Software. (2021). *Las tecnologías de información en las empresas*. <https://bit.ly/2nWflau>
- Faraldo, P., & Pateiro, B. (2012, 2013). *Estadística y metodología de la investigación*. <https://bit.ly/3LT2ZWe>
- García, M. P., & Martínez, P. (2012). *Guía práctica para la realización de trabajos fin de Grado y trabajos fin de Máster* (Editum, Vol. 4). <https://bit.ly/3jp4TBM>
- GEOSE. (2020). *Trabajo remoto y salud mental: Algunas reflexiones laborales a raíz del impacto de la COVID-19. Enfoque Derecho*. <https://bit.ly/374elm4>
- González, J. L. A. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica (Enfoques Consulting Eirl)*. <https://bit.ly/3E0oYrB>
- “Guía Para La Aplicación Del Trabajo Remoto, N° 2020”, MTPE (2020). <https://bit.ly/37D1wEY>
- Guzmán, S. J. (2021). *¿Qué son los vacíos o lagunas de la ley? Lagunas por el derecho*. <https://bit.ly/385weHb>
- Hernández, S. (2022). *Derechos de los trabajadores en los nuevos contextos de flexibilización laboral ocasionados por el covid-19 en Colombia* <https://bit.ly/3KsJBPK>
- Ibarra, N. (2020). *Efectos negativos del abuso de las TIC en los trabajadores. Parthenon Consejo Editorial PUCP*. <https://bit.ly/3O93A7r>

- Instituto De Ciencias HEGEL. (2021). Los derechos del trabajador en el Perú: Lo que dice la ley. *BLOG - Instituto de Ciencias Hegel*. <https://bit.ly/3O93yfP>
- Jiménez, M. A. (2020). El trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital en el Perú. *Pólemos*. <https://polemos.pe/el-trabajo-remoto-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-peru/>
- La pasión por el derecho. (2021). *Derecho a la intimidad personal y familiar*. LP. <https://bit.ly/3aJ3FAg>
- Kroemer, T. (2021). *Guía para Escribir los Resultados y la Discusión de un Artículo Científico*. <https://bit.ly/3NXpc6V>
- Lane, C. (2022). Remote Work Update in Latin America: Latest Developments. *Seyfarth Shaw - Remote Work Update in Latin America: Latest Developments*. <https://bit.ly/3P17n8c>
- León, K. (2021). *La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021*. [UCV]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73701>
- “Ley N° 29381 Ley De Organización Y Funciones Del Ministerio De Trabajo Y Promoción Del Empleo”, Presidente de la Republica y Congreso de la Republica (2009). <https://bit.ly/3uyMpW2>
- Ley N° 30036, N.º 30036 (2013). <https://bit.ly/3vcDlzU>
- Llopis, D. (2017). *Metodología experimental*. GIIC. <https://bit.ly/3rdKG6x>
- 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». [UNASAM]. <https://bit.ly/3LFbTac>

- Mc Lauchlan, S. (2020). *Trabajo remoto: ¿una alternativa o una realidad?* [https://www.ey.com/es\\_pe/workforce/trabajo-remoto-alternativa-realidad](https://www.ey.com/es_pe/workforce/trabajo-remoto-alternativa-realidad)
- Malca, C. Y. V. (2020, mayo 7). *El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana*. La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia. <https://bit.ly/3JpoRXU>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). *Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica*. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Meléndez, H. (2021). *Trabajo remoto en Perú en el contexto del COVID-19 desde la perspectiva del derecho al trabajo decente, sector privado, 2020-2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87488>
- Ministerio de trabajo y producción de empleo. *Descanso Semanal Obligatorio*. <https://bit.ly/3mznX1Y>
- Mogollón, V. (2020). «*Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano*». [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3w8inrQ>
- Neill, D., & Cortes, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. REDES 2017. <https://bit.ly/37rYvHj>
- O'hara, G. (2021). *Gobierno prepara nueva ley sobre trabajo remoto en las empresas | ECONOMIA*. *Gestión*. <https://bit.ly/3xgJanY>

- Ochoa, M. (2020). «*El impacto de las tecnologías de la información y comunicación en la jornada de trabajo en el Ecuador*». [Universidad de Cuenca]. <https://bit.ly/39BpP79>
- Oszlak, O. (2020). «Trabajo remoto: Hacer de necesidad virtud». CEDES. <https://bit.ly/3FdZ5VZ>
- Pacheco, K. (2018). «*Regulación del derecho de desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de la tutela de sus derechos fundamentales*». [UANDINA]. <https://bit.ly/3MENVMu>
- Pazos, J. (2018). *Lagunas jurídicas: Una nueva reflexión sobre un problema jurídico recurrente*. Revista jurídica AMFJN, 43. <https://bit.ly/3rlqmjq>
- Ponce, A. S. (2020). «*El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador*». [Universidad de Guayaquil]. <https://bit.ly/3LL37HY>
- RPP. (2020). Trabajo remoto: Empresas que incumplan con desconexión de trabajadores serán multadas. RPP. <https://rpp.pe/economia/economia/trabajo-remoto-multaran-a-empresas-que-incumplan-con-descansos-de-trabajadores-empleo-mtpe-teletrabajo-noticia-1302100>
- Reque, A. (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú -2020* [Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3v8EHAL>
- Rodríguez, M. (2015). *El Problema De Las Lagunas. Rasgos Distintivos Y Razones De Las Peculiaridades De Las Lagunas Canónicas*. 52. <https://bit.ly/3jCr47y>
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual De Términos En Investigación Científica, Tecnológica Y Humanística*. <https://bit.ly/3jjTvHq>

- Supo, J. (2015). *Validación de Instrumentos de Medición Documentales. Validación de Instrumentos de Medición Documentales*. <https://bit.ly/3ra92xO>
- Tavara, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección [USAT]*. <https://bit.ly/3ORNrEH>
- Victoria, I. S. (1998). Análisis de algunas cuestiones relativas al problema de las lagunas jurídicas. *Dialnet*, 5, 34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=142140>
- Vílchez, C. (2021). El nuevo reto de la desconexión digital. *Actualidad Laboral*. <https://actualidadlaboral.com/el-nuevo-reto-de-la-desconexion-digital/>
- Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación IV: Las variables de estudio*. *Revista Alergia México*, 63(3), 303-310.
- Vite Vigo, V. (2020). *Trabajo remoto y salud mental: Algunas reflexiones laborales a raíz del impacto de la COVID-19*. 9, 15. <https://bit.ly/3KpYQsH>



## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Autorización de la organización para publicación de identidad.

### ANEXO 1 AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20102881347
Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente de Tienda Principal	
Nombres y Apellidos: Rossana Jiménez Chinga	DNI: 02654829

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [x], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.	
Nombre del Programa Académico: Taller de elaboración de Tesis	
Autor: Nombres y Apellidos: Brenda Clarivel Torres Pintado	DNI: 44115416

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Sullana 15 de Julio del 2022

Firma:   
Rossana Jiménez Chinga  
GERENTE DE TIENDA

#### (Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Figura 8: ANEXO 1: Autorización de la organización para publicación de identidad.

## Anexo 2: Solicitud de autorización para ejecutar investigación en derecho.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Sullana, 04 de Julio del 2022.

Solicito: Autorización para ejecutar  
Investigación en derecho.

Señorita:

Elisabeth Maguilán Avala,  
Jefe de Gestión del Desarrollo Humano  
Plaza de Armas n° 138 – Sullana.  
Ciudad.

De mi mayor consideración:

Bach. Brenda Clarivel Torres Pintado, identificada con DNI N° 44115416, alumna del Programa de Titulación para Universidades No Licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Solicito me permitan la ejecución de mi investigación de Derecho titulada "El Vacío Legal en el Trabajo Remoto y su Inaplicabilidad de la Desconexión Digital en CMAC Sullana en el 2020", la misma que mediante una encuesta será aplicada al personal del Área de Créditos – ADM. Asimismo adjunto carta para la autorización de Gerente de Tienda Principal donde se desarrolla la encuesta y se brinden las facilidades correspondientes.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

  
Brenda Clarivel Torres Pintado  
DNI N.º 44115416

Figura 9: Anexo 2: Solicitud de autorización para ejecutar investigación en derecho.

### Anexo 3: Respuesta de solicitud de la autorización.



Figura 10: Anexo 3: Respuesta de solicitud de la autorización.

## Anexo 4: Aceptación de la encuesta aplicar a los colaboradores.

Sullana, 16 de junio del 2022.

### CARTA DE INVITACIÓN

Adn. \_\_\_\_\_

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad *Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020*, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que **le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,

Torres Pintado, Brenda Clarivel

Figura 11: Anexo 4: Aceptación de la encuesta aplicar a los colaboradores.

## Anexo 5: Aprobación de la entidad para aplicar el instrumento de recolección de datos.

### APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE \_\_\_\_\_

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?		
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?		
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>		
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?		
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		



<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley que otorga facultades para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 020-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el ámbito nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?		
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		

Apellidos y Nombres	
Grado Académico	
Mención	
Firma	



<sup>3</sup> 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, señaló en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo que otorga 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.

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE \_\_\_\_\_

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?		
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?		
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>		
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?		
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		



<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.  
<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley que otorga beneficios de flexibilidad para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 020-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Figura 12: Anexo 5: Aprobación de la entidad para aplicar el instrumento de recolección de datos.



## Anexo 6: Carta de autorización para la ejecución del proyecto de Derecho



Figura 13: Anexo 6: Carta de autorización para la ejecución del proyecto de Derecho

## Anexo 7: Respuesta a la Carta de autorización para la ejecución del proyecto de Derecho



Figura 14: Anexo 7: Respuesta a la Carta de autorización para la ejecución del proyecto de Derecho

## Anexo 8: Matriz de consistencia

TITULO	FORMULA CION DEL PROBLEM A	OBJETI VO GENER AL	OBJETIV O ESPECIFI CO	HIPOTES IS	VARIAB LES	DIMENSION ES	INDICADO RES	POBLAC ION Y MUESTR A	TIPO DE INVESTIGA CION
El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.	¿Qué ineficiencias existían antes del vacío legal en el trabajo remoto y la inaplicabilidad de la desconexión digital a los colaboradores del CMAC Sullana en 2020?	Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los efectos laborales previos a la inaplicación de la desconexión digital del trabajo remoto mediante la adopción de la normativa en el 2020 en los colaboradores de CMAC Sullana.</li> <li>• Demostrar la efectividad de la desconexión</li> </ul>	H1: La inaplicabilidad de la desconexión digital afectó la vulneración de sus derechos laborales a los trabajadores de CMAC Sullana siendo necesario introducir las normas laborales para que no se vean obligados a cumplir órdenes de su	El vacío legal en el trabajo remoto	Experiencia y desempeño laboral	I: Del 1 al 5	P: La financiera CMAC Sullana.  M: Los colaboradores que ejercieron trabajo remoto durante el 2020, 15 trabajadores del área de crédito.	Se utilizó un tipo de investigación básica y un diseño no experimental
					Demuestra su inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana.	- Desconocimiento e inaplicación de la desconexión digital	I: Del 5 al 10		

			<p>ón digital del trabajo remoto en el 2020 en los colaboradores de CMAC Sullana según la normativa vigente D.U. N° 127-2020 y D.S. N° 004-2021-TR.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer los procedimientos que utilizan los colaboradores de CMAC Sullana para hacer valer su derecho a la desconexión digital como</li> </ul>	<p>empleador fuera de su jornada laboral. H2: La evolución del trabajo remoto se debe identificar cual fue su éxito al aplicar la desconexión digital indicado en las normativas D.U. N° 127-2020 y D.S. N° 004-2021-TR demostrando que los trabajadores de CMAC SULLANA se excedían de su jornada</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			consecuencia de la omisión de su empleador.	laboral evidenciando que su empleador no llevaba un control sobre la disponibilidad de sus trabajadores. H3: El empleador tras al incremento de las funciones laborales en el año 2020, no informaron a los trabajadores remotos de CMAC SULLAN A sobre su derecho a la desconexión digital y los					
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

				procedimientos a seguir para garantizar su derecho al descanso.					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

*Tabla 9: Matriz de Consistencia*

### Anexo 9: Matriz de operacionalización de variables

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
El Vacío legal en el trabajo remoto	el trabajo remoto se define como "el servicio subordinado prestado por el empleado que trabaja desde su casa, desarrollando su aislamiento social obligatorio, haciendo uso de los medios tecnológicos y teniendo un buen desempeño en su trabajo"	Se refiere al vacío o laguna que muchas veces se considera que restringe el sistema jurídico actual, pero que puede ser llenado, en el que detalla el trabajo remoto en el sector privado, y citando ambos decretos.	Experiencia y desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación entre teletrabajo y trabajo remoto</li> <li>• Medida temporal</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Accidente laboral</li> <li>• Regular de manera permanente.</li> </ul>	Ordinal

<b>Variable Dependiente</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
demuestra su inaplicabilidad de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el 2020.	se estableció una solución temporal, el teletrabajo. Como los trabajadores y empleados no estaban familiarizados con el trabajo en equipo, carecían de la tecnología, los servicios y otros recursos necesarios. Como el teletrabajo no está regulado, es sólo una solución temporal.	el derecho a la desconexión se presenta como el derecho de los trabajadores dependientes a no ser incitados o coaccionados a trabajar por cualquier medio, especialmente digital o electrónico, fuera de su horario laboral, así como el derecho a no ser represaliados por su trabajo digital o electrónico o por ejercer este derecho.	El desconocimiento y la inaplicación de la desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de comunicación entre empleador y trabajador.</li> <li>• Desconocimiento del derecho a la desconexión digital</li> <li>• Uso de las TICS y su afectación en el derecho al descanso.</li> <li>• Frecuencia al realizar sus funciones fuera del horario de trabajo</li> </ul>	Ordinal

*Tabla 10: Matriz de Operacionalización de variables*



ANEXO 01

Sullana, 19 de mayo del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN N°01**

Mg. \_\_\_\_\_

**Asunto:** Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad *Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020*, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser validadas por el juicio de expertos, como lo es en su caso, y es por tal motivo que **le invito a colaborar con mi investigación validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



---

Torres Pintado, Brenda Clarivel

## ANEXO 10: Guía del instrumento de recolección de datos (cuestionario) a validar por los juicios de expertos

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – EXPERTO 01

#### VALIDEZ DE CUESTIONARIO: JUICIO DE EXPERTOS

##### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Medición** (adjunto al instructivo), indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con, si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

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

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

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

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	
Grado Académico	
Mención	
Firma	

Cuestionario – Instrumento	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?				
¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?				
Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?				
En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>				
Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?				
Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?				
Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?				

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacíos" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: tiene por objeto desarrollar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?				
¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?				
En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?				

<sup>3</sup> 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; señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponda por dicho concepto.

<sup>4</sup> Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo 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.

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – EXPERTO 01**  
**VALIDEZ DE CUESTIONARIO: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Medición** (adjunto al instructivo), indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con, si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

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

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

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

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	
Grado Académico	
Mención	
Firma	

**ANEXO 01**  
**ENCUESTA VIRTUAL – PERSONAL DEL ÁREA DE CRÉDITO DE CMAC SULLANA**

**TÍTULO: El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

**INSTRUCCIONES:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y desde su conocimiento y experiencia, opine respondiendo con claridad y veracidad sus respuestas dado que, estas servirán para validar mi trabajo de investigación y corroborar los objetivos trazados.

Enlace de la encuesta: <https://forms.gle/gVWwNMnPzqPM33ZFaA>

**Entrada**



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



*Figura 15: Anexo 10: Guía del instrumento de recolección de datos (cuestionario) a validar por los juicios de expertos*

## Anexo 11: Validación por los 3 expertos en la materia

### ANEXO 01

Sullana, 19 de mayo del 2022.

#### CARTA DE INVITACIÓN N°01

Mg. ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA

**Asunto:** Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad *Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020*, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser validadas por el juicio de expertos, como lo es en su caso, y es por tal motivo que **le invito a colaborar con mi investigación validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.

Torres Pintado, Brenda Clarivel

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – EXPERTO 01**  
**VALIDEZ DE CUESTIONARIO: JUICIO DE EXPERTOS**  
**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Medición** (adjunto al instructivo), indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con, si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

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

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


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

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	ZEVALLOS LOYAGA, MARÍA EUGENIA
Grado Académico	DOCTORA
Mención	EN DERECHO
Firma	

*Figura 16: Validación por el primer juicio en experto, cuestionario de manera física*



Cuestionario – Instrumento	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?			X	
¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?			X	
Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?			X	
En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>			X	
Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?			X	
Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?			X	
Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?			X	

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 019-2020-TR: tiene por objeto desarrollar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 020-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 y D.S 004-2021-TR teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?			X	
¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?			X	
En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?			X	

3 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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

4 Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo 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.

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – EXPERTO 01**  
**VALIDEZ DE CUESTIONARIO: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Medición** (adjunto al instructivo), indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con, si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

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

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

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

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración


Apellidos y nombres	ZEBALLOS LOYAGA, MARIA EUGENIA
Grado Académico	DOCTORA
Mención	EN DERECHO
Firma	

Figura 17: Validación por el primer juicio en experto, cuestionario de manera virtual

## ANEXO 01

### ENCUESTA VIRTUAL – PERSONAL DEL ÁREA DE CRÉDITO DE CMAC SULLANA

**TÍTULO:** El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.

#### INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y desde su conocimiento y experiencia, opine respondiendo con claridad y veracidad sus respuestas dado que, estas servirán para validar mi trabajo de investigación y corroborar los objetivos trazados.

Enlace de la encuesta: <https://forms.gle/qVWvNMhPzoPM33ZFaA>

#### Entrada



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO



### VARIABLE INDEPENDIENTE



### VARIABLE DEPENDIENTE



### FINAL



ANEXO 01

Sullana, 19 de mayo del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN N°01**

Mg. SALINAS RUIZ, HENRY EDUARDO

**Asunto:** Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad *Análizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020*, y como parte del desarrollo de dicha Investigación y conforme al instrumento de evaluación de Investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser validadas por el juicio de expertos, como lo es en su caso, y es por tal motivo que **le invito a colaborar con mi investigación validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Torres Pintado, Brenda Clarivel

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – EXPERTO 02**  
**VALIDEZ DE CUESTIONARIO: JUICIO DE EXPERTOS**  
**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Medición** (adjunto al instructivo), indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con, si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

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

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

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

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración


Apellidos y nombres	SALINAS RUIZ, HENRY EDUARDO
Grado Académico	Doctor
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Firma	

Figura 18: Validación por el segundo juicio en experto, cuestionario de manera física.

Cuestionario – Instrumento	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?			X	
¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?			X	
Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?			X	
En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>			X	
Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?			X	
Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?			X	
Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?			X	

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 019-2020-TR: tiene por objeto desarrollar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 020-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.



Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 y D.S 004-2021-TR teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?			X	
¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?			X	
En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?			X	

3 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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto

4 Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo 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.

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – EXPERTO 02**  
**VALIDEZ DE CUESTIONARIO: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Medición** (adjunto al instructivo), indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con, si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

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

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


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

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	SALINAS RUIZ, HENRY EDUARDO
Grado Académico	Doctor
Mención	GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Firma	

*Figura 19: Validación por el primer juicio en experto, cuestionario de manera virtual*

## ANEXO 01

### ENCUESTA VIRTUAL – PERSONAL DEL ÁREA DE CRÉDITO DE CMAC SULLANA

**TÍTULO:** El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.

#### INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y desde su conocimiento y experiencia, opine respondiendo con claridad y veracidad sus respuestas dado que, estas servirán para validar mi trabajo de investigación y corroborar los objetivos trazados.

Enlace de la encuesta: <https://forms.gle/qVWvNMhPzoPM33ZFaA>

#### Entrada



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO



### VARIABLE INDEPENDIENTE



### VARIABLE DEPENDIENTE



### FINAL



**ANEXO 01**

Sullana, 19 de mayo del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN N°01**

Mg. YATACO BARRON, YRMA CONSUELO

**Asunto:** Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad *Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020*, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser validadas por el juicio de expertos, como lo es en su caso, y es por tal motivo que **le invito a colaborar con mi investigación validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



---

Torres Pintado, Brenda Clarivel

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – EXPERTO 02

### VALIDEZ DE CUESTIONARIO: JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Medición** (adjunto al instructivo), indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con, si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

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

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

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

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración


Apellidos y nombres	YATACO BARRON, YRMA CONSUELO
Grado Académico	DOCTORA
Mención	EN DERECHO
Firma	

Figura 20: Validación por el tercer juicio en experto, cuestionario de manera física.

Cuestionario – Instrumento	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?			X	
¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?			X	
Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?			X	
En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>			X	
Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?			X	
Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?			X	
Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?			X	

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacíos" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: tiene por objeto desarrollar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 025-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?			<input checked="" type="checkbox"/>	
¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?			<input checked="" type="checkbox"/>	
En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?			<input checked="" type="checkbox"/>	

<sup>3</sup> 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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponda por dicho concepto.

<sup>4</sup> Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo 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.



## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – EXPERTO 02

### VALIDEZ DE CUESTIONARIO: JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Medición** (adjunto al instructivo), indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con, si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

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

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

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

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

Recomendaciones:

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

Gracias, por su generosa colaboración


Apellidos y nombres	YATACO BARRON, YRMA CONSUELO
Grado Académico	DOCTORA
Mención	EN DERECHO
Firma	

Figura 21: Validación por el tercer juicio en experto, cuestionario de manera virtual

## ANEXO 01

### ENCUESTA VIRTUAL – PERSONAL DEL ÁREA DE CRÉDITO DE CMAC SULLANA

**TÍTULO: El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

#### INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y desde su conocimiento y experiencia, opine respondiendo con claridad y veracidad sus respuestas dado que, estas servirán para validar mi trabajo de investigación y corroborar los objetivos trazados.

Enlace de la encuesta: <https://forms.gle/qWwvNMnPzqPM33ZFaA>

#### Entrada



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO



## VARIABLE INDEPENDIENTE



## VARIABLE DEPENDIENTE



## FINAL



## Anexo 12: Guía de la encuesta para aplicar a los colaboradores.

Sullana, 16 de junio del 2022.

### CARTA DE INVITACIÓN

Adn. \_\_\_\_\_

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad *Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020*, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que **le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



Torres Pintado, Brenda Clarivel

## APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE \_\_\_\_\_

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

**Encuesta:**

<b>Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?		
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>5</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?		
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>6</sup>		
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?		
<b>Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		

<sup>5</sup> Vacío legal: El término "vacíos" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>6</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: tiene por objeto desarrollar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>7</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>8</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?		
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		

<b>Apellidos y Nombres</b>	
<b>Grado Académico</b>	
<b>Mención</b>	
<b>Firma</b>	

<sup>7</sup> 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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponda por dicho concepto.

<sup>8</sup> Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo 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.

Figura 22: Anexo 12: Guía de la encuesta para aplicar a los colaboradores.

## Anexo 13: Aplicación de las encuestas a los colaboradores

Sullana, 16 de junio del 2022.

### CARTA DE INVITACIÓN

Adn. Morayma Ralcazan Montua

Asunto: Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad *Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020*, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que **le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Torres Pintado, Brenda Clarivel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 4

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.



3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Morayma Balcazar Montano
Grado Académico	Superior Técnica en Computación
Mención	ADN.
Firma	

<sup>3</sup> 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, señala en su artículo 6 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo 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.

Figura 23: Encuesta aplicada al participante 1.

Sullana, 18 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Dir: Talcaño Vilari Zapata Velasco

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones.

Conceder de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



Torres Pinedo, Brenda Cervel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 2

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.


Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por el que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 y D.S 004-2021-TR teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Tabano Libertad Zapata Valdes
Grado Académico	Técnica en Administración
Mención	Asesor de Negocios
Firma	 

3 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, señala en su artículo 4 que el Instituto de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

4 Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo que establece 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.

Figura 24: Encuesta aplicada al participante 2.

Sulena, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Alexandro Sosa Pizarro Jorales

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sulena en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sulena en el año 2020, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Concedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



Toines Pintado, Brenda Clarivel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 3

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por el que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. si no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo, según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	ANDRÉS SOLÍS PERALTA SANDOZ
Grado Académico	CONTADOR PÚBLICO COMERCIAL
Mención	ASISTENTE EN NEGOCIOS FINANCIEROS
Firma	

<sup>3</sup> **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, así como en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo 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.

Figura 25: Encuesta aplicada al participante 3

Sulana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Justo Alvarado Salazar 266

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sulana en el 2020.

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sulana en el año 2020, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Concededor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente:

Tereza Pinado, Brenda Clarivel



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 4

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?	X	
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo, según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	<i>Richard Nolasco Oval Escobar</i>
Grado Académico	<i>Bachiller Ing. Superindustrial</i>
Mención	<i>Alta Distinción</i>
Firma	

**3 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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar ries sustrato a los trabajadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten viables, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

**4 Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo que modifica disposiciones e 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.

Figura 26: Encuesta aplicada al participante 4.

Sulana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Nancy Mercedes Cordero Cordero

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sulana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sulana en el año 2020.** y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Concedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,

Tomas Pintado, Brenda Clarivel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 5

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: tiene por objeto derogar las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previstas en el Decreto de Urgencia N° 020-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Nancy Mercedes Cordero Chaca
Grado Académico	Contadora Pública
Mención	Asesor Junior
Firma	 <small>SECRETARÍA DE ESTADO      MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS      DIRECCIÓN GENERAL DE FISCALÍA</small>

**3 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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

**4 Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo que otorga 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.

Figura 27: Encuesta aplicada al participante 5.

Sullana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Reyes Juan Moreno Chiro

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración,

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Análisis la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020**, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a **colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le solicita los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



Torres Pintado, Brenda Clarivel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 6

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Morón Chino Jason Javier
Grado Académico	Lic. Administración
Mención	Asesor de Negocios
Firma	  Jason Javier Morón Chino asesor de negocios

<sup>3</sup> **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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la inscripción del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo que dicta disposiciones complementarias 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.

Figura 28: Encuesta aplicada al participante 6.



Sulana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Angelica Heibel Cruz Vargas

Asunto: Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa.

De mi consideración:

Es guto dirigirme a Ud. para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su Inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sulana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Análizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su aplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sulana en el año 2020**, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Concedor de su alto espíritu altruista agradezco por adelantado su colaboración.

Acordemente,

Tomas Pinelo, Brenda Castel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 7

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por el que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	<i>Luis Miguel Angelica Mandel</i>
Grado Académico	<i>Superior - Titulado Contabilidad</i>
Mención	<i>Asesor de Negocio Senior</i>
Firma	

<sup>3</sup> **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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo 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.

Figura 29: Encuesta aplicada al participante 7.

Sullana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Mirreidas Charis Espinoza

Asunto: Participación de la aplicación del instrumento de investigación  
cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020,** y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conceder de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,

Tómas Pintado, Brenda Clarivel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 8

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Mercedes Charres Espinoza
Grado Académico	Contador Público Colegiado
Mención	Asesor de Negocios
Firma	

<sup>3</sup> **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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la inscripción del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo 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.

Figura 30: Encuesta aplicada al participante 8.

Sulana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Concepción Mari Yañez Mera

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sulana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Análisis la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sulana en el año 2020**, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Concedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,

Teres Pistado, Brenda Charvet

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 9

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.



3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Carrasco Mac Yanja Maia
Grado Académico	técnico en contabilidad
Mención	Asesor de Negocios
Firma	

**3 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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

**4 Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo que otorga 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.

Figura 31: Encuesta aplicada al participante 9.

Sulena, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn: Peter Horn Wang Assiel

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su implicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sulena en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su implicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sulena en el año 2020, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conceder de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



Tones Pirado, Brenda Clarivel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 10

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?	X	
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Otero Manuany Masera
Grado Académico	Bachiller en Contabilidad
Mención	Asesor de Negocios
Firma	 

<sup>3</sup> 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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> Decreto Supremo 004-2021-TR: Decreto Supremo 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.

Figura 32: Encuesta aplicada al participante 10.

Sullana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Dr. Haroldo Vinicio Rodríguez

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: El Vacío legal en el trabajo remoto y su implicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su implicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conceder de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,

Tones Pineda, Brenda Carvel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 11

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.


Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?	X	
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Lady Mariela Durand Henzaga
Grado Académico	Licenciada en Administración
Mención	Asesoría Negocios Sencos
Firma	 Lady Mariela Durand Henzaga 2023/03/20/14:16

<sup>3</sup> **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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la inscripción del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo 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.

Figura 33: Encuesta aplicada al participante 11.

Sulana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. Cristina Alejandra Torres Ari

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sulana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Análisis la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sulana en el año 2020,** y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de Investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



Torres Prieto, Brenda Clarvet



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 12

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?	X	
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?		X
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Vicky Ato Austria Cuyulita
Grado Académico	Licenciada en Administración
Mención	Asesor Jurídico
Firma	 

<sup>3</sup> **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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la inscripción del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo 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.

Figura 34: Encuesta aplicada al participante 12.

Sullana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn. *Fernando Torres Pintado* *Asesor de Vicerrectoría* *Waltera Hualpa*

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial salud, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sullana en el año 2020, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Conocedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



Torres Pintado, Brenda Claviel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 13

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?	X	
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?		X
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Raymundo Tossana de Velasco Juliana Huidobro
Grado Académico	TITULAR DE CONTABILIDAD
Mención	Asesor de Negocios
Firma	 Raymundo Tossana de Velasco Asesor de Negocios

<sup>3</sup> **Decreto de Urgencia N°127-2020:** Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación de empresas formales en el sector privado y establece otras disposiciones, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mes a través de los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por este concepto.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo que dicta disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación de empresas formales en el sector privado y establece otras disposiciones.

Figura 35: Encuesta aplicada al participante 13.

Sulana, 16 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Adn: Jessica del Roso Espinoza

Asunto: Participación de la aplicación del instrumento de investigación  
cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sulana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad *Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Sulana en el año 2020*, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que **le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se lo alcanza los dos instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Concedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,



Torres Pintado, Brenda Clarivel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 14

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?	X	
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> Vacío legal: El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Ley por la que se decretan las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 005-2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 y D.S 004-2021-TR teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X.
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X.	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X.

Apellidos y Nombres	Rovner Espinosa Jimeno de la
Grado Académico	Superior: Contador Público.
Mención	DOMINICADOR
Firma	

3 **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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

4 **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo 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.

Figura 36: Encuesta aplicada al participante 14.



Suliana, 18 de junio del 2022.

**CARTA DE INVITACIÓN**

Dir: Florencia Elena Ortiz Novati

**Asunto:** Participación de la aplicación del instrumento de investigación cuantitativa

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo, asimismo respecto al asunto en mención informarle que estoy realizando un trabajo de investigación cualitativa titulado: **El Vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Suliana en el 2020.**

En ese sentido, y con el fin de obtener el título profesional de abogado mi trabajo de investigación tiene por finalidad **Analizar la trascendencia del vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital en los colaboradores de CMAC Suliana en el año 2020, y como parte del desarrollo de dicha investigación y conforme al instrumento de evaluación de investigación cuantitativa es necesario realizar entrevistas con preguntas que deben ser respondidas, por su participación, como lo es en su caso, y es por tal motivo que le invito a colaborar con mi investigación en su participación en calidad de participante en la aplicación de dicho instrumento de evaluación.**

Segun de su participación en calidad de experto para la validación correspondiente, se le alcanza los dta instrumentos a evaluar adjuntando asimismo el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones.

Concedor de su alto espíritu altruista, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente,

Tomas Pintado, Brenda Clavel

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO – PARTICIPANTE 15

Estimado trabajador (a) del área de crédito:

Con la finalidad de saber tu nivel de conocimiento y participación en la que ejerció el trabajo remoto y su inaplicación de la desconexión digital, debe responder con total sinceridad a la siguiente encuesta anónima. Le agradecemos su colaboración.

Encuesta:

Variable 1: El Vacío legal del trabajo remoto		SI	NO
1	De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?	X	
2	¿Consideras que existe un vacío legal <sup>1</sup> en el trabajo remoto? De igual manera ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?		X
3	Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y regular el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?	X	
4	En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afectó la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR? <sup>2</sup>	X	
5	Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trabajo remoto de forma permanente dejando de ser una medida temporal y pase a formar parte de nuestra realidad laboral?		X
Variable 2: Demostrar la inaplicabilidad de la desconexión digital		SI	NO
1	Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?		X
2	Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?		X

<sup>1</sup> **Vacío legal:** El término "vacío" se refiere a las lagunas, es decir, a aquellas situaciones no previstas en el ordenamiento jurídico.

<sup>2</sup> Decreto de Urgencia N° 010-2020-TR: Toma por objeto decretar la disposición para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 020-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el ámbito nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

3	Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 <sup>3</sup> y D.S 004-2021-TR <sup>4</sup> teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?		X
4	¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?	X	
5	En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión digital y como llevarlo a cabo; según su modalidad laboral?		X

Apellidos y Nombres	Floriano Elias Beth Noemi
Grado Académico	Técnico en Administración
Mención	ADM. JUNIOR
Firma	 

<sup>3</sup> **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, señala en su artículo 4 que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de beneficiar mensualmente a los empresarios del sector privado para la adquisición del subsidio, lo que permite beneficiar a los empresarios que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

<sup>4</sup> **Decreto Supremo 004-2021-TR:** Decreto Supremo que otorga 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.

Figura 37: Encuesta aplicada al participante 15.

## Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario)

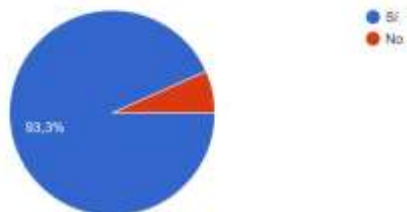
¿Está usted dispuesto a participar y formar parte de esta investigación?

15 respuestas



De acuerdo con su experiencia laboral ¿Cree Ud. que, por su cargo de asesor de negocios, el "trabajo remoto" debería tener la misma relación y derechos que el "teletrabajo"?

15 respuestas



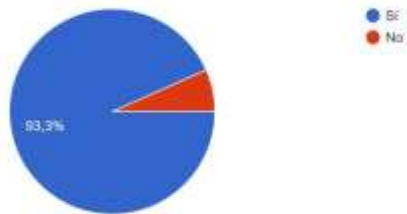
Consideras que existe un vacío legal en el trabajo remoto ¿Cree Ud. que se aplicó el derecho a la desconexión digital en el año 2020?

15 respuestas

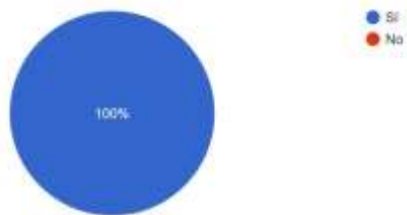


Figura 38: Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario) parte 1.

Al iniciar el covid-19 en el 2020 según las normativas ¿Considera Ud. que el gobierno debería flexibilizar su jornada laboral en el "teletrabajo" y ...lar el trabajo remoto frente a esta nueva era digital?  
15 respuestas



En el cargo que desempeña ¿A Ud. en el 2020 le afecto la aplicación del trabajo remoto, según lo establecido en el D.U 010-2020-TR?  
15 respuestas



Frente a la aplicación del trabajo remoto desde el puesto que desempeña ¿Esta Ud. de acuerdo que el Gobierno Peruano y las empresas regulen el trab... pase a formar parte de nuestra realidad laboral?  
15 respuestas

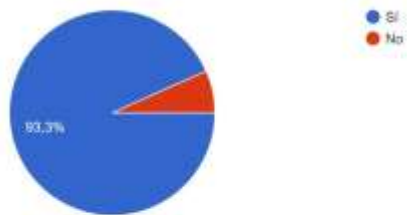


Figura 39: Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario) parte 2.

Desde el puesto que desempeña ¿Ud. conocía sobre los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral?

15 respuestas



Usted como asesor del área de crédito en el 2020 ¿efectuó el derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, según el desempeño de sus funciones laborales?

15 respuestas



Ud. como asesor de crédito ¿Sabe lo que regula las normativas vigentes D.U 127-2020 y D.S 004-2021 teniendo como argumento el derecho a la desconexión digital?

15 respuestas

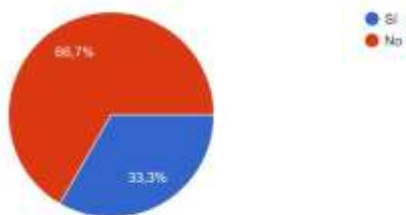
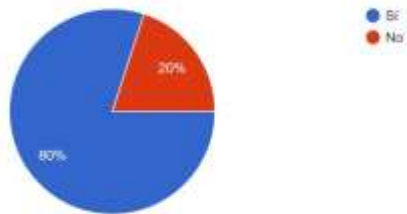


Figura 40: Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario) parte 3.

¿A Ud. al no aplicarse la desconexión digital ha generado o genera, distanciamiento en su vida personal, familiar y de descanso?

15 respuestas



En el 2020 ante la carga laboral ocasionada por la crisis de la covid-19; ¿Ud. ha recibido capacitaciones sobre el derecho a la desconexión ...omo llevarlo a cabo, según su modalidad laboral?

15 respuestas



Figura 41: Anexo 13: Resultados de la encuesta virtual (Google formulario) parte 4.



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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, TORRES PINTADO BRENDA CLARIVEL estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El vacío legal en el trabajo remoto y su inaplicabilidad de la desconexión digital en CMAC Sullana en el 2020.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
TORRES PINTADO BRENDA CLARIVEL <b>DNI:</b> 44115416 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4242-3928	Firmado electrónicamente por: TORBREND14 el 27- 10-2022 12:08:30

Código documento Trilce: INV - 0926294