



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**La desconexión digital laboral como causal para la configuración  
del despido indirecto en el sector privado.**

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

Abogada

**AUTORA:**

Perez Tineo, Dina ([orcid.org/0000-0002-7103-2697](https://orcid.org/0000-0002-7103-2697))

**ASESORA:**

Dra. Anacleto Silva, Diana Berlyne ([orcid.org/0000-0003-0065-6934](https://orcid.org/0000-0003-0065-6934))

Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora ([orcid.org/0000-0002-1137-5479](https://orcid.org/0000-0002-1137-5479))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral y Reforma procesal laboral, Negociación colectiva.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

CHICLAYO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A mi abuelo Martin Pérez Pacheco, que desde el cielo me acompaña y sin duda alguna es mi modelo de vida a seguir. Con el tiempo aprendí lo siguiente: *“En medio de todas las grietas que siempre hay en la vida, encontraré una esperanza, aquella luz que demora, pero llega, aunque estuvo siempre allí, sin embargo, tardamos en identificarla”.*

**DINA PEREZ.**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por siempre darme las fuerzas necesarias para enfrentar cualquier obstáculo y la sabiduría para saber adecuar mi conducta ante cada situación. A mi familia, especialmente a mi hermana Erika Pupuche Pérez, por darme los mejores consejos. A la directora de escuela de Derecho la Dra. Anacleto Silva Diana Berlyne mi asesora temática por la paciencia, orden y disciplina durante el desarrollo de mi investigación. A mis docentes metodológicas la Mg. Bernal Marchena Maryluisa Guadalupe y la Mg. Saavedra Silva Luz Aurora por el apoyo constante en las asesorías brindadas, resaltando su vocación por la docencia universitaria digno de admirar. Finalmente, a la Magistrada Ingrid Janet Merino Gonzales, quien con sus enseñanzas en la práctica judicial me ha permitido poner en práctica y consolidar conocimientos adquiridos tras seis años de estudios.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado.", cuyo autor es PEREZ TINEO DINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 03 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SAAVEDRA SILVA LUZ AURORA <b>DNI:</b> 41687495 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1137-5479	Firmado electrónicamente por: SAAVEDRASL el 05- 07-2023 16:29:32

Código documento Trilce: TRI - 0567240

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PEREZ TINEO DINA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado.", 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>
PEREZ TINEO DINA <b>DNI:</b> 76750985 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7103-2697	Firmado electrónicamente por: PTINEOD el 06-07- 2023 13:47:00

Código documento Trilce: INV - 1252058



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	x
ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	35
3.1. Tipo y diseño de investigación. ....	35
3.2. Variables y operacionalización.....	35
3.3. Población, muestra y muestreo.....	37
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.5. Procedimientos. ....	40
3.6. Método de análisis de datos.....	41
3.7. Aspectos éticos.....	41
IV. RESULTADOS .....	43
V. DISCUSIÓN.....	62
VI. CONCLUSIONES.....	76
VII. RECOMENDACIONES .....	77

VIII. PROPUESTA .....	78
REFERENCIAS.....	86
ANEXOS .....	98

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿Durante el tiempo de pandemia tuvo conocimiento sobre las modificatorias en materia laboral?.....	43
Tabla 2: ¿La empresa donde labora fomentó capacitaciones respetando su jornada laboral? .....	44
Tabla 3: ¿Al inicio de la pandemia la empresa implementó políticas en beneficio de los trabajadores?.....	45
Tabla 4: ¿La empresa adoptó medidas pertinentes para los trabajadores que realizaban trabajo remoto durante el estado de emergencia? .....	46
Tabla 5: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital? .....	47
Tabla 6: ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador? .....	48
Tabla 7: ¿Las horas extras laboradas bajo la modalidad de trabajo remoto fueron remuneradas? .....	49
Tabla 8: ¿Sabe Ud. si su centro de labores ha implementado o modificado medidas en el Reglamento Interno de Trabajo durante los 2 últimos años? .....	50
Tabla 9: ¿Considera que debería regularse una ley que garantice el respeto del derecho a la desconexión digital que se aplique a los trabajadores bajo la modalidad virtual y presencial?.....	51
Tabla 10: ¿Está de acuerdo que es una falta no acatar órdenes, requerimientos y/o disposiciones de índole laboral por medio de soportes digitales después de terminada la jornada de trabajo?.....	52
Tabla 11: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo? .....	53
Tabla 12: ¿El reconocimiento del derecho a la desconexión digital laboral ha tenido la trascendencia esperada? .....	54
Tabla 13: ¿Según su criterio la implementación de la desconexión digital laboral debe ser considerada de manera obligatoria? .....	55



Tabla 14: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital es un avance en la legislación laboral peruana?.....	56
Tabla 15: ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador? .....	57
Tabla 16: ¿Considera discriminatorio que se haya incorporado la desconexión digital únicamente para los teletrabajadores? .....	58
Tabla 17: ¿ Está de acuerdo que se regule una ley especial sobre el derecho a la desconexión digital laboral? .....	59
Tabla 18: ¿Se constituiría un acto de hostilidad el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital? .....	60
Tabla 19: ¿Debe modificarse el artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728? .....	61

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: ¿Durante el tiempo de pandemia tuvo conocimiento sobre las modificatorias en materia laboral?.....	43
Figura 2: ¿La empresa donde labora fomentó capacitaciones respetando su jornada laboral? .....	44
Figura 3: ¿Al inicio de la pandemia la empresa implementó políticas en beneficio de los trabajadores?.....	45
Figura 4: ¿La empresa adoptó medidas pertinentes para los trabajadores que realizaban trabajo remoto durante el estado de emergencia? .....	46
Figura 5: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital? .....	47
Figura 6: ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador? .....	48
Figura 7: ¿Las horas extras laboradas bajo la modalidad de trabajo remoto fueron remuneradas? .....	49
Figura 8: Sabe Ud. ¿Si su centro de labores ha implementado o modificado medidas en el Reglamento Interno de Trabajo durante los 2 últimos años? .....	50
Figura 9: ¿Considera que debería regularse una ley que garantice el respeto del derecho a la desconexión digital que se aplique a los trabajadores bajo la modalidad virtual y presencial?.....	51
Figura 10: ¿Está de acuerdo que es una falta no acatar órdenes, requerimientos y/o disposiciones de índole laboral por medio de soportes digitales después de terminada la jornada de trabajo?.....	52
Figura 11: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo? .....	53
Figura 12: ¿El reconocimiento del derecho a la desconexión digital laboral ha tenido la trascendencia esperada? .....	54
Figura 13: ¿Según su criterio la implementación de la desconexión digital laboral debe ser considerada de manera obligatoria? .....	55

Figura 14: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital es un avance en la legislación laboral peruana?.....	56
Figura 15: ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador? .....	57
Figura 16: ¿Considera discriminatorio que se haya incorporado la desconexión digital únicamente para los teletrabajadores? .....	58
Figura 17: ¿Está de acuerdo que se regule una ley especial sobre el derecho a la desconexión digital laboral? .....	59
Figura 18: ¿Se constituiría un acto de hostilidad el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital? .....	60
Figura 19: ¿Debe modificarse el artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728?.....	61

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

<b>art.</b> .....	artículo.
<b>D.L.</b> .....	Decreto Legislativo.
<b>D.U.</b> .....	Decreto de Urgencia.
<b>D.S.</b> .....	Decreto Supremo.
<b>F.P.E.</b> .....	Fomento Promoción del Empleo
<b>I.C.A.L.</b> .....	Ilustre Colegio de Abogado de Lambayeque.
<b>L.P.C.L.</b> .....	Ley de Productividad Competitividad Laboral.
<b>O.I.T.</b> .....	Organización Internacional de Trabajo
<b>Regl.</b> .....	Reglamento.
<b>RR. HH.</b> .....	Recursos Humanos.
<b>S.S.T.</b> .....	Seguridad y Salud en el Trabajo.
<b>SUNAFIL</b> .....	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
<b>T.C.</b> .....	Tribunal Constitucional.
<b>TICs</b> .....	Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

## RESUMEN

La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto, aun no se encuentra regulado en el ordenamiento peruano. Sin embargo, el derecho a la desconexión laboral si lo está, pero con inconsistencias desde su reconocimiento, a consecuencia ha provocado una serie de conductas por parte del empleador transgrediendo derechos fundamentales de los trabajadores sin distinción al régimen y/o modalidad que laboren; la investigación tuvo como objetivo: Establecer la desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado. La metodología, fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental. Como resultado, el 73% de los encuestados consideraron acto de hostilidad el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital. Conclusión: resulta necesario la modificación del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, ante la improvisación e inadecuada interpretación de las tendencias legislativas extranjeras en el trabajo digital promulgadas a través del Poder Legislativo que ha originado la existencia de trabas en la administración de justicia y en las entidades adscritas al Ministerio de Trabajo por la vulneración del derecho digital por parte de los empleadores.

**Palabras clave:** Desconexión laboral, acto de hostilidad, despido Indirecto.

## **ABSTRACT**

The digital labor disconnection as a cause for the configuration of indirect dismissal, is not yet regulated in Peruvian law. However, the right to disconnection from work is, but with inconsistencies since its recognition, as a result has provoked a series of behaviors on the part of the employer transgressing fundamental rights of workers without distinction to the regime and / or modality they work; The research aimed to: Establish the digital labor disconnection as a cause for the configuration of indirect dismissal in the private sector. The methodology was quantitative approach, basic type and non-experimental design. As a result, 73% of respondents considered an act of hostility the failure of the employer to ensure the right to digital disconnection. Conclusion: it is necessary to amend Article 30 of Legislative Decree N° 728, in the face of improvisation and inadequate interpretation of foreign legislative trends in digital work enacted through the Legislative Branch which has led to the existence of obstacles in the administration of justice, and in the entities attached to the Ministry of Labor for the violation of digital rights by employers.

**Keywords:** Labor disconnection, act of hostility, indirect dismissal.

## I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la pandemia, a través de diversas normas de carácter excepcional o permanente adopta medidas orientadas a salvaguardar la continuidad del vínculo laboral, los puestos de trabajo y la dimensión humana. En ese sentido, mediante D.U N° 127-2020 reconoce el derecho a la desconexión laboral. No obstante, se ha integrado en la vida cotidiana la incidencia de herramientas e instrumentos digitales, ha generado afrontar una serie de situaciones de innovación que ha transformado a la sociedad originando un incremento del servicio, comercio electrónico y el trabajo autónomo en línea, pasando a un estado de conectividad laboral permanente.

A nivel mundial, Francia en el 2016 marcó un hito destacable al ser el primero en reconocer la desconexión digital como derecho a través de la Ley 2016-1088; siguiendo la misma tendencia Italia (2017), India, Filipinas y España (2018), siendo este último en donde el 51% de la población activa reconoce atender y responder llamadas, correos electrónicos durante su periodo de descansos, vacaciones o fines de semanas, la razón es que los encuestados tienen una concepción de “obligación de responder” porque su trabajo lo requiere (Infojobs-ESADE, 2018).

En ese contexto, no es ajeno que el empleo de las herramientas digitales permite al trabajador disponer del desarrollo de sus actividades en el tiempo, forma y lugar que considere adecuado, pero al mismo tiempo surgen situaciones de hiperconexión que afectan la jornada laboral y en consecuencia genera daños a la salud tanto físico como psicosocial (Aguilera y Cristobal, 2017, p. 334).

En América Latina, Chile en el 2019 aprobó y modificó su Código de Trabajo con el propósito de que sus trabajadores tengan derecho a desconectarse digitalmente una vez terminada su jornada de trabajo. Contrario sensu, presenta un panorama similar al de España considerando que “la desconexión laboral” no se consigue porque existen alteraciones e interrupciones por parte del empleador ante sus requerimientos. El trabajador indirectamente suspende su tiempo de descanso a fin de responder su llamado, esto es “volver a estar disponible”.

El empleo de soportes digitales hace difícil al trabajador desconectarse del entorno laboral, ya que recibe e-mails, llamadas a cualquier hora a través de

diferentes sistemas de conectividad online, resultando negativo porque hace imposible no estar pendiente del trabajo, incluso en las vacaciones anuales, descansos semanales, diarios y feriados (Camós y Sierra, 2020, p. 1068).

En el Perú, a fin de mitigar la propagación del SARS-CoV2, el gobierno promulgó el D.U N° 026-2020 que insta el trabajo remoto para el sector privado y público. Asimismo, mediante D.U N.° 127-2020 se reconoce a la desconexión digital como derecho, permitiendo al trabajador no atender ningún llamado de cualquier dispositivo digital fuera del horario laboral, a pesar que su reconocimiento no obtuvo la trascendencia esperada. Esto se evidencia según los resultados del Barómetro Edenred Perú (2021), donde un 73% de trabajadores encuestados aseguran que incrementó entre 1 y 5 horas su carga laboral, agregado a ello, no recibieron remuneración por las horas extras trabajadas, generando un desbalance en su vida laboral y personal.

El sector privado se caracteriza por ser flexible, además, debe observar todas las disposiciones aplicables a la jornada de trabajo conforme al régimen laboral que corresponda y a las medidas coercitivas que aseguren su cumplimiento. Sin embargo, los empleadores no pueden abusar de su poder de dirección exigiendo la realización de actividades y coordinaciones durante el tiempo de desconexión laboral. La modalidad de laborar digitalmente por medio del empleo de instrumentos o medios online ha tenido un mayor impacto en la relación laboral frente a la “obligatoriedad” de los mandatos de los empleadores hacia sus colaboradores una vez terminada su jornada de trabajo, inclusive se les impuso indirectamente estar “conectado”.

En cierta medida, se configura una serie de actos o conductas de subordinación tales como: envío de correos electrónicos en cualquier momento, llamadas telefónicas, reuniones intempestivas por diferentes plataformas virtuales, todas ellas fuera de la jornada de trabajo. En efecto, estos actos hacen insostenible el vínculo laboral. Por lo tanto, se planteó la siguiente problemática: ¿De qué manera la vulneración del derecho a la desconexión digital es una causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado?.



La investigación resulta de interés jurídico y social porque ante la existencia de vacíos legales y abundante normativa dispersa en la rama del derecho del trabajo, la legislación peruana tiene una desventaja ya que, no contamos con un Código de Trabajo que regule el acervo legal en comparación a la legislación laboral internacional. Este trabajo servirá para establecer si el incumplimiento por parte del empleador de velar el derecho a la desconexión digital laboral se considera un acto de hostilidad, debido que se evidencia una vulneración del derecho a la jornada de trabajo en el quehacer laboral de los trabajadores bajo la modalidad virtual.

Paralelamente, busca una trascendencia en las normas de carácter sociolaboral del uso razonable de los instrumentos digitales, ya que se observa en la actualidad un gran auge tecnológico cuya capacidad tiende a beneficiar tanto a las empresas como a sus colaboradores y, a través de ellas, a toda la sociedad. Pero, garantizando un trabajo decente y respetando normas fundamentales del derecho al trabajo. Se advierte que, la información contiene un sustento teórico y científico ya que se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos que permitió identificar los supuestos actos hostiles derivados de la desconexión laboral como variable matriz de estudio.

Además, de esta investigación se podrá extraer datos para futuros análisis. El trabajo se desarrolló con el propósito de proponer una modificación al artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728, tomando en cuenta los límites del empleo de herramientas digitales. Es por ese motivo, que no es suficiente el solo reconocimiento del derecho al trabajador a desconectarse de los medios digitales como medida excepcional y temporal, sino que el empleador debe establecer cambios de paradigmas a fin de velar por la seguridad de sus colaboradores tanto externos como internos y las necesidades adecuadas a la empresa.

La investigación tuvo objetivo general: Establecer la desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado. De manera que, como objetivos específicos se tiene: 1) Explicar la violación de derechos fundamentales en la desconexión digital laboral en el sector privado; 2) Demostrar las conductas hostiles de la desconexión digital laboral para la configuración del despido indirecto en el sector privado; y 3) Proponer la modificación del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728.

Finalmente, se planteó como hipótesis: Si ante el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital es necesaria su incorporación como una causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado.

## II. MARCO TEÓRICO

En España, la investigación realizada por Molina Navarrete (2017) tuvo como objetivo: Calificar la desconexión laboral no como nuevo derecho, sino como garantía efectiva al descanso. La metodología que empleó fue la dogmática jurídica. Se concluyó: Carece de razonabilidad esperar regulación que logre convencer o persuadir a los operadores jurídicos y trabajadores que en el sistema español no existe garantía de tutela del derecho al descanso. Por lo que, considera se debe concretar según las necesidades con medidas actualizadas en sus formatos o denominaciones, pero no en contenidos.

Sin embargo, entre la nueva garantía digital y la clásica su regulación parte del poder directivo, no puede exigir al trabajador a prestar servicios a través de los diversos dispositivos online de forma virtual ni presencial fuera de la jornada de trabajo.

Arrieta Idiakez (2019) su estudio formuló el objetivo principal: Análisis de la situación del trabajador digital a distancia con relación al derecho a la desconexión tecnológica y registro de la jornada laboral en España. Fue de tipo cualitativa con diseño no experimental. El resultado fue: La necesidad de regular el derecho a la desconexión laboral y su registro de jornada. Se concluyó: El exceso de la dependencia digital y del tiempo de trabajo se han convertido en factores dañinos para la salud de los trabajadores virtuales a distancia, debiendo evitar riesgos laborales, todo ello se ampara en el derecho a la desconexión digital.

Chile, Montero Pessoa (2022) su estudio planteó como objetivo: Argumentar y ofrecer jurídicamente contribuciones a la práctica aplicación del derecho a la desconexión laboral del trabajo en empresas y jurisprudencias, para casos en la relación laboral. Utilizó el método deductivo con enfoque documental y bibliográfico. Obtuvieron como resultados: La tecnología evoluciona, modifica y facilita la ejecución de sus actividades laborales. Se concluyó: Generar otra forma de trabajar, permite al trabajador siga conectado a sus labores. Esto es contestar demandas por parte de su empleador cuando se haya terminado la jornada laboral.

En Perú, López Zarzosa, Torres Cancino (2018) en sus estudios realizados tuvieron como objetivo en común: Determinar la regulación y explicar cómo el

empleador afecta el derecho a la desconexión laboral del colaborador por medio del empleo de las TIC, representando un límite a su poder de dirección. El tipo de investigación fue la dogmática-teórica, básica descriptiva y con diseño no experimental. Los resultados obtenidos fueron: A nivel de doctrinario 7 a favor y 2 en contra, por otro lado, se utilizó la técnica de la entrevista. Sus investigaciones concluyeron: Se determinó que al existir vacíos legales es necesario una regulación sobre la desconexión laboral ya que esto produce un aprovechamiento por los empleadores a fin de invadir negativamente en la vida personal y familiar de sus trabajadores.

En consecuencia, genera una serie de perjuicios en cuanto se reduce el tiempo para realizar sus actividades por cuanto atienden los requerimientos después que ha terminado su jornada de trabajo.

Del Águila Linares y Guillermo Chauca (2019) en su trabajo realizó el objetivo primordial: Describir la ausencia de regular la desconexión laboral y la vulneración a la jornada laboral mediante el uso de TIC en el DL. N° 728. Empleó como metodología de tipo jurídico descriptivo, diseño no experimental, utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista. La tesis concluyó: Al producirse la vulneración a la jornada de trabajo, la propuesta de un proyecto de Ley es idónea a fin de regular a la desconexión digital e incorporar al decreto legislativo N° 728 con el propósito de favorecer a los trabajadores de la actividad privada.

En Lambayeque, Távora Romero (2018), sostuvo el objetivo general: Proponer la regulación del derecho a la desconexión tecnológica en la norma positiva peruana. El tipo de estudio empleado fue la dogmática jurídica- propositiva. La tesista concluyó: El intensivo uso de las TIC vulnera derechos fundamentales como derecho a la salud, al descanso y a la desconexión digital laboral

Mendoza Mundaca (2021) postuló como objetivo: Explicar la manera como los requerimientos fuera de jornada de trabajo afectan al derecho al descanso y asegure el respeto a la desconexión laboral. La metodología: fue mixta de nivel propositivo. La investigación concluyó: El uso de las Tic fuera del horario de trabajo vulnera el derecho al descanso produciendo conflicto y graves consecuencias a la salud.

Cieza Quiroz (2022) el objetivo de su trabajo fue: Determinar vulneración de derechos laborales de trabajadores durante el trabajo remoto del sector privado y proponer un proyecto de ley que lo regule. El tipo de investigación fue mixto, diseño no experimental de nivel propositivo. Los resultados fueron que 78% de encuestados evidenció su desacuerdo que se haya respetado la jornada laboral máxima y el 72% el no respeta el derecho a la desconexión digital laboral. El estudio concluyó: Se determinó por medio de fundamentación teórica el desarrollo de los derechos laborales de los colaboradores, la vulneración de derechos laborales (jornada laboral, pago de horas extra e incluso la desconexión digital) de los colaboradores de la actividad privada que realizan trabajo remoto.

Por todo lo sostenido, en las investigaciones de los autores nacionales y locales en torno al antes y durante de la desconexión digital laboral, en cierta medida ha existido una gran afectación a derechos laborales tales como: Derecho al descanso, jornada laboral, horas extras y el Derecho a la salud. Aunado a ello, es la ausencia de regulación especial de la desconexión laboral que garantice la protección debida a los trabajadores bajo cualquier régimen y modalidad laboral. Siendo conveniente hay que recalcar que debemos adaptarnos a la realidad peruana ante la ciencia y los avances tecnológicos en concordancia a las normas sociolaborales.

En la normativa internacional, la denominada revolución tecnológica y el reconocimiento del derecho a la desconexión laboral en países europeos, surge porque nos encontramos en un contexto de avance significativo de las TIC, permitiendo a los empleadores que sus trabajadores sigan prestando sus servicios en el tiempo que no les corresponde trabajar (Aguinaga Saavedra, 2020, p.178). Aunado a la situación, ha creado oportunidades de generar ingresos para los colaboradores en todo el mundo, pero a su vez ha propiciado problemas principalmente la vulneración del derecho a la jornada de trabajo.

Bajo esa tesitura, en el 2018 la Organización Internacional de Trabajo (OIT), señaló que el Perú presenta una alta tasa de informalidad por tener un desarrollo lento dado que las horas trabajadas por día exceden porque sus condiciones son de baja productividad. Para tal efecto, deberá estar sujeta a las 7 recomendaciones dadas por la Agencia de la Naciones Unidas principalmente la 5ta recomendación,

referido adoptar una normativa sobre remuneración y el tiempo de trabajo a fin de efectivizar: principios universales y derechos.

La debida aplicación de normas y convenios relativo en cuanto al horario justo de trabajo y la remuneración son supeditados en el vínculo laboral, porque considera que se encuentra interrelacionados advirtiendo que el producto del exceso de horas trabajadas es conducido por las bajas remuneraciones percibidas (OIT, 2021, p. 254). Por ello, es necesario crear nuevas normas en cuanto al trabajo realizado por medio de la tecnología digital independientemente cual sea su situación contractual.

Teniendo como base: 1) Los derechos fundamentales y principios en el trabajo como: Derecho a negociación colectiva y libertad sindical; Eliminación de todo tipo de discriminación; El trabajo forzoso; y, la abolición del trabajo infantil. 2) Normativa de trabajo en otros instrumentos de la OIT las cuales son: Seguridad social; Salud y seguridad en el trabajo; Políticas de creación de empleo; y, la inspección laboral. 3) Normativa de trabajo en otros instrumentos de la OIT en los colaboradores de plataformas tenemos: Sistemas de pago; Acceso a los datos y derecho a la intimidad; Condiciones contractuales claras; Movilidad laboral; y, la solución de conflictos.

La Declaración sobre Justicia Social nos proporciona dos pilares: 1) seguridad social y 2) protección de los trabajadores, los mismos que actúan como complementos para velar por el acceso de los servicios de salud (el seguro y la asistencia social) destinadas asegurar la protección social. De manera que, para defender el respeto por los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores, asegura la participación equitativa en la productividad y el desarrollo económico a fin de contribuir y/o fomentar igualdad de condiciones, por medio del dialogo social y negociación colectiva (pp. 09-10).

Por otro lado, la transformación global del trabajo ha dado origen a una serie de oportunidades y retos en referencia a la prestación laboral efectiva para los trabajadores sobre todo a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad; se advierte en atención a dos cuestiones como: a) mejorar el equilibrio y b) regular el

tiempo de trabajo entre la vida privada y profesional, de ahí que la aplicación tenga repercusión en todas las empresas, así como en la economía formal e informal.

Uno de los objetivos de cumplimiento universal de la OIT es la promoción del trabajo decente, su importancia se encamina en la labor de un buen funcionamiento de la sociedad, cuyo medio idóneo es la observación y análisis en la legislación las cuales deben ser concertadas con instituciones, organizaciones, sistemas de administración, juzgados, inspección de trabajo, tribunales y magistraturas. Por cuanto es necesario cumplir con los 6 objetivos siguientes: 1) Protección de la seguridad y salud; 2) Igualdad de trato; 3) Horarios de trabajo previsible y seguro; 4) política Salarial; 5) Protección social universal; y, 6) Formación de trabajadores con gran nivel de adaptación y respuesta (Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo, 2023).

La Agencia de las Naciones Unidas, ha tenido pronunciamiento sobre las nuevas modalidades de laborar, entre ellos el trabajo a domicilio. Sin embargo, sostiene que siempre ha existido, pero ha permanecido invisible en el tiempo, es decir, abarca una variedad de actividades tales como: la costura, ensamblaje, bordado, servicios profesionales y administrativos. Frente a ello, resaltar la incidencia de la tecnología y el teletrabajo, debido que pueden ser realizados a distancia. Por último, el trabajo a domicilio por medio de plataformas digitales se encuentra difundido en todo el mundo (El Trabajo a domicilio de la indivisibilidad al trabajo decente, 2022).

Otro punto importante, es la seguridad en los centros de trabajos, factor esencial que directamente recae en el empleador, quien es el responsable de crear un buen ambiente laboral. Ergo, el desconocimiento sobre políticas, y practicas seguras trae efectos nocivos en la salud y la seguridad de los trabajadores. La causa es la intensificación de sobre carga y los excesos en las horas trabajadas. Aunado a ello, y no menos importante son los riesgos psicosociales, ante la difuminación de los límites entre la vida profesional y vida personal.

La eficacia del empleo de las tecnologías en el trabajo, parte de una Guía que la misma organización internacional ha elaborado, a modo de apoyo al teletrabajo durante y después de la pandemia que azotó al mundo en el 2020,

mediante la Guía Práctica se presentó los siguientes consejos: 1) Garantizar el respaldo de la dirección general; 2) Proporcionar herramientas y la formación; y, 3) Establecer los límites al tiempo de trabajo. En virtud de lo expuesto, se debe garantizar un trato equitativo en la remuneración y otorgar condiciones adecuadas para un trabajo justo (Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, 2019)

Con el propósito de equilibrar entre la vida privada y la vida profesional, hay factores claves que deben desarrollarse, nos encontramos cada vez más conectados a la tecnología y a la comunicación, es ahí que las horas y los horarios se presentan determinando en qué medida los colaboradores pueden llegar a conciliar entre su trabajo remunerado y su vida privada, aunado los quehaceres del hogar. En un porcentaje minoritario bajo un enfoque político, adoptaron iniciativas tal como el “derecho a la desconexión”, se reconoció con la finalidad de poner límites entre el tiempo reservado y el tiempo de trabajo remunerado (OIT, 2022).

En virtud de lo expuesto, en Canadá, el sector empresarial que cuente con 25 trabajadores a más debe tener expresamente una política sobre el derecho a la desconexión del lugar de labores, de manera similar en Portugal, los empleadores con más de 10 colaboradores deben de abstenerse de solicitar requerimientos durante el tiempo de descanso. En esa misma línea, España y Bélgica han regulado normativa sobre este derecho digital, mientras que en Kenya aún está en proyecto de Ley. La tendencia procedente, refleja que a la fecha sigue siendo un tema importante el tiempo de trabajo y los periodos de descanso en los países independientes del desarrollo económico, se busca instaurar políticas innovadoras como: a) establecer un numero de mínimo de horas laboradas y b) el preaviso (Addati et al., 2022).

Para el fortalecimiento en la legislación laboral se requiere de estrategias específicas (medidas disuasorias e incentivos), debiendo ser claras y accesibles para los actores del sector privado y público. Paralelamente, no se logra una eficacia jurídica dado que existen procedimientos burocráticos que originan carga excesiva la cual impide el cumplimiento de las obligaciones legales. No obstante, en los últimos años, las autoridades encargadas de la inspección del trabajo siguen afrontando retos planteados.



El avance de la ciencia y tecnología coadyuva a la administración y la inspección de trabajo a buscar estrategias eficientes e idóneas con el objetivo de ser más eficaces; el mundo de las redes sociales es de gran impacto social, es una herramienta de comunicación digital que recién se está empezando a explorar, por eso que en los centros de trabajo los profesionales están equipados de teléfonos inteligentes y ordenadores portátiles (Galzka, 2017). Los países que destacan son Perú y Colombia, gobiernos que para facilitar la formalización y el cumplimiento de normas promueven la aplicación de las tecnologías (Chacaltana et al., 2018).

El surgimiento de ideas innovadoras para el cumplimiento y control de la normativa se da a partir de la escasez de recursos y el aumento en la demanda. El gobierno del Perú a través de la autoridad inspectora de trabajo implementó la utilización de equipos móviles para dar cabal cumplimiento a las normas en las zonas rurales, este equipo funciona las 24 horas al día, toma medidas inmediatas en casos donde la pongan en riesgo la vida o la salud, otro ente colaborativo es la Sunafil periódicamente organiza -mesas redondas- con los empleadores y trabajadoras para debatir formar de colaboración y prioridades. En el continente asiático, en Singapur quienes se encargan del servicio de inspección lo informan mediante escrito a las empresas sobre el cumplimiento en materia de seguridad y trabajo (OIT, 2023).

Mientras que, en España desde el 2021, cuentan con un programa intensivo de inspección de seguridad social y trabajo. De manera similar, en los Estados Unidos, a fin de eximir a los empleadores de las inspecciones se ha instalado programas de protección voluntaria de la administración de la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de verificar si se ha aplicado los sistemas de gestión efectivo ya que permite mantener una tasa de enfermedades y lesiones por debajo de la medida permitida según su sector. Asimismo, Chile tuvo éxito en el programa de inspección, pero con colaboración de interlocutores como es el sindicato representativo, la cámara chilena de construcción y el Departamento de Inspección del Trabajo (OIT, 2023).

El factor tiempo en los centros laborales es determinante para la organización del trabajo, a través de la organización de trabajo ha realizado investigaciones donde los resultados se encuentran publicados 1) el Informe que

examina los efectos del teletrabajo; 2) el informe del trabajo por medio de las tecnologías de la comunicación; 3) la Guía Práctica de la OIT en beneficio de la empresa y trabajador; y, 4) el Informe mundial de asesoramiento en políticas y asistencia técnica en temas del derecho a la desconexión y del teletrabajo. En consecuencia, su utilidad se justifica porque amplia el acceso de justicia mediante la flexibilidad en el trabajo, promoviendo la conciliación de la vida privada y laboral (OIT, 2019).

Las nuevas formas de vivir, trabajar y producir deben aprovecharse para la protección de los trabajadores y la organización en la producción de los procesos laborales, la economía a nivel mundial está creciendo aún más si es mediante el empleo de plataformas digitales. No obstante, también hay efectos negativos como es la intromisión en la esfera familiar, es por lo que, ante la nueva normalidad se plantea retos para la disolución de los límites entre la vida laboral y personal, dado al alargamiento del horario de trabajo, en la actualidad hay debates en torno al derecho de la desconexión laboral (Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, 2023).

Uno de los compromisos de la OIT es lograr la justicia social, para ello tiene que cumplir con lo formulado por la Agenda 2030 para un desarrollo sostenible (Plan de implementación de la OIT, 2016), los gobiernos antes de ejecutar deberá considerar las siguientes políticas: 1) Generar empleo productivo y formal; 2) Abogar por un incremento de inversiones en protección de los trabajadores; 3) Atención principal a los grupos vulnerables; 4) Proporcionar protección a los trabajadores de todas las modalidades; 5) Prominencia a la Seguridad y Salud en el Trabajo; 6) Prestar atención al tiempo de trabajo y salario; 7) Minimizar los retos de la digitalización de la economía y aprovechar las oportunidades; y 8) Enfrentar la infravaloración del trabajador del cuidado (OIT, 2023).

Finalmente, los resultados y avances de los ocho ámbitos de políticas anteriormente descritos dependerán en primer lugar, fomento del dialogo social bipartito y tripartito; segundo, fomentar la ratificación y aplicación de convenios de la OIT; tercero, desarrollo de conocimientos que responda a la realidad y necesidad; cuarto, evaluar las repercusiones de las políticas e instituciones; y quinto, esforzar y aumentar las acciones de la OIT con otras organizaciones (OIT, 2022).

En la legislación comparada, la desconexión laboral ha sido de vital estudio para su regulación porque a través del derecho del trabajo busca proteger derechos fundamentales, uno de ellos el derecho al descanso. Ahora bien, Loiseau (2017) advierte, “La déconnexion du travail avec le temps et le lieu de travail qui est discutée dans le contexte sera un must obligation de l’employeur sur la qualité de vie au travail” (p. 463). La cita anterior se traduce: “La desconexión en el trabajo será una obligación ineludible del empleador sobre la calidad de vida y condición en el centro de trabajo”. Del cual se constituye como deber del empleador permitir la desconexión de sus trabajadores cuando ha terminado su jornada laboral, con el propósito de salvaguardar la calidad de vida y por ende el derecho a la salud.

Por su parte, Morel (2017) afirma, “(...) l’usage abusif des outils numériques fragilise l’effectivité du droit au repos, abus s’enracine comme cause de surcharge de travail (...)” (p. 14). Traducido se consigna: “(...) El mal uso de las herramientas digitales debilita la efectividad del derecho al descanso, el abuso se arraiga como causa del exceso de trabajo (...)”. En otras palabras, el abuso de instrumentos de soporte digital es un factor negativo ya que debilita la efectividad del derecho al descanso.

Ante un análisis precedente, Pansu (2018) expone, “(...) technological empowerment also prolongs working time. A large percentage of workers claim to work additional hours, even when they have left the workplace. Because of the excessive use of digital tools. Hence the need to protect workers and integrate the legal disconnect point (...)” (p. 100). Bajo traducción dice: “(...) el empoderamiento tecnológico también prolonga el tiempo de trabajo. Un gran porcentaje de trabajadores afirman trabajar horas adicionales, incluso cuando han dejado el lugar de trabajo. De ahí la necesidad de proteger a los trabajadores e integrar la desconexión digital (...)”. Texto que refleja la importancia de fijar límites a la facultad de dirección ante el empleo de las tecnologías.

Amado Leal (2018) enfatiza, “(...) os princípios justralhistas sejam adaptados à realidade de cada setor de atividade, conforme determinou ao seu ordenamento jurídico (...)” (p. 255); al traducir sostiene que: “(...) los principios del trabajo se adaptan a la realidad de cada sector según lo determine su ordenamiento jurídico (...)”. En virtud, a la existencia de vacíos o lagunas en la ley, el operador de

justicia se direcciona hacia los principios para interpretar con mayor claridad la norma jurídica y aplicar al caso concreto.

Por último, Pereira Ponzilacqua y Graciana Silva (2020) consideran, “(...) A interação do trabalhador com o meio técnico modifica a forma de organização laboral, modificando o grau de autonomia e de independência do empregado e a variedade de informações que recebe e tem que processar (...)” (p. 199). Dicho texto se traduce: “(...) La interacción del trabajador con el medio técnico modifica la forma de organización del trabajo, el grado de autonomía e independencia del trabajador y la variedad de información que recibe y que tiene que procesar (...)”.

En efecto, la sola interacción en las relaciones laborales a raíz de diversos hechos que atentan la dignidad humana y los derechos laborales del trabajador produce cambios en la autonomía e independencia en las formas de organización de trabajo.

En atención a ello, en América Latina en vista al avance de la tecnología ha posibilitado que diferentes personas trabajen remotamente desde sus casas, situación que es la excepción, ya que la regla es la presencialidad. Santiago Bosco (2022), da a conocer lo siguiente: [...] en la aparición de la pandemia COVID-19, las modalidades de trabajo cambiaron, provocando de manera compulsiva el Home office [...] la pandemia fue cediendo y se ha producido una vuelta al trabajo presencial pero no en su totalidad [...] las estadísticas a nivel global indican que en América Latina aproximadamente 23 millones de personas pasaron a teletrabajar y en Europa países como España han experimentado un aumento del 74.2% de la fuerza laboral que se desempeña desde su casa.

Dicho autor añade que en la legislación Argentina, no contaba con una normativa específica solo había 3 resoluciones: 1) Resolución N° 147/2012; 2) Resolución N° 1552/2012; y, 3) Resolución N° 595/2013; ahora, con la llegada de la Ley 27.555 se introdujo el art. 102, en la Ley de Contrato de Trabajo, donde regula el Teletrabajo [...] se incorpora “El derecho a la desconexión digital” regulado en el art. 5°, a partir del Decreto Reglamentario, establece que no es un derecho absoluto. Además, En el art. 203° prevé: supuestos contenidos en la Ley N° 20.744. Un caso se presentó en Tucumán, sobre las compañías de seguros de vida,

firmaron un Convenio Colectivo provisorio referido a la aplicación de la Ley 27.555, en el cual ratifican el derecho y establecen que el ejercicio de este no puede implicar sanción alguna [...].

Se puede advertir, que el derecho a desconectarse resulta se incorporado por convenios colectivos, dado que existe casuística. De ahí, que no hay jurisprudencia sobre este derecho digital, no hay fallos, porque ningún tribunal del país argentino se ha pronunciado.

Bajo ese contexto, el empleo de las tecnologías tomo suma importancia durante la pandemia en todos los ámbitos es por ello Quique Bianchi señala, [...] En tiempos de cuarenta el teletrabajo resulto beneficioso en el ámbito laboral. No obstante, se evidenció una tendencia de invasión a la intimidad en nuestra vida familiar. En razón, que aparecieron en las diferentes legislaciones el Derecho a la Desconexión digital [...] (2020, p. 2).

En materia de trabajo desde los años 90', la situación en Argentina no es alejada a la realidad peruana es por eso Macoretta (2017), concluye que: [...] a nivel de la actividad económica ha existido cambios en el modelo productivo, pretendiendo modernizar la organización del trabajo, dado que sus colaboradores al quedarse desempleados aceptan un puesto laboral bajo cualquier condición inclusive fuera del horario laboral, permanecen conectados con su centro de trabajo. En consecuencia, se evidencia un riesgo al no cumplir con los tiempos de descanso, interfiriendo directamente con el desarrollo de las actividades privadas; es inevitable regular la obligación de desconectarse del sistema de comunicación con la empresa, motivo que no basta el reconocimiento de un derecho para asegurar el descanso en sus colaboradores [...] (p. 711).

En efecto, los centros laborales asumen un rol importante de adaptarse al empleo de las tecnologías, es por lo que ponen a disposición la tecnología necesaria para que trabajen; sin embargo, encontramos delimitaciones o vacíos en la normativa que garantice la efectividad de este derecho.

La incidencia de una cuarta revolución industrial, [...] no solo consiste en máquinas y sistemas inteligentes conectados, su alcance es más amplio. Al mismo tiempo se producen oleadas avances en ámbitos que van desde la secuenciación

genética hasta la nanotecnología [...] Es la fusión de estas tecnologías y su interacción a través de los dominios físicos, digitales y biológicos lo que hace que la cuarta revolución industrial sea fundamentalmente diferente a las anteriores [...] (Schwab 2017, p. 21).

La legislación Brasileña, carece de regulación expresa el derecho a la desconexión digital, pero no es ajena a la situación que se atravesó durante la crisis sanitaria del 2020, consecuente a ello, ha buscado de evitar transgresión de derechos laborales de los trabajadores. Pereira Ponzilacqua y Graciana Silva (2020), enfatiza lo siguiente: [...] O patrão não deve interferir na vida privada dos seus colaboradores, neste sentido, deve proporcionar melhores condições e técnicas de supervisão e controlo das atividades ou funções exigidas no seu local de trabalho de forma a evitar mensagens massivas relacionadas com o trabalho. seu dia terminou, pois isso caracteriza abuso de direito dentro do qual deve se submeter ao pagamento responsável de indenização por dano moral ou existencial [...] (p. 210).

Párrafo que al traducirse refiere, [...] “El jefe no debe inmiscuirse en la vida privada de sus empleados, en tal sentido, debe brindar mejores condiciones y técnicas para la supervisión y control de las actividades o funciones requeridas en su centro de trabajo a fin de evitar mensajes masivos relacionados con el trabajo, pues ello caracteriza un abuso de derecho dentro del cual debe someterse al pago responsable de una indemnización por daño moral o existencial [...].

Frente a lo expuesto, el ordenamiento jurídico en Brasil, se dedican a interpretar, analizar los diferentes dispositivos constitucionales como el derecho a la privacidad, a la persona y sobre todo la dignidad humana, con la finalidad de proteger no solo al trabajador sino también a los empleadores, debido que ninguno de los sectores sociales debe quedar en desprotección. Es por ello, debe reconocerse la existencia del derecho en mención.

Siguiendo en el mismo marco conceptual, el autor resalta la posibilidad de exigir reparación ante la violación de su derecho o medidas cautelares, siempre bajo los procedimientos correspondientes. Almeida y Severo (2016), expresa: [...] A partir da limitação da jornada de trabalho humano, o direito à desconexão digital

surge como condição para se manifestar socialmente como direito fundamental e não apenas como um deber [...] (p. 13). Traducido dice: [...] A partir de la limitación de la jornada laboral, surge el derecho a la desconexión digital como condición para manifestarse socialmente como un derecho fundamental y no sólo como un deber [...].

Las condiciones de trabajo ante la llegada de un posible reconocimiento a desconectarse digital de su centro laboral, arraiga muchas situaciones dado al ejercicio de sus actividades y el poder de dirección que tiene los empleadores en el manejo de su centro de trabajo.

[...] As regras sobre tempo e descanso devem ser examinadas, detalhe que destaca o direito à desconexão digital, o autor desenvolve que dentro de uma relação jurídica quando há limitações impostas pela força de trabalho versus condições humanas; o direito ao desligamento digital pode ser observado tanto no ambiente interno de trabalho quanto após o plantão [...] (Almeida y Severo, 2016, p. 11). La traducción se orienta: [...] Deben examinarse las reglas sobre el tiempo y el descanso, detalle que destaca el derecho a la desconexión digital, el autor desarrolla que dentro de una relación jurídica existen limitaciones impuestas por la mano de obra frente a las condiciones humanas; el derecho a la desconexión digital se puede observar tanto en el ambiente interno de trabajo como externo [...].

Al referirnos de los límites que existen en el tiempo de trabajo varía de acuerdo con el régimen de trabajo que esté estipulado en un contrato laboral, y a los convenios que tenga el colaborador con el empleador en cuanto al manejo de las horas extras remuneradas; en la actualidad no es común trabajar ad honorem, dado que las necesidades cada vez se modifican y la situación económica resulta inestable.

[...] No plano constitucional, existe uma existência clara e precisa sobre a proteção da desconexão digital do colaborador no trabalho, a exemplo dos artigos 6º, capítulo 7; 217º e 227º, etc., comprova que o constituinte assegura a proteção da saúde mental e física; a privacidade e o tempo livre do trabalhador. Dessa forma, destaca-se o direito à desconexão digital [...] (p.45). Al traducirse data lo siguiente: [...] A nivel constitucional, existe una clara y precisa protección a la desconexión

digital del trabajador, como lo son los artículos 6, capítulo 7; 217° y 227°, etc., prueba que el constituyente asegura la protección de la salud mental y física; privacidad y tiempo libre del trabajador. De esta manera, se destaca el derecho a la desconexión digital [...].

En este caso, vista desde el ordenamiento jurídico la regulación del derecho a la desconexión digital es solo una actualización de la protección de los límites de la jornada laboral.

Desde la posición del autor Barbosa Borges (2020), considera la necesidad de regular la desconexión digital, bajo el argumento: Os juristas devem analisar e atualizar certos institutos jurídicos, mas sem retirar sua essência; Devem observar que o avanço da tecnologia nos iguala cada vez mais nos ambientes de trabalho, isso no sentido de que todos desfrutem de uma vida prazerosa e saudável, onde prevaleça o respeito à dignidade humana, que por sua vez está relacionada à busca da visão humanista do trabalho e de sua limites. Para isso, deve-se analisar qual seria a proteção jurídica nos limites que abrange o direito à desconexão digital (p. 10).

El argumento anterior, se traduce de la siguiente manera: “Los juristas deben analizar y actualizar ciertos institutos jurídicos, pero sin despojarlos de su esencia; Deben señalar que el avance de la tecnología nos hace cada vez más iguales en los ambientes de trabajo, en el sentido de que todos disfruten de una vida placentera y saludable donde prevalezca el respeto a la dignidad humana, lo que a su vez se relaciona con la búsqueda de una visión humanista. Para ello, es necesario analizar la protección jurídica dentro de los límites que engloba el derecho a la desconexión digital.

En materia laboral, la implementación en los medios digitales en los centros de trabajo se renueva ante los avances tecnológicos permitiendo al empresario mayor flexibilidad e ingresos, pero a su vez podría generar una sobrecarga en sus colaboradores ya que si no hay un adecuado uso de estos instrumentos conllevaría la posibilidad de convertirse en esclavos digitales. En consecuencia, afectando la salud de las personas. Finalmente, cabe destacar el carácter humanístico es de



vital importancia ya que existe la necesidad de conservar la salud de las personas en cuanto al tiempo de descanso y las actividades privadas.

En Chile, su legislación a través de la Ley N° 21.220 se incorpora el derecho a la desconexión digital, el detalle de esta regulación es que solo ampara a los teletrabajadores. Desde el punto de vista, Bastías Urriutia y Neira Tobar (2021), refiere:

Los legisladores chilenos, no tomaron la mejor decisión para establecer separación entre los tiempos personales, familiares y los tiempos de trabajo en torno al reconocimiento del derecho a la desconexión digital de trabajadores a distancia y de los teletrabajadores, dado que excluye y deja en absoluta indefensión a los colaboradores del sector público y privado. En efecto, este derecho tiene alcances restringidos y eficacia limitada (pp. 52-53).

Frente lo mencionado, Azocar (2019), ratifica bajo estudios estadísticos realizados en Chile por Randstad en el 2015:

[...] Un 56% acepta haber atendido llamadas y correos electrónicos fuera de su jornada. Por otro lado, un 53% considera que su empleador espera que el colaborador se encuentre disponible una vez terminada su jornada de trabajo. Además, un 33% sienten presión en responder a su jefe durante el periodo de desconexión; y, por último, el 29% reconoce no tomar importancia, lo hace voluntariamente el empleo de las horas trabajadas. Asimismo, en un estudio realizado por el Informe Anual de Estadísticas de Seguridad Social (2019), presentó diagnósticos de enfermedades profesionales convirtiéndose a enfermedades mentales como es el tecnoestrés, agotamiento, estrés laboral y depresión entre otros; arrojando un resultado de un 36%.

Como consecuencia, se interponen una serie de denuncias por enfermedades que ha causado afectación en la salud física y mental, vinculado también a la calidad de vida y su relación sociofamiliar.

Como lo hace notar Bastías Urriutia y Neira Tobar (2021), analiza que dicho cuerpo normativo no regula aspectos significativos tales como: a) modalidades; b) procedimientos; c) medios; y, d) medidas adecuadas, dado que omitir una de ellas no garantiza su eficacia y efectividad (p. 6). A juicio del autor, ratifica su posición

de no regular explícitamente este derecho digital, debido que hay un derecho tradicional que se encuentra en la mayoría de los ordenamientos jurídicos en materia laboral que garantiza el derecho al descanso de los colaboradores, aunado a ello la existencia de vacíos legales dado que no contiene aspectos relevantes para su correcta aplicación.

De acuerdo con Azocar (2019), propone que en el ordenamiento jurídico de Chile requiere el pronunciamiento de la Dirección de Trabajo, respecto al derecho en mención, ya que serían las partes de la relación laboral (empleador-colaborador) que concreten la realización de desconectarse digitalmente. Por otra parte, ser conscientes que afrontamos constantemente cambios socioculturales, pero no implica que debemos ser permisivos en los centros donde laboramos (pp. 18-19).

Para finalizar, de acuerdo con el autor es fundamental destacar sobre las graves consecuencias de permanecer conectados cuando ha terminado la jornada de trabajo, debemos preservar el respeto por la dignidad humana de cada colaborador a su tiempo de descanso, razón por la cual los operadores de justicia deben materializar medidas idóneas con el fin de informar, sensibilizar y capacitar.

Por otro lado, el legislador Colombiano, después de 2 años de la pandemia en su cuerpo normativo reconoce el derecho a la desconexión laboral mediante una norma propia que consta de 8 artículos, contiene su definición y garantías a favor de la protección del trabajador. Ergo, hay un detalle particular que a diferencia de otras legislaciones este si te define en qué consiste este derecho.

De acuerdo Sanguinetti (2021), precisa: el legislador tiene el deber de limitar el uso razonal de los instrumentos informáticos para coadyuvar con el goce de los derechos de los colaboradores [...] es un derecho de carácter instrumental debido que ampara otros derechos fundamentales toda vez que se presencia transgresiones o injerencias en los propios medios virtuales [...].

Un punto importante expresado por el autor es que ante el auge de la tecnología empleado en el ámbito laboral recae en su gran mayoría en transgresiones de derechos incluso pasando de imprevisto, motivo que no podemos hablar que es un derecho absoluto, estamos ante constante cambio y avance de la

ciencia busquemos soluciones que ayuden a dilucidar conflictos con relevancia jurídica.

Bernal Quiroz (2022) resalta: [...] la existencia de garantías como la “declaratoria de Ineficacia” de normativa que contravenga la presente Ley. No obstante, introducir la política de desconexión está en poder del empleador ya que tienen como medio un proceso parecido al derecho de petición hacia él; excluyendo la naturaleza del derecho fundamental, en razón que recae sobre el empleador [...] (p. 30).

Desde la perspectiva de especialistas y críticos en la materia, consideran que el cuerpo normativo del derecho en mención carece de suficientes herramientas jurídicas coercitivas sobre el empleador, permitiendo manipular la presente norma desde cada uno de sus intereses privados.

Empleando lo descrito por el autor, postula: [...] las reglas deberían ser negociadas por partes de la relación laboral, ya que hay una ausencia de sancionar inmediatamente para quienes no respeten los acuerdos [...] agrega que la Declaratoria de ineficacia es reparadora pero no inmediata (p. 33).

Finalmente, en los centros de trabajo la presencia de los dispositivos tecnológicos es inherente en el ejercicio de las funciones, pero surgen inquietudes sobre disponibilidad y conectividad en materia del derecho de trabajo, bajo esa premisa el autor hace una distinción, en cuanto a la conectividad, refiere como efecto directo de la tecnología, mientras la disponibilidad, presenta la característica de temporalidad [...] (p. 37).

Distinción que juega un rol importante en referencia a la subordinación y dependencia ya que es parte esencial en la relación de trabajo, puesto que el elemento de subordinación tiene presente el horario de disponibilidad al que todos los empleadores se encuentran sometidos a los colaboradores.

El ordenamiento positivo de Ecuador, recientemente en su legislación incorporo el derecho a la desconexión digital, la misma que ha tenido críticas porque no ha tenido la trascendencia esperada, Mera Benavides y Rivera Chilan (2021) bajo la perspectiva de ambos autores concluyen y analizan lo siguiente:

[...] El colaborador no estará obligado a cumplir con las ordenes o mandatos fuera de su horario laboral, en consecuencia, el empleador debe respetar y no modificarla mientras no se ha establecido en su contrato de trabajo [...] además, la delimitación de las horas del derecho a desconectarse ha generado interpretaciones y una serie de dudas, produciendo afectación de derechos laborales y el principio in dubio pro operario, ante la existencia de injerencias el único perjudicado es el colaborador [...] un mecanismo adecuado sería la implementación de un riguroso sistema de vigilancia y control de la jornada laboral [...] (pp. 66-67).

La notoriedad que dentro del cuerpo normativo Ecuatoriano, es que no ha garantizado eficazmente el derecho digital bajo la modalidad del teletrabajo, resultando evidente abuso de tiempo y peticiones en sus requerimientos de carácter laboral fuera de la jornada, las cuales se vinculan directamente con las tecnologías de la información y comunicación, es imposible desligarnos del empleo de los instrumentos digitales en el ejercicio de las funciones dentro de los centros, institucional en el ámbito público y privado en la modalidad del teletrabajo.

Los legisladores jurídicos ecuatorianos para la regulación del derecho a la desconexión digital aplicados en el teletrabajo han tenido vinculación con la norma suprema y las recomendaciones dada por la OIT. Según Mirabá Guale (2021) determina:

Al poner en práctica diaria el derecho en mención ha tenido como resultado la no garantía, pudiéndose verificar que solo está la ley la misma que no ha tenido ningún tipo de alteraciones, pero a la fecha es letra muerta, se busca que sea introducido en la Ley Humanitaria como nuevo precepto legal [...] (p. 69).

El quehacer laboral presenta muchas aristas y conflictos entre los agentes de la relación laboral, aun cuando pueda existir acuerdos, es ahí donde aparece el poder de dirección del empleador, sin embargo, aparece la situación en donde la tecnología ha tomado un rol preponderante en el ejercicio de las actividades, coordinaciones de carácter laboral, resaltando en ciertas en oportunidades transgresiones a los derechos de los propios colaboradores.

De lo que se desprende del párrafo anterior, se da por el desconocimiento de este derecho incluidos los empleadores la ley es muy genérica, que ocasiona vacíos o lagunas no favoreciendo a la parte débil de la relación laboral, a raíz que recomienda la participación de la 4 masa informativa que se encargue de la promover este derecho a fin de socializar y tengan el conocimiento pleno para su debido cumplimiento. Es de la opinión Vera Rivera (2020) ratifica y confirma: [...] los organismos, tratados y estándares internacionales, así como también la constitución de Ecuador en conjunto con el derecho laboral ya garantiza el derecho a descansar; constituyendo una forma hodierna en la actualidad debido que la desconexión como derecho no es nuevo, solo es cuestión de adaptación en la demanda del mercado laboral que se encuentra interconectado [...] (p .60).

Por último, el incumplimiento trae como consecuencia afectación sociopsicológicas tendiente a invadir los tiempos en la vida personal y familiar.

La normativa nacional vigente, reconoce a la desconexión laboral como derecho a través de una disposición transitoria y complementaria D.U N° 127-2020, que obliga a todos los empleadores el respeto a desconectarse de cualquier dispositivo online durante las licencias, periodos de descansos y suspensiones sin sufrir cualquier tipo de represalia al ejercer dicho derecho; a fin de velar el efectivo cumplimiento del derecho a la jornada de trabajo, la legislación no plantea un máximo de horas que puedan ser laboradas como horas extras, pero debe ceñirse a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad en concordancia a la Constitución y la ley.

En consecuencia, los aspectos a considerar en cuanto al contenido jurídico de este derecho digital son: 1) Derecho a desconectarse laboralmente finalizando su jornada de trabajo o en tiempo de descanso; 2) Derecho a oponerse por parte del colaborador al cumplimiento frente a requerimientos (Rosenbaum, 2019).

En contraste con el D.S N° 004-2021 que contiene disposiciones reglamentarias ha desarrollado con flexibilidad el contenido esencial de la desconexión digital laboral, cuya tipificación se encuadra en el artículo 9-A. Por consiguiente, queda claro que a la fecha la mayoría de las empresas han regresado al trabajo presencial o en su defecto realizan trabajo mixto. El legislador peruano

debe prever que este derecho corresponde a todos. Es decir, no cabe razón alguna para que los empleadores denieguen ejercerlo. Dentro de ese marco conceptual, García Manrique (2022) sostiene que, “desconectarse digitalmente corresponde a una lógica de control del vínculo laboral” (p. 63). Con relación a la idea anterior, se trata de un uso de ejecución intermitente o discontinua.

En efecto, el trabajador lo materializa cuando apaga el celular, bloquea los números telefónicos de sus superiores, no contesta los mensajes aun estando en línea, ni tampoco responde los correos electrónicos y otros supuestos análogos. Simultáneamente, la presencia constante de la tecnología ha llegado a considerarse agobiante en la vida del trabajador (Vargas, 2021, p. 8).

Chira Rivero y Távara Romero (2020, p.17) postula 3 cambios a la normativa sociolaboral en concordancia a la nueva laboralidad digital y vacíos legales que contiene la misma desarrollado de la siguiente manera: Primero, la modificación del art. 30 de la ley del Régimen de la actividad privada N° 728, buscando incorporar como nuevo supuesto de acto de hostilidad; Segundo, modificación del art.49 de la Ley SST estableciendo como obligación al empleador la identificación de situaciones que atenten o amenacen la desconexión digital.

Bajo el mismo enfoque, Jiménez Silva (2020, pp. 56-57) agrega en cuanto al aspecto procesal lo siguiente: El accionar judicialmente de un trabajador al interponer una demanda por vulneración a la desconexión digital como un acto hostil, la competencia lo tendrá el Juzgado de Trabajo, considerando que la carga probatoria está en el trabajador quien tendrá que mostrar todas evidencias necesarias para la configuración. En tal sentido, queda fundamentado la necesidad de regular si la afectación de la desconexión laboral constituye un acto de hostilidad.

El siguiente punto a desarrollar, la violación de los derechos laborales presentados ante la fenomenología de interconectividad electrónica tales como: a) Derecho al descanso, se sustenta, el contestar cualquier tipo de mandatos o requerimientos del empleador por los diversos medios electrónicos fuera del horario de trabajo fenómeno afecta y viola el derecho al descanso; b) Derecho dignidad humana, cuando el empleador hace ejercicio abuso de su poder de dirección,

imponiendo a su trabajador contestar a su llamado en cualquier momento y este deberá si o si atenderlo (Chanamé y Seminario, 2020);

c) Derecho a la vida y salud, la sobre carga tecnológica en el trabajo trae como efectos negativos daños psicológicos como por ejemplo síndrome de burnout, estrés, depresión entre otros, daños físicos como fuertes dolores musculares, espalda, cabeza, etc. (Rivera Quintana, 2020).

El siguiente derecho vulnerado a tratar es la desconexión laboral, pues ha tenido mayor impacto durante los años 2020, 2021 y 2022, estadística extraída mediante las encuestadoras de prestigio a nivel nacional; la causa principal se debe a la intensificación de los instrumentos digitales y en por ende al uso irracional empleado por los trabajadores en el centro laboral.

Mogollón Morales (2020) considera, que los empleadores deben garantizar y beneficiar a sus trabajadores respetando su horario laboral, de ahí que refiere que las conductas que afecten a la desconexión digital pueden considerarse como un acto de hostilidad cuando el empleador requiere el cumplimiento de los servicios de sus trabajadores fuera del horario de trabajo (p. 17). De tal manera, en la investigación realizada por el referido autor se extrae que el 65% de 13 participantes respondieron que han recibido comunicaciones en horas y días no laborables. Porcentaje que permitió saber que estaban de acuerdo que se regule el derecho a la desconexión laboral en la modalidad presencial.

En cuanto a la frecuencia de recibir las ordenes o requerimientos de carácter laboral, el 45% de los participantes señalaron recibir de manera muy frecuente los mandatos de sus jefes, consideran que la razón fundamental es por el deseo del empleador de obtener mejores ingresos y mayor productividad.

Mediante entrevistas realizadas a especialistas, según Luna torres (2020), el 100% considera que el empleador debe poner limites en cuanto a los mensajes, las llamadas y la coordinación de reuniones después que ha terminado la jornada laboral (p. 55). Los especialistas señalan que el reconocimiento a la desconexión laboral no ha sido trascendente para garantizar derechos fundamentales de los trabajadores ya que no salvaguarda todos los riesgos propios al quebrantamiento del derecho por parte del empleador.

Desde el punto de vista, López Jara (2022), deduce que la desconexión digital no solo abarca amparar la privacidad e intimidad, sino también garantizar el respeto al descanso. Y, por consiguiente, el regularlo no debe ser declarativo sino debe imperativo, en virtud que aplique una consecuencia jurídica (Sanción pecuniaria) ante el incumplimiento. Asimismo, agrega el no estar conectado fuera de la jornada de trabajo no implica que el empleador tome represalias en contra del colaborador (p. 15).

Lo expresado por el autor, refleja que ante la vulneración por parte del empleador debe establecer en la normativa sociolaboral una ley que regule no solo a un sector, sino que también debe observarse la situación actual y las inconsistencias encontradas al tratar de reconocer un derecho que surge como consecuencia de la digitalización en el trabajo.

Por otro lado, se ha verificado, que en empresas nacionales y multinacionales del sector privado han buscado erradicar cualquier tipo de quebrantamiento a la desconexión digital. Se advierte que en la Librería Internacional SBS, implementaron directivas en la política interna, en la práctica consistió en colocar un aviso “de disponibilidad” fuera de su oficina. De forma similar, la empresa de seguros de origen español MAPFRE que tiene sedes a nivel nacional, desde el 2020 establece medidas a fin de promover el respeto al derecho a la desconexión laboral, enviando Gmail aquellos trabajadores que se encuentren disfrutando de su derecho al descanso (Trujillo, 2021, p. 188).

La finalidad de incorporar dentro de sus políticas fue para proteger el derecho a la jornada máxima de trabajo y al descanso, agregado a ello la seguridad, la intimidad y la salud de las personas, tal como refiere Fernández (2020), los verbos anteriormente descritos son bienes jurídicos derivados de la desconexión laboral (p. 992). No obstante, podrán dejar de ejercer en caso se presente circunstancias de fuerza mayor o fortuito.

El sistema normativo laboral, posee directrices que contiene valores como la dignidad, la justicia, seguridad e igualdad, los mismos que permiten orientar la interpretación de las normas en casos donde hay disyuntiva.



Los principios laborales previstos en la Constitución son 3: 1) Igualdad de oportunidades sin discriminación, el estado debe prever este principio ya que pone en correspondencia con la función tuitiva en protección a los trabajadores, aunado que no puede existir ningún tipo de discriminación.

La jurisprudencia nacional se ha pronunciado a través de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional recaído en el siguiente Exp. N° 05652-2007, señala que el derecho a la igualdad constituye una manifestación en el ámbito de la relación laboral (FJ. 34), en cuanto a la discriminación laboral, promueve la igualdad de oportunidades en el entorno del trabajo debido que se presenta como un fenómeno social y económico, con el propósito de que tanto mujeres y hombres tengan un trabajo decente y justo, sin perjuicio de sus características físicas, ideológicas o de otra índole (FJ.36).

Este principio es muy amplio porque no solo abarca velar por el derecho a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, sino también el acceso al mercado laboral sin ningún tipo de discriminación, el rol fundamental que tiene hoy en día el estado es promover y fomentar lo establecido en la normativa supranacional. En consecuencia, el carácter tuitivo del derecho laboral busca proteger al trabajador en todas las instancias frente al ejercicio abusivo que atenten contra su dignidad.

2) Irrenunciable de los derechos reconocidos por la Ley y Constitución: Doctrinalmente hay variedad de información sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales, pero al nivel nacional el pionero es Neves Mujica, quien de manera didáctica lo ha explicado a través de sus lecturas en las aulas derecho, el trabajador en ninguna de las formas podrá renunciar a sus derechos que la constitución y las normas internacionales les confiere.

Chanamé Orbe (2015), advierte la existencia de un criterio de exigibilidad en el cumplimiento de normas imperativas (deviene del cumplimiento) y dispositivas (facultad del individuo, es decir la voluntad). Desde esa perspectiva, Neves Mujica (2007), señala que el principio de irrenunciabilidad prohíbe que los actos de disposición de un derecho recaigan sobre los derechos en normas imperativas, y en el otro extremo va a sancionar la transgresión de la regla (p. 103).

La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N° 05255-2018/Lambayeque, estableció que el principio de irrenunciabilidad implica una limitación a la autonomía de voluntad del trabajador, porque se encuentra al amparo del carácter tuitivo, en razón a la desigualdad que caracteriza a los sujetos en la relación laboral.

Por último, 3) La Interpretación favorable al trabajador en duda insalvable sobre una norma: Respecto a la interpretación en caso de duda insalvable, este principio también es conocido como “in dubio pro operario”, significa que en la circunstancia que exista un problema en la interpretación de dos o más normas para resolver un caso concreto se debe aplicar la más favorable al colaborador.

Así tenemos, Montoya Obregón (2019), sostiene que cuando se habla de la “favorabilidad” tiende a buscar un beneficio en el tiempo y no uno mediato, dado que tiene como base el principio tuitivo y los criterios que ha desarrollado la jurisprudencia (p. 04).

Bajo ese contexto la sentencia del Tribunal Constitucional, el Exp. N.° 0008-2005, considera que su aplicación esta sujeta a 4 requisitos: [...] 1) Existencia de (1) una norma jurídica, en virtud de la interpretación ofrece varios sentidos; 2) Imposibilidad de dirimir la duda mediante el uso de cualquier otro método interpretativo; 3) Obligación de adoptar la norma que ofrece mayor beneficio al trabajador; y, 4) Imposibilidad de integrar la norma por parte del operador, se debe adjudicar el sentido más favorable [...], el referido expediente se llevó a través de un proceso de acción de inconstitucionalidad.

En concordancia a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, presenta directrices que deberán cumplir los trabajadores y empleadores sujetos al régimen del sector privado, entre ellos están: a) Fomentar la formación y capacitación laboral hacia los trabajadores como medio de ingresos; b) Propiciar la transferencia de las actividades rurales y urbanas de baja productividad hacia otras de mayor; c) Garantizar la protección contra el despido arbitrario así como los ingresos de los colaboradores; y, d) Consolidar los beneficios laborales y la unificación de los contratos de trabajo.

Los objetivos dados en la ley son claros y precisos, estos verbos indican lo que deben ejecutar todas las empresas sujetas al régimen descrito, de manera que fomentar, propiciar, garantizar y unificar para el fortalecimiento en la promoción del empleo se vincula con la política nacional del empleo toda vez que busca igualdad de oportunidades, flexibilidad en el mercado y acceso al trabajo asegurando a todos los colaboradores protección contra el desempleo.

Agregado a ello, la norma laboral anteriormente descrita se orienta a promover la tecnología y la innovación basando en la condición necesaria para el desarrollo económico, paralelamente se constituye como deber social y derecho, de conformidad con el art. 14° de la Constitución del Estado. En ese sentido, la incorporación de la desconexión digital dentro la legislación y de la misma Ley es pertinente ya que va a permitir elevar el nivel productividad en los centros de trabajo.

En el Derecho existen principios que se rigen en base a la autonomía, sin embargo, el derecho del trabajo posee sus propios preceptos que sirven de sustento y tipifican la rama del derecho invocado, dado que orientan e integran la debida interpretación de la norma jurídica, a su vez cubre lagunas del derecho, rechazando desvíos o inconsistencias presentadas en la normativa nacional e internacional.

En el campo laboral, los principios son de observancia obligatoria de todo Estado puesto que busca descifrar el sentido de la norma y garantizar la dignidad humana del trabajador ante aquellas situaciones de dudas o vacíos no previstas en la legislación. De lo anterior se hace mención los siguientes principios:

1) El Principio protector: principio supremo del derecho laboral por el carácter tuitivo en aras de proteger al trabajador ante situaciones de desigualdad en la relación laboral.

Para Díaz Aroco (2013) menciona, que este principio comprende (03) directrices ejes tales como: a) Indubio pro operario, en caso de duda se debe favorecer al trabajador; b) la norma más beneficiosa al trabajador, en la misma línea conceptual a la existencia de varias normas el operador de justicia prevalecerá la que resulte favorable al trabajador; y c) la condición más beneficiosa al trabajador,

referido a la aplicación de nueva norma que trate de suprimir beneficios laborales las autoridades judiciales y administrativas deben resolver en base a criterios objetivos y ecuanímenes protegiendo las condiciones de los colaboradores (pp. 162-163).

Conforme a lo expuesto, la esencia del derecho laboral está constituido por un sistema básico que es salvaguardar al trabajador, caso contrario no tendría la razón de ser.

2) El Principio de primacía de la realidad, la doctrina y la jurisprudencia ha tenido pronunciamiento claro y preciso para establecer su aplicación. Es por eso, Chanamé Arriola (2022) advierte, que la primacía de la realidad significa que los hechos están por encima de los documentos, pero deberá existir elementos del contrato de trabajo.

Por otro lado, la jurisprudencia nacional reconoce este principio a través de la Casación Laboral N° 19687 (2015), “constituye un elemento implícito, persigue cautelar los derechos de los colaboradores frente a los actos de apariencia de los empleadores que buscan evadir sus obligaciones referentes al desarrollo de las actividades de carácter laboral”.

Lo anterior significa, que en la vía laboral se trata de demostrar la certeza de los hechos controvertidos puesto que son objeto de prueba, de ahí que se debe analizar los elementos del contrato laboral para evitar oscurecer la transparencia.

3) Principio de continuidad, este principio se caracteriza por la resistencia a que los empleadores puedan cancelar el contrato por propia voluntad, añade que es una tendencia actual en materia laboral, puesto que atribuye larga duración en el vínculo laboral evitando algún fraude y/o arbitrariedad (Plá Rodríguez, 1978, como se citó Blancas, 2020).

El principio en mención se deduce que tiene como característica la estabilidad laboral, esto es por la permanencia del colaborador en el centro de trabajo. Sin embargo, puede quebrantarse en dos formas: en el ingreso y en la salida.

4) Principio de rendimiento, consiste en el deber de cumplir con un determinado nivel de productividad a fin de justificar la remuneración en el tiempo de permanencia en el lugar de labores, la característica principal de este principio es que está orientado a favorecer al empleador (Pérez Botija, 1960, como se citó en Rendón Vásquez, 2008).

Desde otra perspectiva, hay que tener en cuenta que la remuneración es fundamental en razón que si hay un mayor incremento salarial habrá un aumento considerable de productividad en la empresa, puesto que hay esfuerzo, capacitación o la propia experiencia de los trabajadores la cual por derecho debe ser recompensada.

5) Principio de probidad, se refiere a la buena fe que debe existir en la relación laboral, es decir la conducta de los sujetos de la relación laboral referente a las obligaciones desechando todo tipo de abusos o perjuicios (De la Cueva, 1975, p. 388).

Los alcances que se tiene en torno a la probidad, es que dispone de una actuación de lealtad, honradez y respeto en la relación laboral, debido que es un referente a la moral y a la ética, pero reducido en el valor jurídico, ya que alude a lo que es jurídicamente válido.

6) Principio de estabilidad laboral, Vásquez Vialard (1981), sostiene que el principio tiene relación con los principios de limitación de poderes jerárquicos y continuidad dado al carácter de tracto sucesivo dentro del contrato de trabajo, permite que el trabajador tenga un grado de seguridad económica en la empresa y conservación del puesto laboral, evitando el desempleo (p. 258).

Constitucionalmente, la estabilidad laboral está establecida en el artículo 27° cuando hace referencia a la protección contra el despido arbitrario, este principio es importante dado que ampara al trabajador frente al fraude, variación o alteración que puede cometer el empleador. Además, implica la observancia de la conducta del trabajador es decir cuan eficiente y competitivo es en centro de trabajo, que acredite la continuidad en su puesto de trabajo.

La extinción del vínculo laboral no solo resulta lesionada cuando el trabajador no cumple con sus obligaciones fundamentales, sino también cuando el empleador

incurre en abuso de su poder de dirección o infracción legal al contrato de trabajo y como consecuencia de la conducta del empleador. El trabajador se ve obligado a retirarse de su centro de labores.

En ese sentido, se configura el despido indirecto. Sin embargo, según Blancas (2022) señala que, “a nivel de doctrina y jurisprudencia aún no cuenta con aceptación unánime” (p. 630). Asimismo, para la configuración del despido indirecto el laboralista (Blancas, 2022, p. 632-633) conceptúa, la existencia de 3 condiciones tales como: 1) Incumplimiento del empleador; 2) Decisión del trabajador; y 3) Retiro del trabajo.

Las condiciones antes descritas, son importantes toda vez que permite verificar la falta de cumplimiento de los empleadores en cuanto condiciones o alteraciones frente al contrato laboral, dado que es la propia voluntad del empleador que provoca la ruptura de la relación laboral.

Por otro lado, al carecer de vigencia sostenible la normativa laboral nacional, se encuentran una serie de conductas o supuestos que transgreden la perdurabilidad del trabajador en su centro de trabajo. En razón, la legislación nos presenta una lista cerrada de supuestos estipulados expresamente en el art 30 LPCL equiparable al despido indirecto (Castro Menacho, 2018, pp. 27-28).

Por medio de estos incumplimientos, el trabajador queda a disposición en accionar judicialmente el cese del acto de hostilidad originado por el empleador o también el trabajador puede renunciar por dichos actos, y de esta forma se extingue el vínculo que lo une con su empleador.

Desde una perspectiva general, la hostilidad laboral se encuentra vinculado con el *ius variandi* en razón a la facultad de dirección que posee el empleador. Resulta claro que no debe existir un ejercicio desnaturalizado y abusivo sino debe ceñirse a medidas razonables y adaptadas a la empresa (San Martín Mazzucconi, 1999, citado en Jiménez Falen, 2018, p. 41).

En relación con la hostilidad, el trabajador tiene 2 opciones para impugnar: la primera es por vía judicial y la segunda dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, consta de exigencia procedimental antes de acudir, el trabajador debe de emplazar al empleador por escrito una carta de cese el acto de hostilidad a fin

de que el empleador haga su descargo (art. 57 del Reg.F.P.E.) con un plazo razonable de 6 días. Y con un plazo de 30 días naturales una vez sucedido el hecho (art 36 de la LPCL) (Alva Canales, 2016, pp, 19-23).

Asimismo, para validar el despido indirecto en función del “acto imputado”, requiere el cumplimiento de requisitos de fondo como: a) La tipicidad; b) La proporcionalidad; y c) La oportunidad. Ergo, el operador de justicia al momento de resolver un caso concreto tendrá en cuenta si es que el trabajador actuó de manera oportuna o al transcurrir el tiempo se interpreta tal conducta el consentimiento tácito en referencia al empleador.

En virtud de lo expuesto, desarrollemos cada requisito, la tipicidad se refiere que la conducta invocada debe estar encuadrado dentro las causales fijadas por Ley. La proporcionalidad direcciona al principio de razonabilidad entre los daños y perjuicios ocasionados la conducta realizada por el empleador debe afectar la dignidad humana. Asimismo, la oportunidad o también conocido como inmediatez, es la relación que debe coexistir entre la terminación del vínculo laboral y el acto hostil, el propósito de este requisito es esencial porque permite al operador de justicia poder determinar en un problema presentado si el trabajador actuó oportunamente, o de ser el caso, ante el pase del tiempo se interpreta que la conducta del empleador es tácitamente es consentida.

En cuanto a la reparación por el despido indirecto, debe entenderse de la siguiente manera: 1) indemnización; 2) caducidad de indemnización; y 3) La prueba o también denominada carga probatoria recae en el trabajador, debido por ser quien imputa la causa de finiquitar la relación de trabajo, la probanza debe ser fehaciente del acto hostil para constituir el despido (Blancas, 2022, pp. 705-723).

Se refiere a la sanción pecuniaria que recibe el empleador al haber provocado el retiro del trabajador del centro de labores, la consecuencia jurídica es la indemnización monto que deberá pagar el empleador obligatoriamente a fin de reparar los daños y perjuicios. Con relación a la caducidad en el despido indirecto, se trata del plazo de 30 días naturales de producido el hecho para accionar judicialmente. No obstante, el trabajador debe primero emplazar la carta de cese

de acto de hostilidad con la finalidad que este emita su descargo con un plazo no menor de 6 días natural conforme lo establece la Ley.

La carga de la prueba, en los casos de despido indirecto recae directamente en el trabajador, por ello que la probanza debe ser idónea, fehaciente y acreditada para se constituya el acto de hostilidad, relacionando los medios de prueba con los actos concretos de la hostilidad.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

Fue de tipo básica, dado que sirve como cimiento a las investigaciones fundamentales, tecnológicas y aplicadas. (Ñaupas et al., 2016. p. 91). En mérito a la problemática evidenciada a través de las consecuencias derivadas de la desconexión digital laboral, se justificó la relevancia dentro del campo en materia laboral y la pertinencia para el estudio. En razón a la descripción y explicación sistematizada de la información recabada, se arribó a ciertas conclusiones que brindarán una respuesta al problema del presente proyecto. Y finalmente, proponer modificatoria al art.30 del D.L N.º 728.

#### **❖ Diseño:**

El diseño empleado para la obtención de información deseada fue no experimental - transeccional, no habrá manipulación de variables y la observación se da en un tiempo y momento único. Con alcance descriptivo y explicativo, ya que su estudio está destinado primero en describir la variable matriz; segundo en explicar las razones o causas que provocan los supuestos actos hostiles derivados de la desconexión digital y en qué condiciones se encuentra la normatividad laboral del sector privado, en concordancia con los objetivos de investigación propuestos a fin de contrastarlo con los antecedentes, para la evidencia de la problemática latente en cuanto a la desconexión digital laboral en materia de las relaciones del trabajo (Hernández et al., 2018, p. 98).

#### **3.2. Variables y operacionalización.**

Es considerado el producto del atributo más el concepto, de manera que se entiende como cualquier propiedad de una cosa u objeto independientemente si este es medido o no ya que tienen una interpretación asociada permitiendo actuar como conceptos por sí mismos y componentes conceptuales (Aceituno et al., 2020, p. 43).

❖ **Variable Independiente:** Desconexión digital laboral

❖ **Definición conceptual:**

Aquel derecho que tienen los trabajadores a no conectarse por cualquier medio o instrumento online profesionales (celular inteligente, internet, e-mail, entre otros) durante los periodos de vacaciones o descansos (Pérez Campos, 2019, p. 108).

❖ **Definición operacional:**

Se aplicó un cuestionario de elaboración propia para la recolección de datos y poder medir: La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado.

❖ **Dimensiones:**

- ✚ Normativa internacional.
- ✚ Normativa nacional.
- ✚ Vulneración de Derechos Laborales.

❖ **Indicadores**

- ✚ Recomendaciones – OIT.
- ✚ Legislación Europea.
- ✚ Legislación Sudamericana.
- ✚ D.U N° 127-2020.
- ✚ Decreto Supremo N° 004-2021.
- ✚ Derecho a la jornada de trabajo y horas extras.
- ✚ Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Derecho desconexión digital.

❖ **Escala de medición:** nominal

❖ **Variable dependiente:** Despido Indirecto

❖ **Definición conceptual:**

Se le conoce como aquel exceso o abuso del poder de dirección del empleador hacia su trabajador de manera atentatoria con el propósito de

extinguir el vínculo laboral, estos excesos son llamados actos de hostilidad que origina al trabajador opte por renunciar a su puesto de trabajo (Alva Canales, 2016, p. 19).

❖ **Definición operacional:**

Se aplicó un cuestionario de elaboración propia para la recolección de datos y poder medir: La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado

❖ **Dimensiones:**

✚ Principios del Derecho de Trabajo.

✚ Decreto Legislativo N° 728.

❖ **Indicadores**

✚ Principios constitucionales.

✚ Principios laborales.

✚ Poder de dirección.

✚ Acto de hostilidad.

✚ Procedimiento.

❖ **Escala de medición:** nominal

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

**3.3.1. Población:**

También llamada el universo es aquel conjunto de cosas, objetos, animales o personas etc., que se desea conocer en una investigación todos ellos serán definidos, limitados y accesible porque formara para la elección de nuestra muestra, debiendo delimitar con lo establecido en los criterios de selección (Arias et al., 2016, p. 201).

La población estuvo conformada por abogados especialistas en materia laboral pertenecientes al (ICAL), jueces del distrito judicial de

Lambayeque, Inspector de Sunafil y colaboradores de la Empresa Mapfre Seguros S.A. sede Chiclayo.

❖ **Criterio de inclusión:**

Es aquella característica particular que debe tener el objeto de estudio que será parte de la investigación, ejemplificando pueden ser: sexo, grado escolar, edad, el nivel socioeconómico, estado civil, entre otros (Arias et al., 2016, p. 204). En referencia a ello se tuvo:

- ✚ Abogados especialistas en Derecho Laboral. pertenecientes al (ICAL).
- ✚ Jueces laborales del distrito judicial de Lambayeque.
- ✚ Inspector de la SUNAFIL-Lambayeque.
- ✚ Trabajadores de la Empresa Mapfre Seguros S.A. del sector privado del distrito de Chiclayo.

❖ **Criterio de exclusión:**

Es la condición que presentan los participantes pudiendo alterar o modificar los resultados y como consecuencia no son de elección por el investigador. Además, cabe destacar que esta condición no significa lo contrario (Arias et al., 2016, p. 201). Se consideró a los siguientes:

- ✚ Abogados del ICAL que tengan especializaciones distintas al campo del Derecho Laboral.
- ✚ Jueces que impartan justicia distinta al campo laboral.
- ✚ Trabajadores que laboren distinto régimen de la actividad privada.

**3.3.2. Muestra:**

Es el subconjunto de la población posee una estadística y distribución similares a la población con la finalidad que proporcione suficiente información para la investigación a ejecutar (Batanero et al., 2019).

Estuvo constituida por 30 abogados laboristas, 4 jueces laborales, 1 inspector de SUNAFIL y 31 trabajadores del sector privado.

**3.3.3. Muestreo:**

Es no probabilístico, debido que la investigación no está sujeto a conocer la probabilidad sino la selección del investigador requiera en ese momento de aquellas características, criterios entre otros; y, como técnica se utilizara es por conveniencia, fundamentado en la proximidad y accesibilidad porque va a permitir seleccionar casos aceptados y accesibles de inclusión elegidos por el investigador (Otzen y Manterola, 2017, pp. 228-229).

El trabajo se realizó bajo un estudio no probabilístico selectivo por conveniencia porque no se empleó una fórmula estadística, sino que este sujeto a los criterios de exclusión e inclusión establecidos por la investigadora.

#### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Estuvo conformado por abogado defensor, Juez con especialidad en Derecho Laboral del ICAL, Inspector de SUNAFIL y Colaborador del sector privado de la Empresa Mapfre departamento de Lambayeque.

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

##### **❖ Encuesta:**

Como técnica se utilizó la encuesta la misma que fue aplicada a los trabajadores del sector privado y a los abogados especialistas en Derecho Laboral, por medio del cual se recolectarán la información correspondiente que servirá para contrastar los enfoques y bases teóricas para la presente investigación.

##### **❖ Cuestionario:**

En la investigación científica para el enfoque de tipo cuantitativo el instrumento más utilizado es el cuestionario porque consiste en un conjunto de preguntas sean abiertas o cerradas esto dependerá del objeto de estudio a investigar y de las variables a medir (Hernández Sampieri et al., 2018, p. 217).

##### **❖ Entrevista personal:**

Conforme lo expresado por (Moule y Goodman, 2009, citado Hernández et., al, 2018) la entrevista personal posee características tales como: a) Inicio y final de la entrevista es claro apuntando siempre al cuestionario; b) Busca individualización, es decir sin intromisión de otras personas; c) El entrevistador controla y dirige el ritmo de aplicar el cuestionario, entre otras. Además, las condiciones e instalaciones donde debe llevarse este tipo de entrevistas deben ser privados, discretos y silenciosos (pp. 234-235).

Asimismo, se elaboró 4 cuestionarios con (10) interrogantes planteadas en base a los indicadores contenidos en el cuadro de operacionalización de variables independiente y dependiente que se ha planteado; se aplicó de la siguiente manera: 2 Cuestionarios estructurados, aplicados a los abogados y colaboradores de la empresa Mapfre; 2 por entrevista personal, (dirigidos a los Magistrados y al Inspector); y, (encargado de RR. HH de la empresa Mapfre) seleccionados en la muestra, las mismas que fueron validados por expertos en la materia objeto de la investigación que otorgará el grado de confiabilidad.

#### ❖ **Validación del instrumento:**

La validación del instrumento fue por 2 asesores:

- 📄 Luz Aurora Saavedra Silva (Asesora metodológica).
- 📄 Diana Berlyne Anacleto Silva (Asesor temático y Docente especialista en el tema).

#### ❖ **Confiabilidad:**

El estadístico al momento de analizar y procesar los instrumentos obtuvo como resultado 0.914 y 0.924 el cual indicó un excelente grado de confiabilidad. Estuvo a cargo de:

- 📄 Lilian Roxana Paredes López (Asesora estadística).

### **3.5. Procedimientos.**

- ✚ Se seleccionó a los abogados especialistas en Derecho Laboral, los Jueces laborales, el Inspector de SUNAFIL del departamento de

Lambayeque y los colaboradores de la actividad privada del departamento de Lambayeque.

- ✚ Se elaboró la encuesta virtual en la plataforma Google Drive, que permitió la obtención de los datos idóneos para la investigación; además, difundió de manera presencial la encuesta y entrevista cuyo instrumento fue el cuestionario de elaboración propia, por lo que se recopiló todos los datos obtenidos de los cuestionarios para esquematizar por medio de los sistemas de técnicas de procesamiento de datos (SPSS, Excel y Word).
- ✚ Se procedió a pasar por la prueba piloto a cargo del estadístico quien generó el nivel de confiabilidad de los instrumentos, por medio del cual se generó para la elaboración de figuras y tablas que se plasmaron en los resultados de la investigación.

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

Se utilizó el programa de SPSS STATISTCS 25 y se empleó la estadística descriptiva-correlacional.

### **3.7. Aspectos éticos.**

La investigación se realizó respetando la transparencia de forma original enfocándose en la realidad sin falsedad. De manera, garantizó el rigor científico ya que se basó únicamente de estudios a nivel de doctrina, artículos, revistas indexadas, así como la normatividad nacional e internacional, citando y parafraseando de manera correcta en normas APA (7<sup>ma</sup> edición) la misma se corroboró con un porcentaje inferior al 20% en el programa Turnitin. Asimismo, se rigió bajo los parámetros que la Universidad César Vallejo proporciona a fin de respetar los derechos de autor, propiedad intelectual de investigaciones.

Como base tuvo en cuenta los principios éticos de justicia, autonomía, beneficencia y no divulgación. Con la finalidad de promover y fomentar la creación, conocimiento y aportes que den solución a diversos problemas que aquejen a la sociedad en los diferentes ámbitos.

- ✚ Justicia: se refiere a la reparto equitativo y distribución igualitaria de beneficios y riesgos en las investigaciones dentro de la sociedad,

evitando cualquier tipo de vulneración y perjuicio en la población. Por consiguiente, este principio prohíbe poner en situación de vulnerabilidad a las personas para beneficiar a otros (Álvarez Viera, 2018, p. 6).

- ✚ Autonomía: consiste en la libertad que tiene el investigador de elegir por sí mismo las alternativas que se les presente. En resumidas cuentas, trata de la capacidad de decisión que se tiene al momento de investigar cada individuo (Dos Santos Cosac, 2017, p. 20).
- ✚ Beneficencia: también conocido como no maleficencia, se advierte que antes de una evaluación de potenciales riesgos, mediante este principio arraiga una obligación de no causar ningún tipo de daño, debiendo en todo momento asegurar un bienestar a los intervinientes sujetos en la investigación (Álvarez Viera, 2018, p. 7).
- ✚ No divulgación: consiste que los autores deben respetar cualquier manuscrito que aún no se haya publicado este principio tiene relación con el principio de confidencialidad.

Por último, la Universidad César Vallejo a través del Vicerrectorado de Investigación nos presenta el Código de Ética en Investigación (2020, pp. 5-6), el cual nos presenta una lista de principios generales que todo alumno a investigar debe considerar y tener como base el art. 3:

- ✚ Competencia científica y profesional: se refiere al cumplimiento de niveles requeridos en la investigación hasta que se llegue a publicar.
- ✚ Integridad humana: reconocimiento al ser humano por encima de cualquier interés al momento de incursionar a la ciencia independiente de su estatus.
- ✚ Probidad: presenta de forma fidedigna todos los resultados sujetos a la investigación evitando cualquier tipo de alteración o modificación sin previa autorización de los representantes del comité.



#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a la muestra conformada por 30 colaboradores y 30 abogados; los cuales recogen información para “Establecer la desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado”.

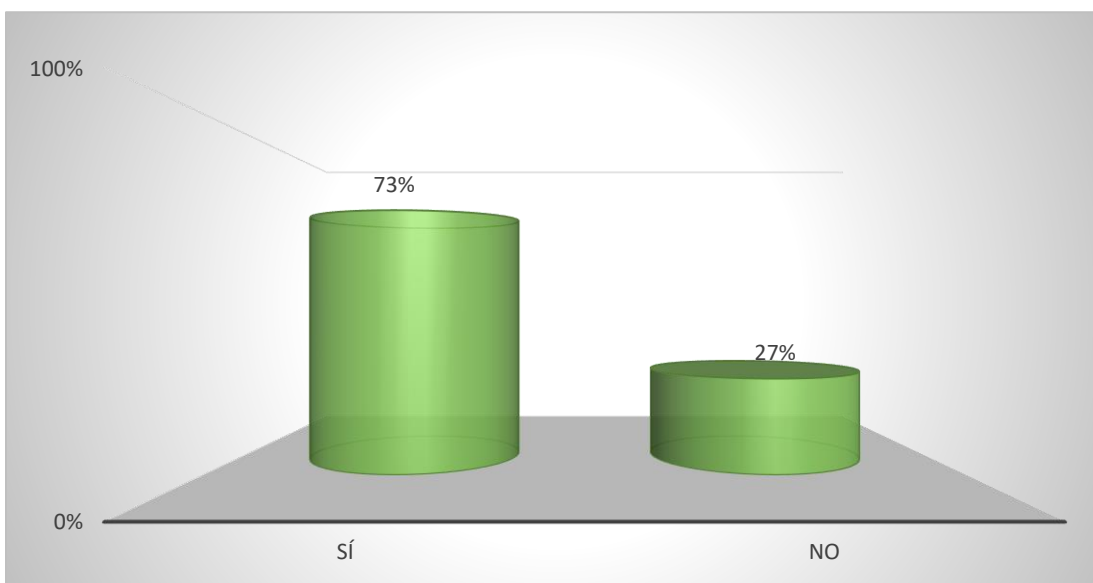
##### APLICACIÓN PARA COLABORADORES

Tabla 1: ¿Durante el tiempo de pandemia tuvo conocimiento sobre las modificatorias en materia laboral?

Respuesta	N	%
Sí	22	73
No	8	27
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: ¿Durante el tiempo de pandemia tuvo conocimiento sobre las modificatorias en materia laboral?



Fuente: Elaboración propia

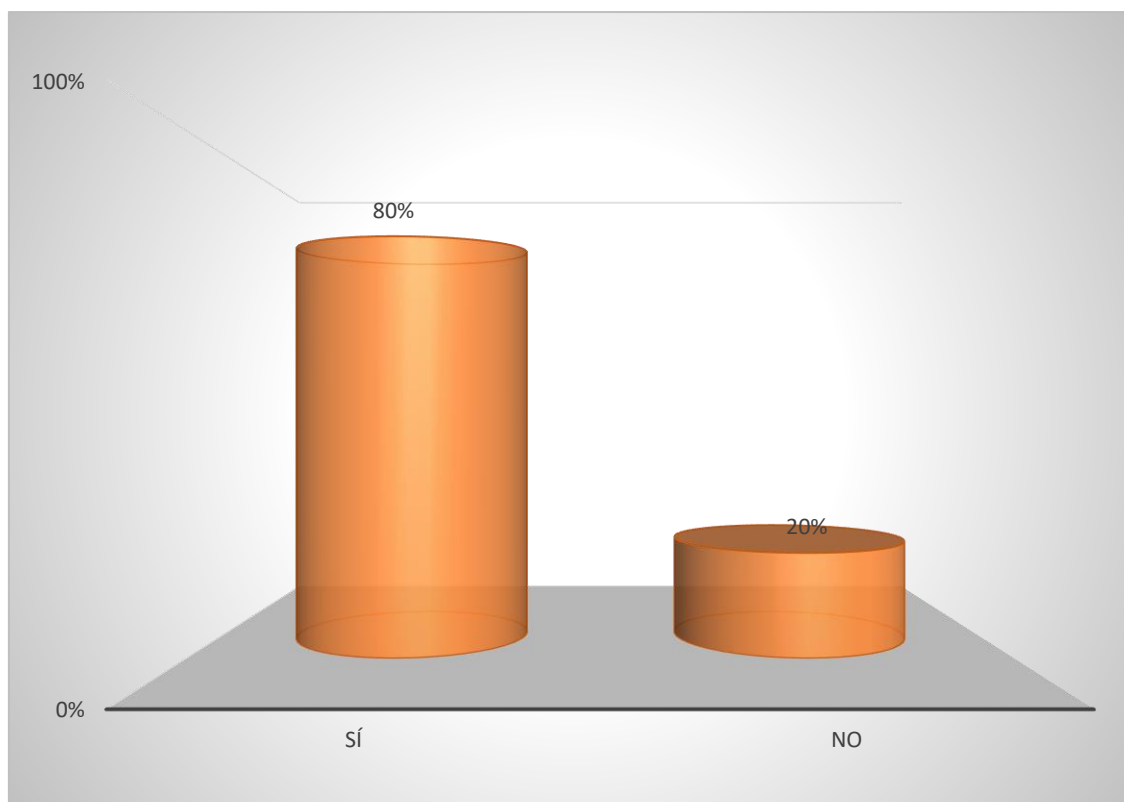
De acuerdo a la tabla y gráfico 1, la mayoría de los encuestados (73%) indicó que durante el tiempo de pandemia tuvo conocimiento sobre las modificatorias en materia laboral; mientras que la minoría (27%) mostró una negación de esta.

Tabla 2: ¿La empresa donde labora fomentó capacitaciones respetando su jornada laboral?

Respuesta	n	%
Sí	24	80
No	6	20
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: ¿La empresa donde labora fomentó capacitaciones respetando su jornada laboral?



Fuente: Elaboración propia

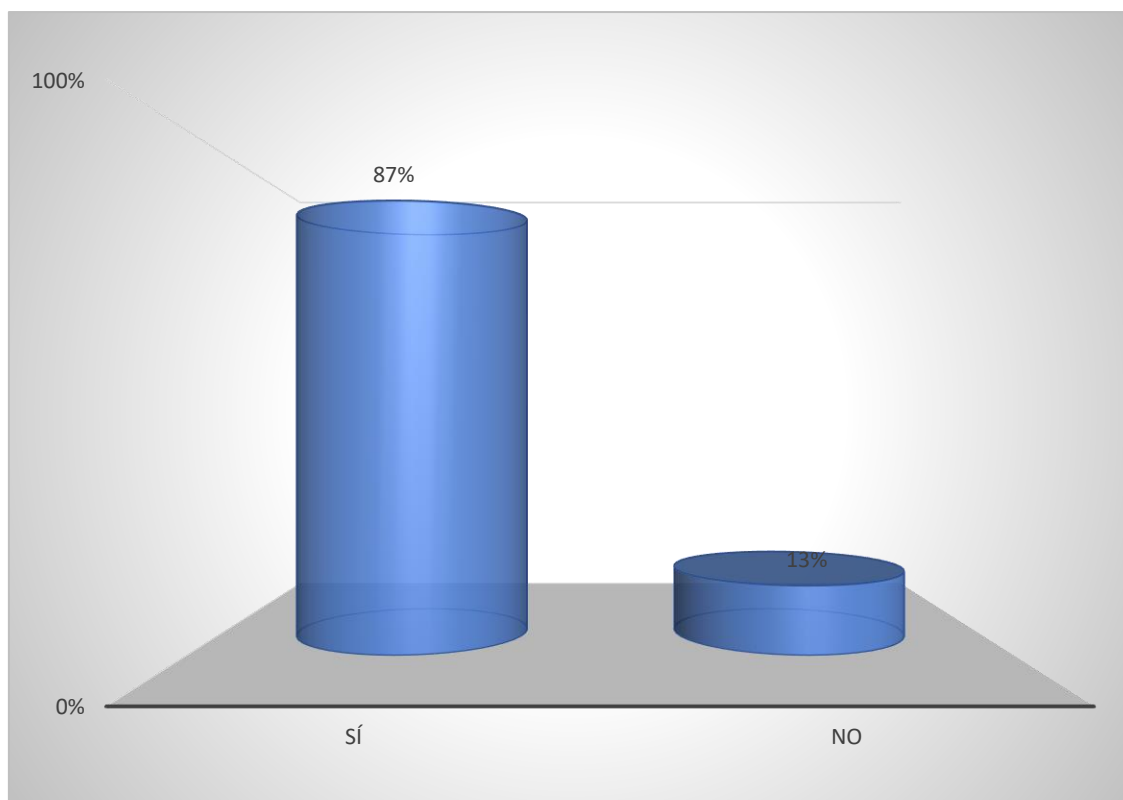
Respecto a la tabla y gráfico 2, el mayor porcentaje, representado por el 80%, pudo evidenciar que la empresa donde labora fomentó las mayores capacitaciones respetando su jornada laboral en su centro de trabajo, a diferencia del menor porcentaje (20%) que lo negó.

Tabla 3: ¿Al inicio de la pandemia la empresa implementó políticas en beneficio de los trabajadores?

Respuesta	N	%
Sí	26	87
No	4	13
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: ¿Al inicio de la pandemia la empresa implementó políticas en beneficio de los trabajadores?



Fuente: Elaboración propia

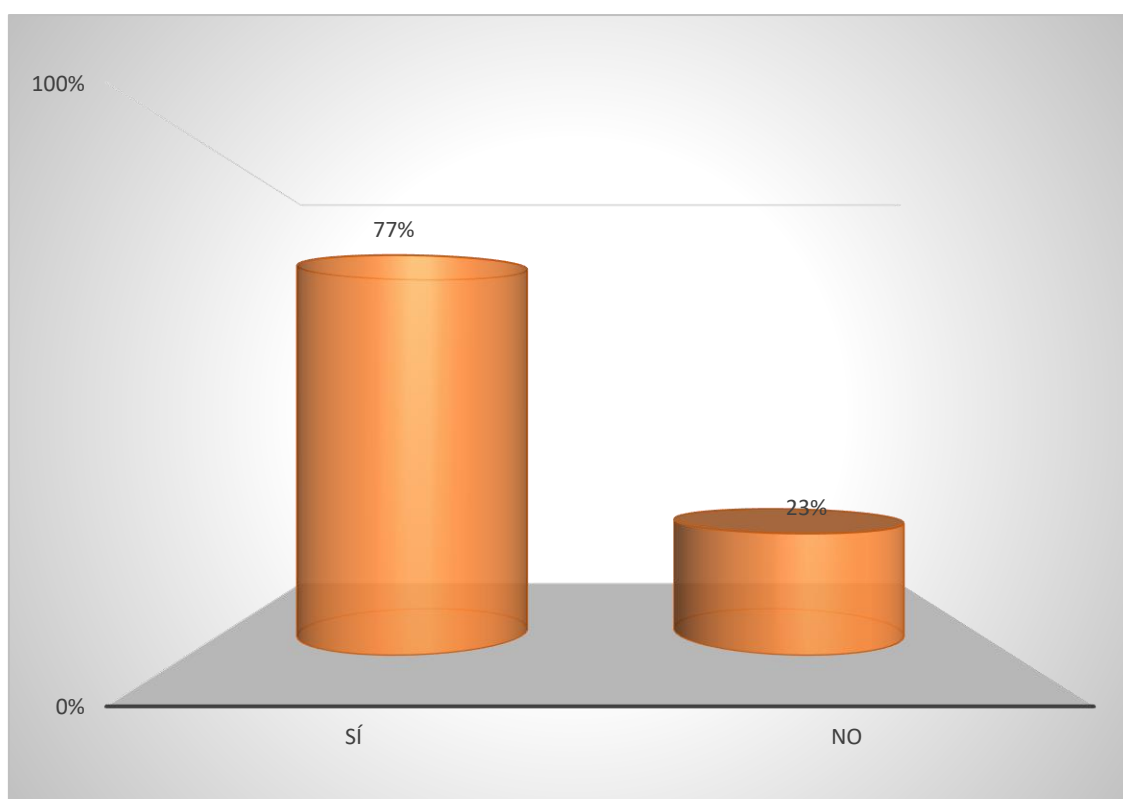
La tabla y gráfico 3 muestran que el 87% de ellos respondió que al inicio de la pandemia la empresa implementó políticas en beneficio de los trabajadores; el 13% no fue participe de la implementación de políticas en beneficio de los trabajadores.

Tabla 4: ¿La empresa adoptó medidas pertinentes para los trabajadores que realizaban trabajo remoto durante el estado de emergencia?

Respuesta	n	%
Sí	23	77
No	7	23
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: ¿La empresa adoptó medidas pertinentes para los trabajadores que realizaban trabajo remoto durante el estado de emergencia?



Fuente: Elaboración propia

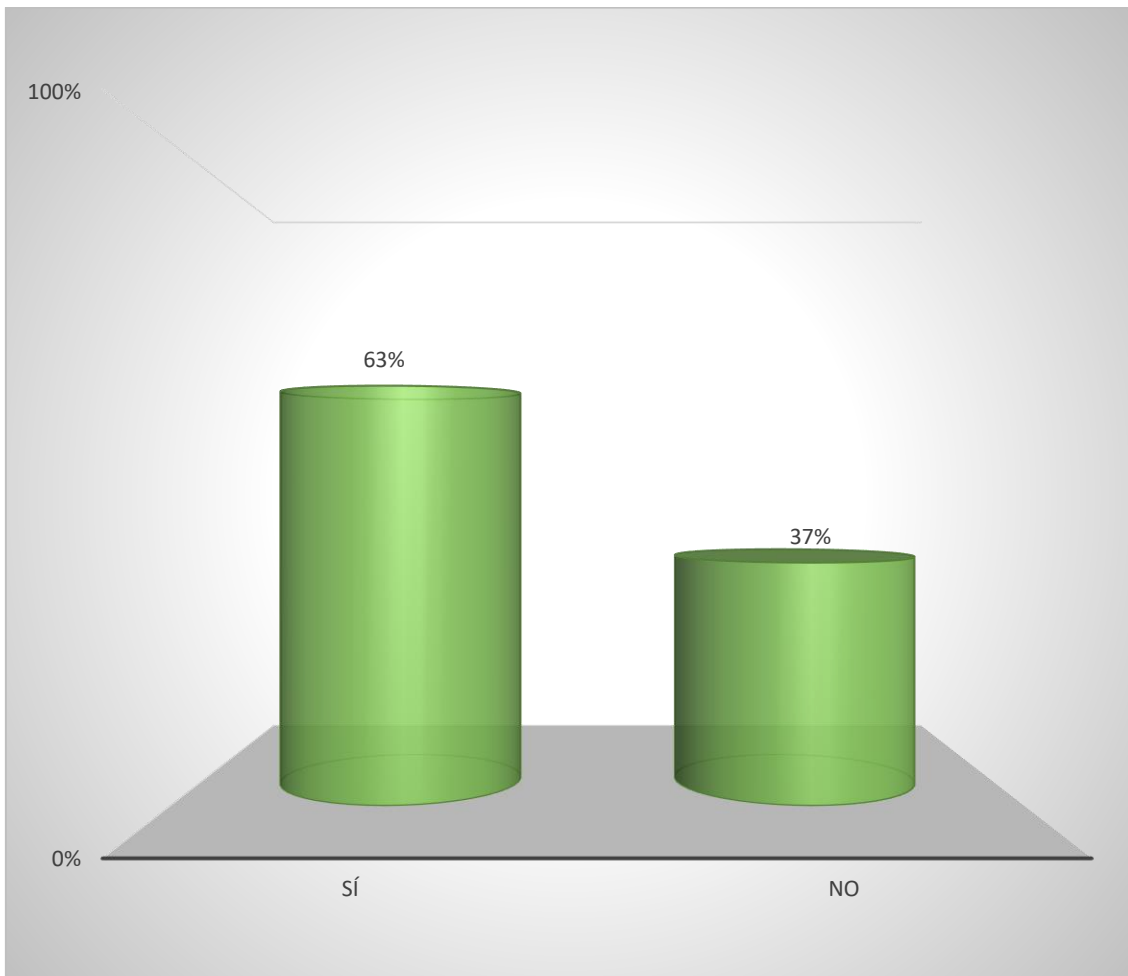
Según la tabla y gráfico 4, el 77% indicó que la empresa adoptó medidas pertinentes para los trabajadores que realizaban trabajo remoto durante el estado de emergencia, seguido de un 23% que no las evidenció en su empresa.

Tabla 5: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital?

Respuesta	N	%
Sí	19	63
No	11	37
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital?



Fuente: Elaboración propia

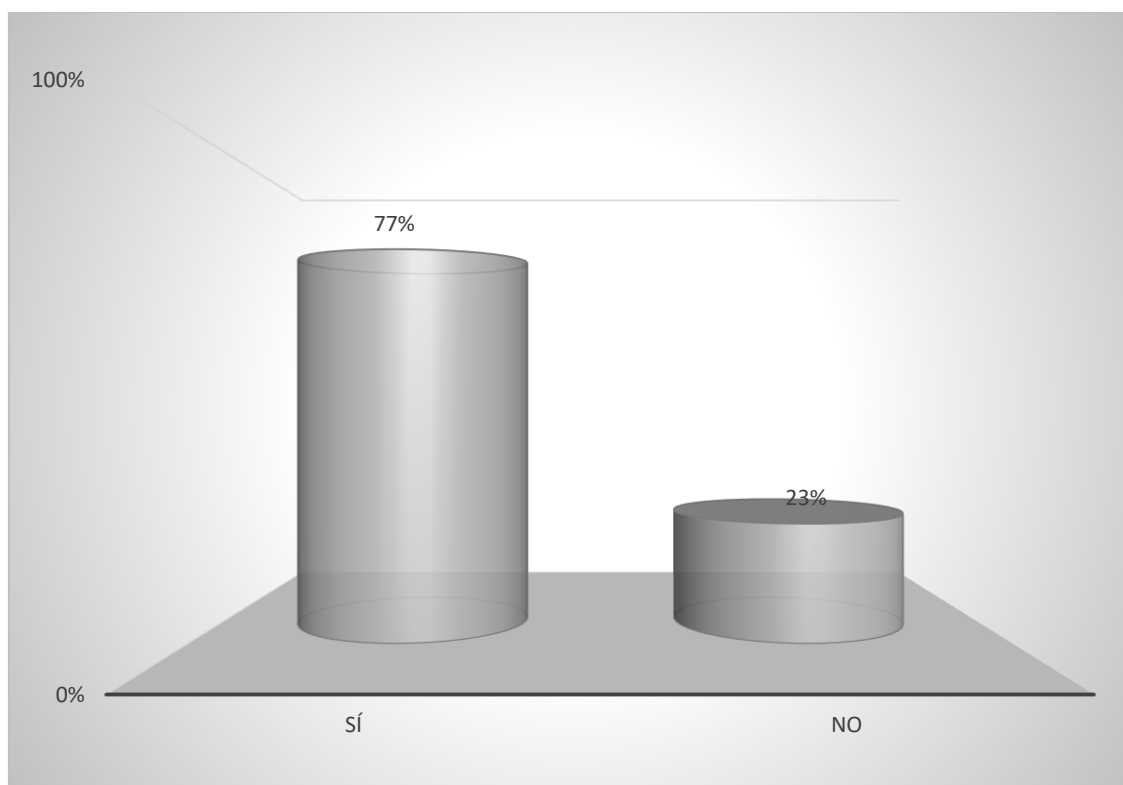
La tabla y gráfico 5 muestran que un poco más de la mitad (63%) conoce el derecho a la desconexión digital; mientras que un 37% indicó desconocer

*Tabla 6: ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador?*

Respuesta	n	%
Sí	23	77
No	7	23
Total	30	100

**Fuente:** Elaboración propia

Figura 6: ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador?



**Fuente:** Elaboración propia

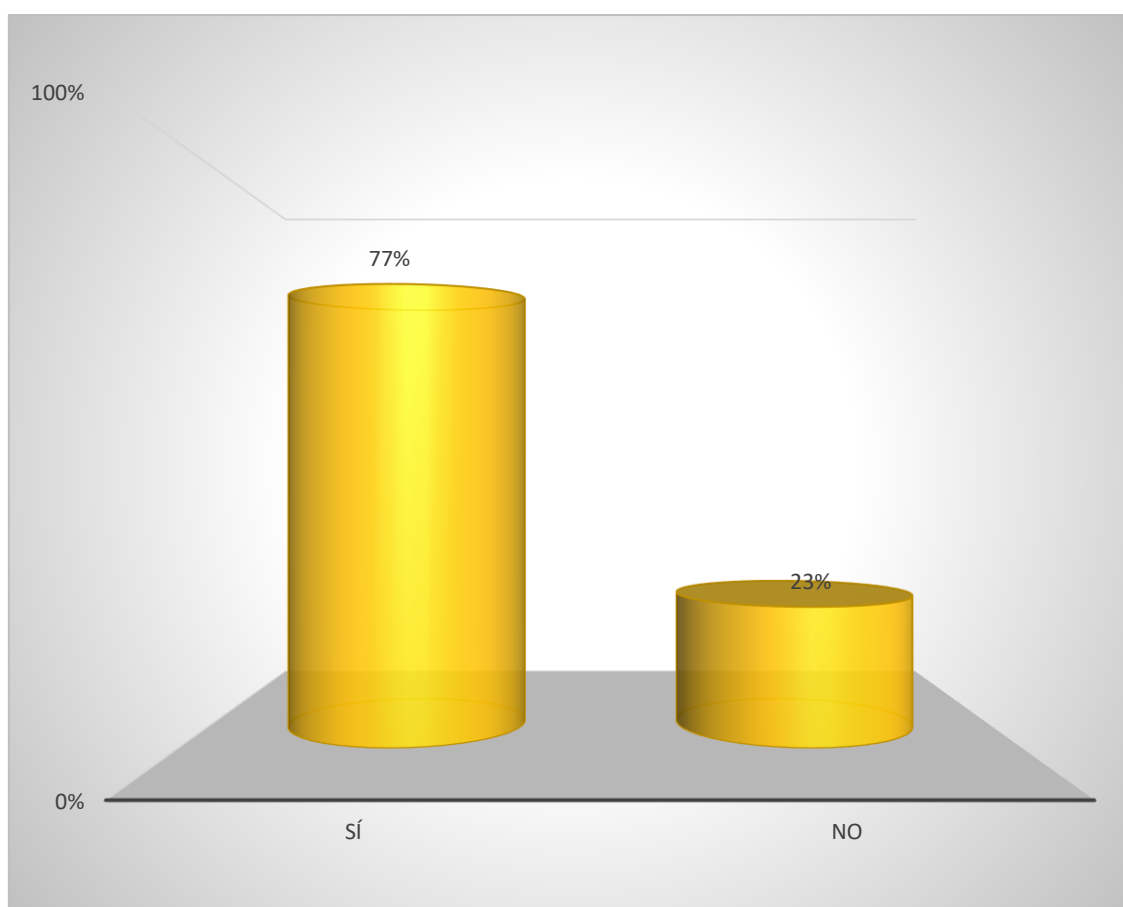
Según la tabla y gráfico 6, gran parte de los encuestados (77%) respondió *que* durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador, a diferencia del resto (23%) que no.

Tabla 7: ¿Las horas extras laboradas bajo la modalidad de trabajo remoto fueron remuneradas?

Respuesta	N	%
Sí	23	77
No	7	23
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: ¿Las horas extras laboradas bajo la modalidad de trabajo remoto fueron remuneradas?



Fuente: Elaboración propia

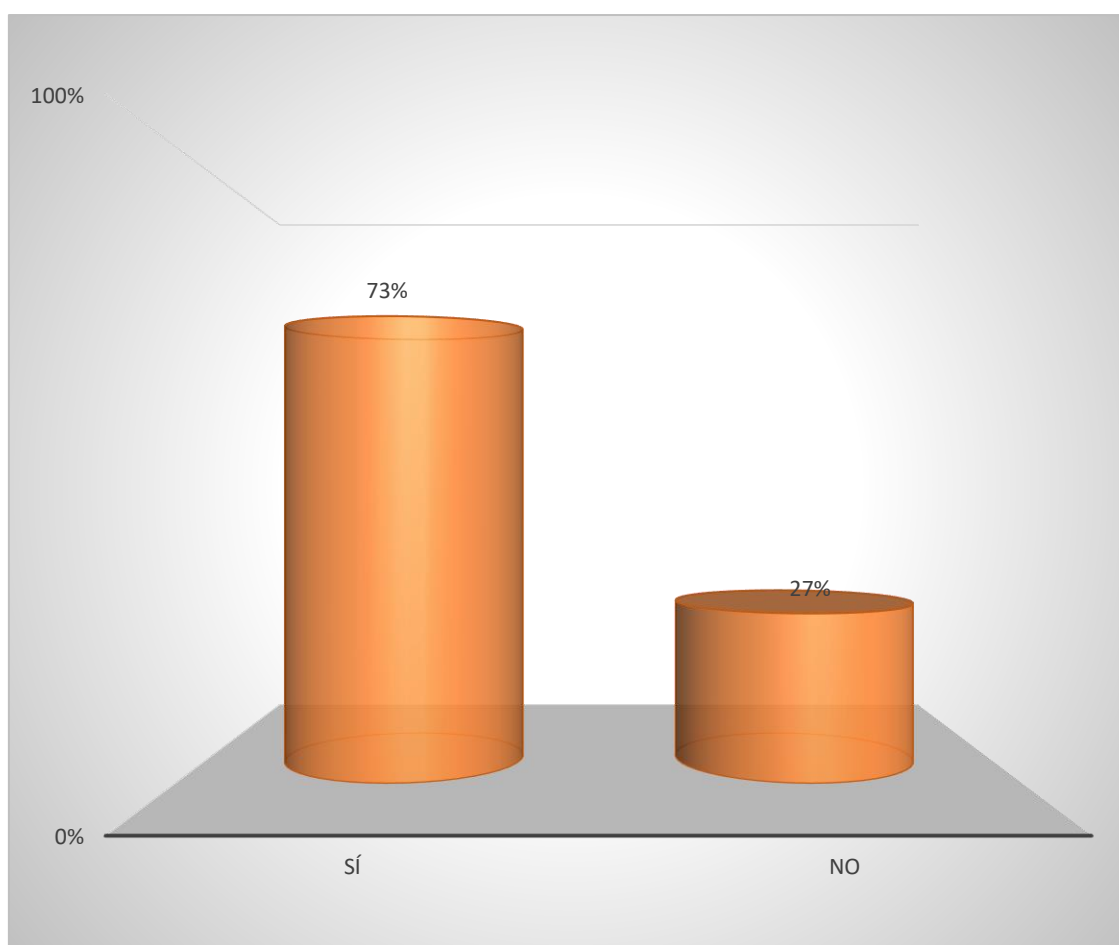
A partir de la tabla y gráfico 7, la mayoría de ellos (77%) indicó afirmar que las horas extras laboradas bajo la modalidad de trabajo remoto fueron remuneradas; (23%); la minoría no.

*Tabla 8: ¿Sabe Ud. si su centro de labores ha implementado o modificado medidas en el Reglamento Interno de Trabajo durante los 2 últimos años?*

Respuesta	n	%
Sí	19	63
No	11	37
Total	30	100

**Fuente:** Elaboración propia

**Figura 8:** Sabe Ud. ¿Si su centro de labores ha implementado o modificado medidas en el Reglamento Interno de Trabajo durante los 2 últimos años?



**Fuente:** Elaboración propia

De la tabla y gráfico 8 se concluye que el 63% afirmó que su centro de labores ha implementado o modificado medidas en el Reglamento Interno de Trabajo durante los 2 últimos años; mientras que el 37% negó aquella cuestión.

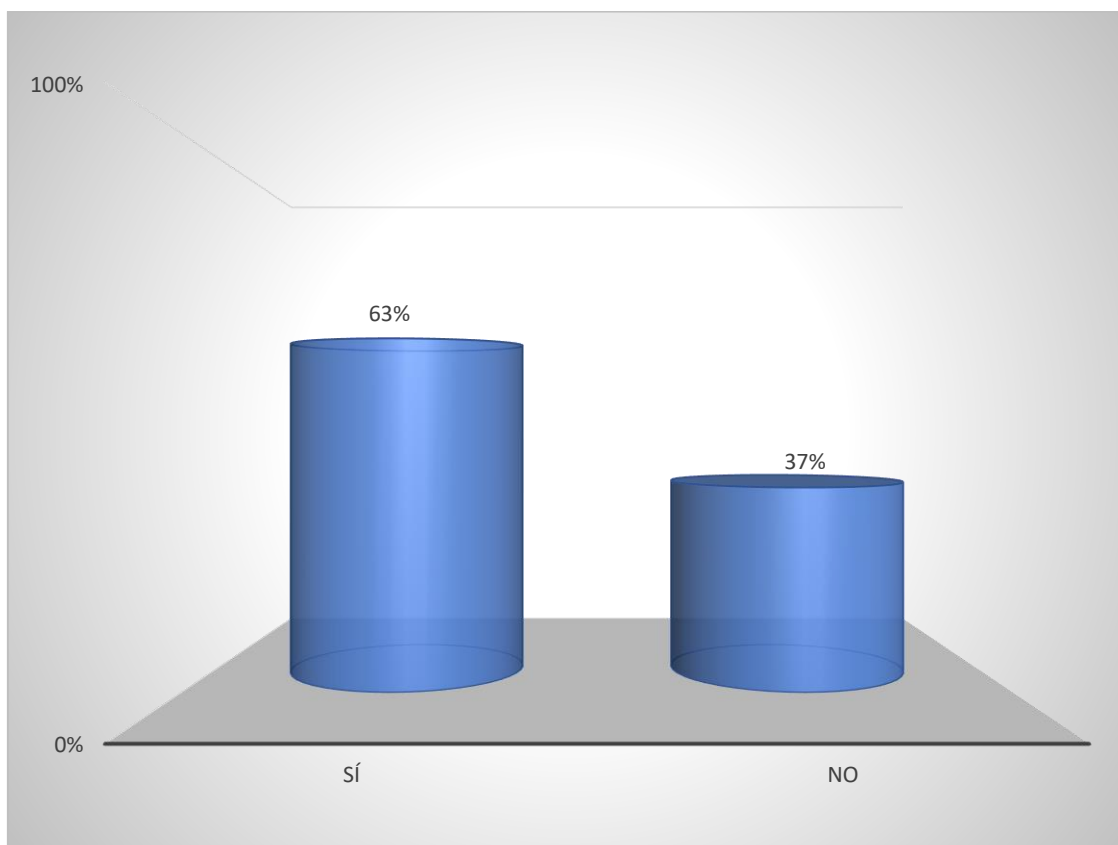


*Tabla 9: ¿Considera que debería regularse una ley que garantice el respeto del derecho a la desconexión digital que se aplique a los trabajadores bajo la modalidad virtual y presencial?*

Respuesta	N	%
Sí	19	63
No	11	37
Total	30	100

**Fuente:** Elaboración propia

*Figura 9: ¿Considera que debería regularse una ley que garantice el respeto del derecho a la desconexión digital que se aplique a los trabajadores bajo la modalidad virtual y presencial?*



**Fuente:** Elaboración propia

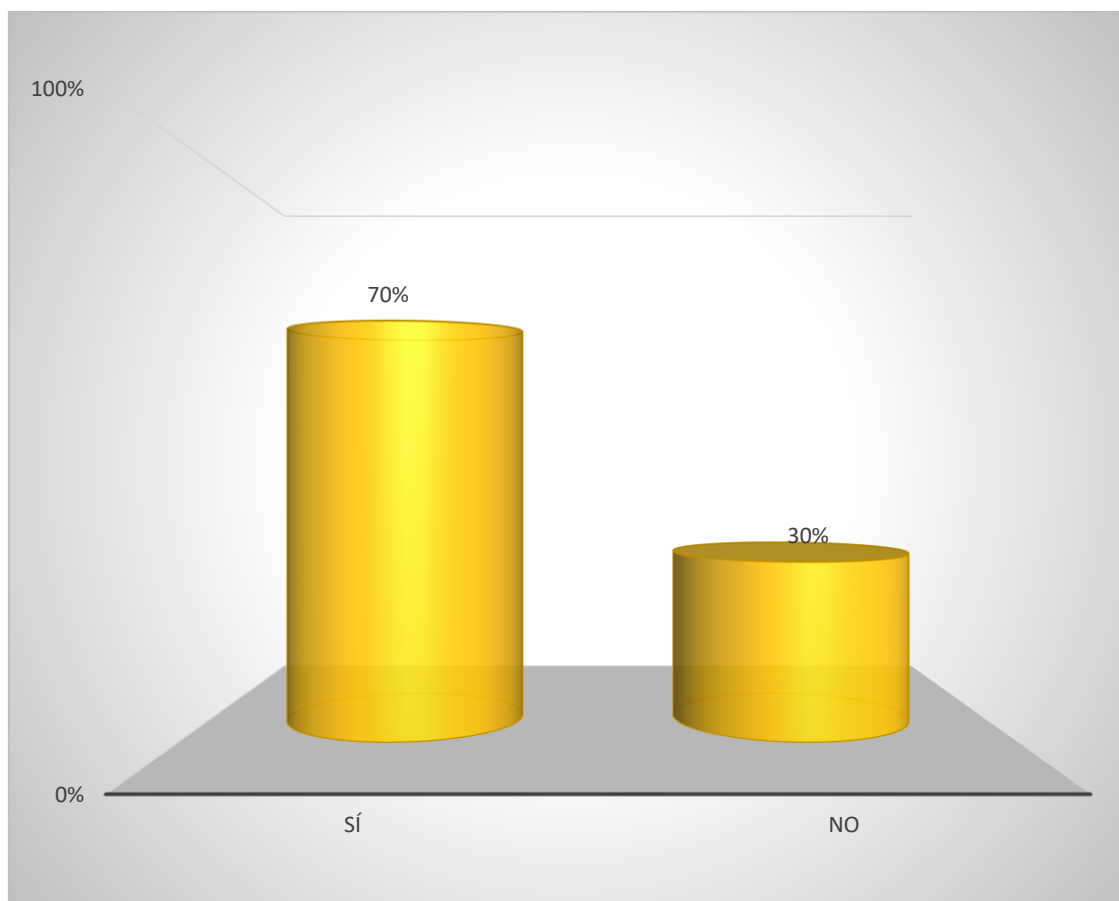
La tabla y gráfico 9 evidencian que también el 63% mostró estar de acuerdo que debería regularse una ley que garantice el respeto del derecho a la desconexión digital que se aplique a los trabajadores bajo la modalidad virtual y presencial; el resto (37%) no.

Tabla 10: ¿Está de acuerdo que es una falta no acatar órdenes, requerimientos y/o disposiciones de índole laboral por medio de soportes digitales después de terminada la jornada de trabajo?

Respuesta	n	%
Sí	21	70
No	9	30
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 10: ¿Está de acuerdo que es una falta no acatar órdenes, requerimientos y/o disposiciones de índole laboral por medio de soportes digitales después de terminada la jornada de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

De la tabla y gráfico 10 se evidencia que la mayoría (70%) cree que es una falta no acatar órdenes, requerimientos y/o disposiciones de índole laboral por medio de soportes digitales después de terminada la jornada de trabajo; mientras que el 30% del total de encuestados no la cree así

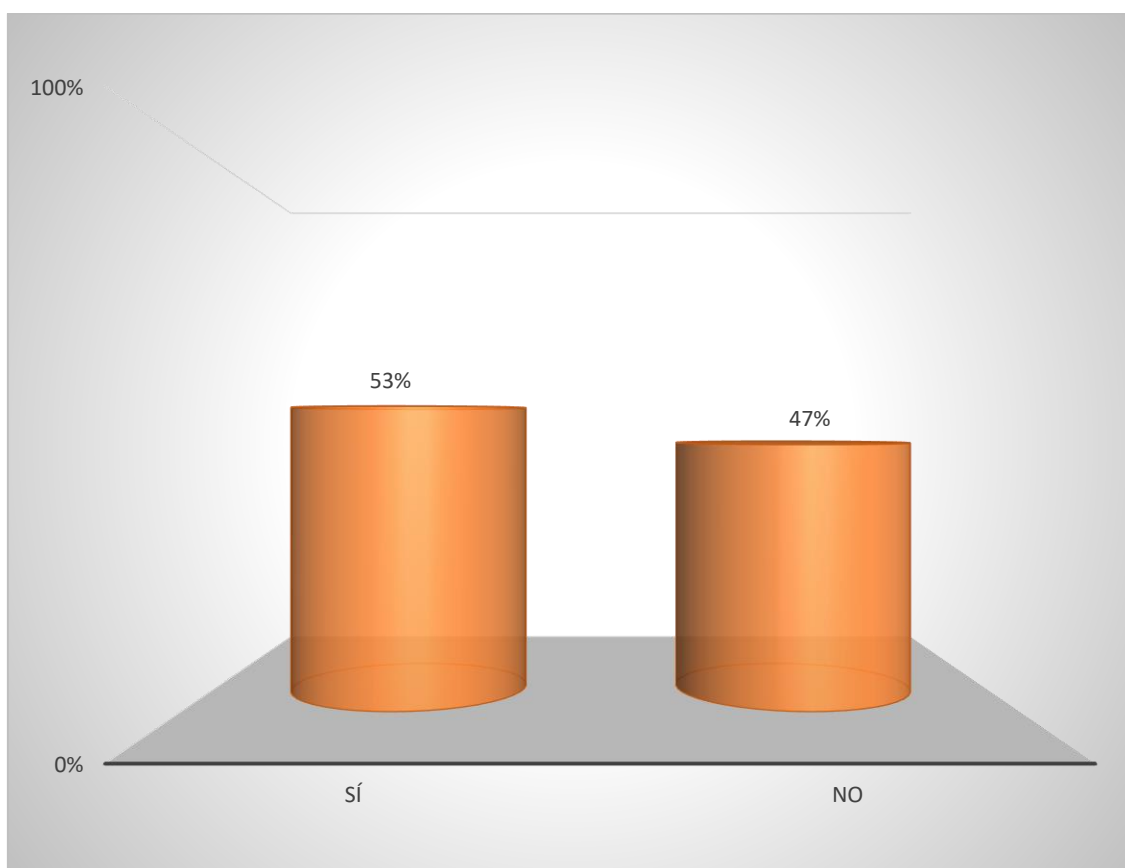
## APLICACIÓN PARA ABOGADOS DEFENSORES

Tabla 11: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo?

Respuesta	N	%
Sí	16	53
No	14	47
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia

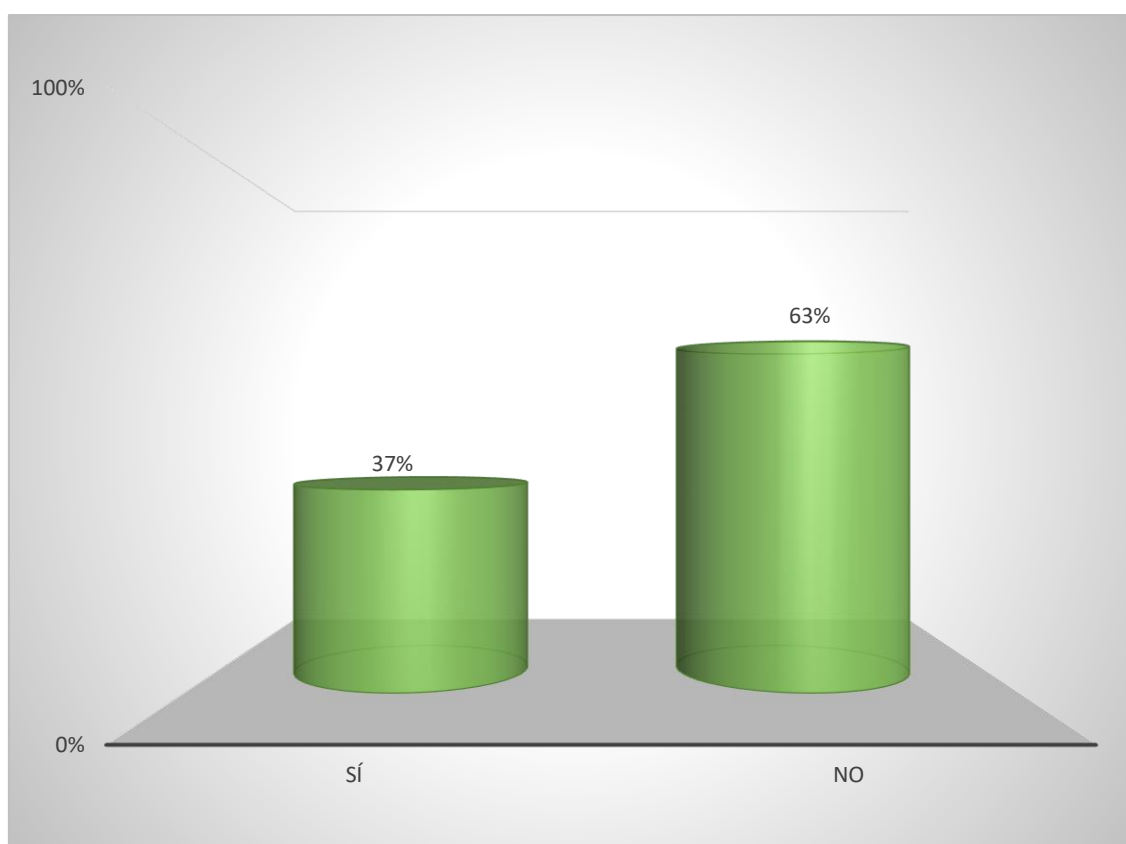
De acuerdo a la tabla y gráfico 11, la mayoría de los encuestados (53%) indicó tener conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo; mientras que la minoría (47%) mostró una negación de esta.

Tabla 12: ¿El reconocimiento del derecho a la desconexión digital laboral ha tenido la trascendencia esperada?

Respuesta	n	%
Sí	11	37
No	19	63
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 12: ¿El reconocimiento del derecho a la desconexión digital laboral ha tenido la trascendencia esperada?



Fuente: Elaboración propia

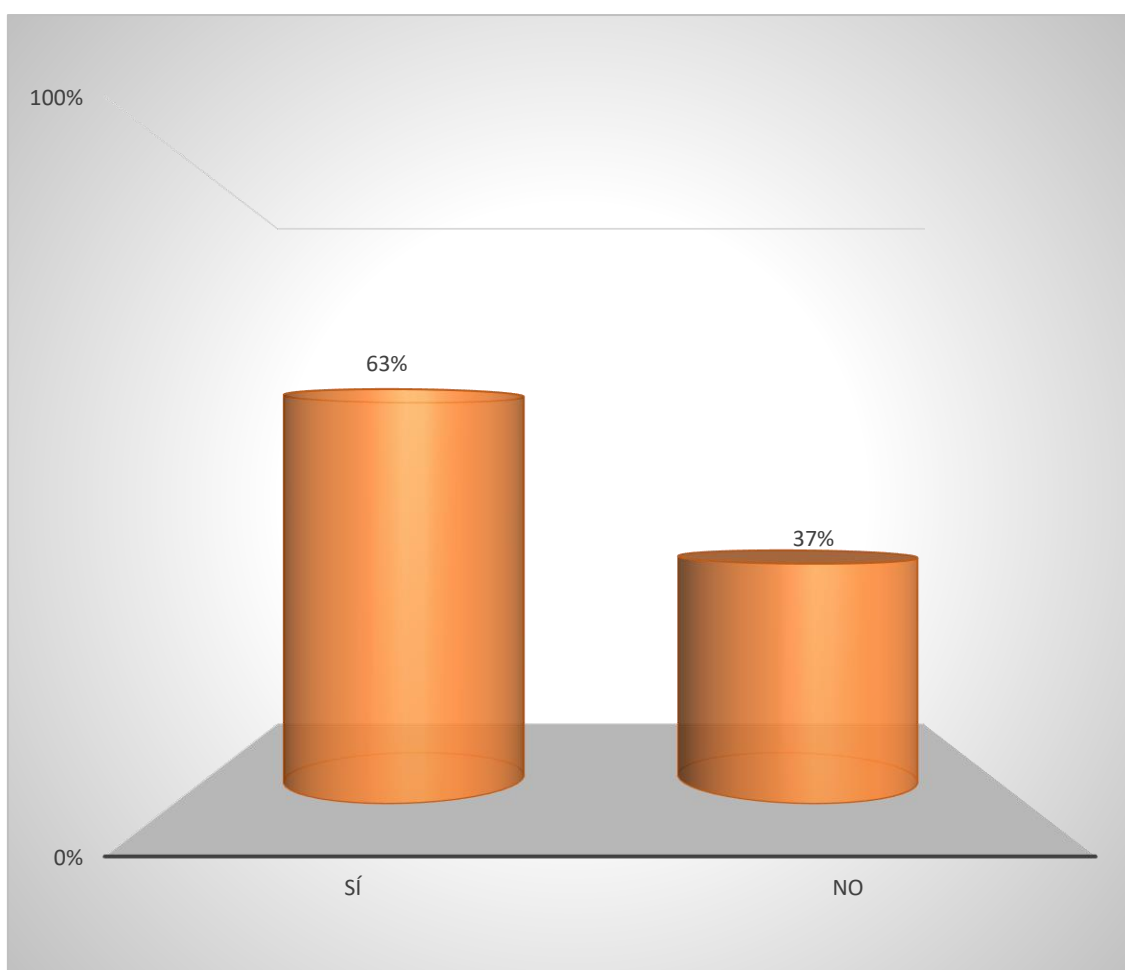
Respecto a la tabla y gráfico 12, el mayor porcentaje, representado por el 63%, evidenció que el derecho a la desconexión digital laboral no ha tenido la trascendencia esperada, a diferencia del menor porcentaje (37%) que sí.

Tabla 13: ¿Según su criterio la implementación de la desconexión digital laboral debe ser considerada de manera obligatoria?

Respuesta	N	%
Sí	19	63
No	11	37
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 13: ¿Según su criterio la implementación de la desconexión digital laboral debe ser considerada de manera obligatoria?



Fuente: Elaboración propia

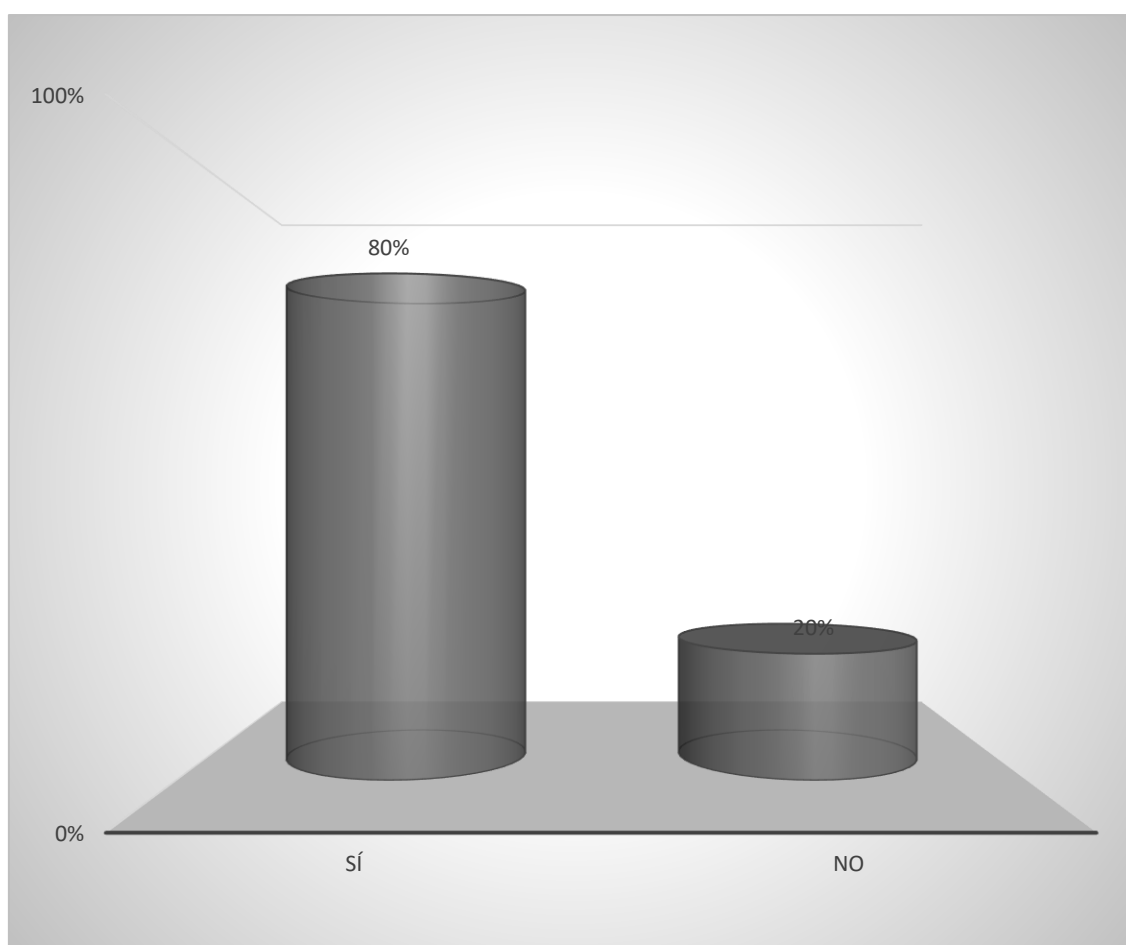
La tabla y gráfico 13 muestran que el 63% de ellos respondió que debe ser considerada de manera obligatoria la implementación de la desconexión digital laboral; el 37% no dirige su criterio así.

Tabla 14: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital es un avance en la legislación laboral peruana?

Respuesta	n	%
Sí	24	80
No	6	20
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 14: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital es un avance en la legislación laboral peruana?



Fuente: Elaboración propia

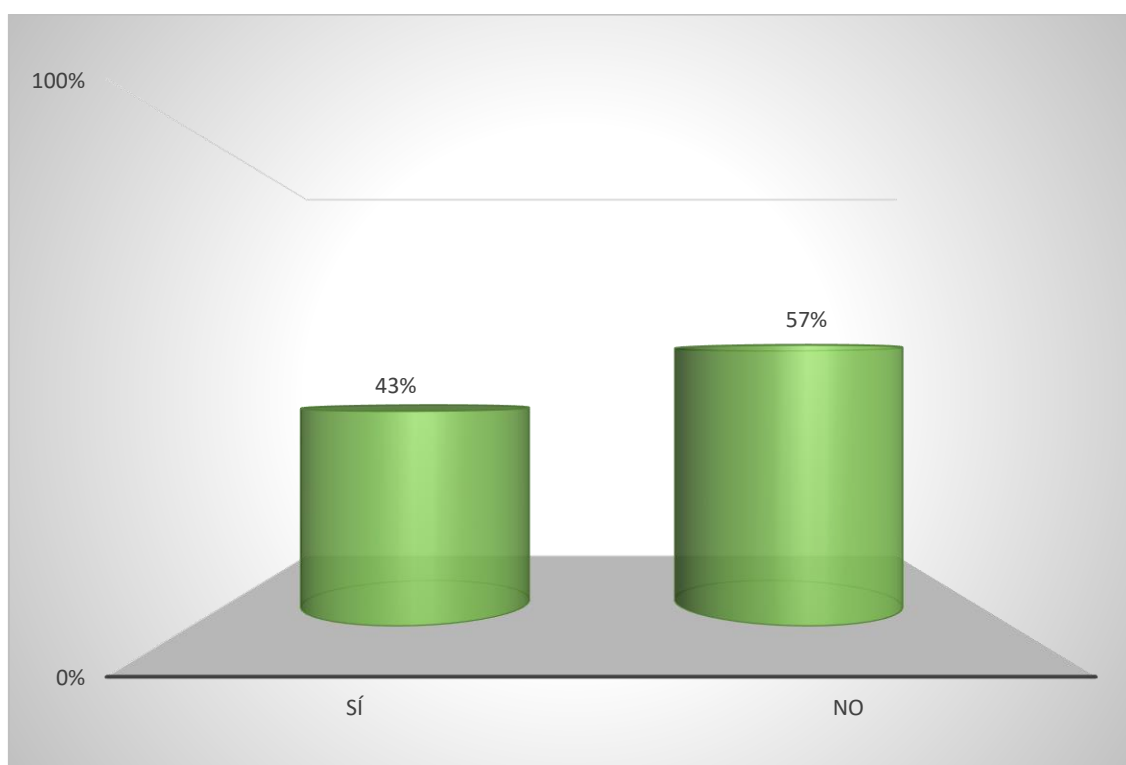
Según la tabla y gráfico 14, el 80% indicó que sí lo considera un avance el derecho a la desconexión digital en la legislación laboral peruana, seguido de un 20% que niega esta cuestión.

Tabla 15: ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador?

Respuesta	N	%
Sí	13	43
No	17	57
Total	30	100

**Fuente:** Elaboración propia

Figura 15: ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador?



**Fuente:** Elaboración propia

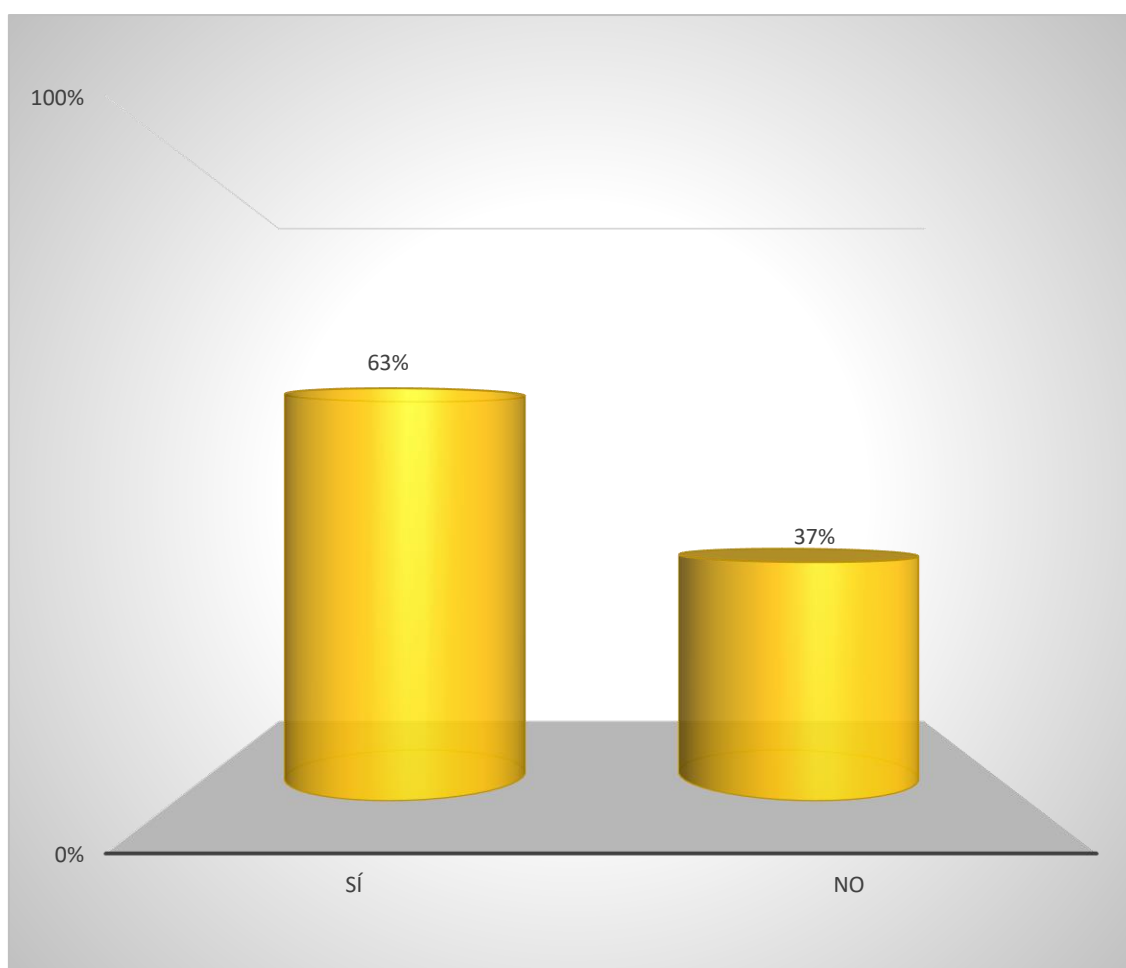
La tabla y gráfico 15 muestran que un poco más de la mitad (57%) no ha recibido durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador; mientras que un 37% indicó que sí fue participe de ello.

Tabla 16: ¿Considera discriminatorio que se haya incorporado la desconexión digital únicamente para los teletrabajadores?

Respuesta	N	%
Sí	19	63
No	11	37
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 16: ¿Considera discriminatorio que se haya incorporado la desconexión digital únicamente para los teletrabajadores?



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla y gráfico 16, gran parte de los encuestados (63%) respondió que es discriminatorio la incorporación de la desconexión digital únicamente para los teletrabajadores, a diferencia del resto (37%) que no.

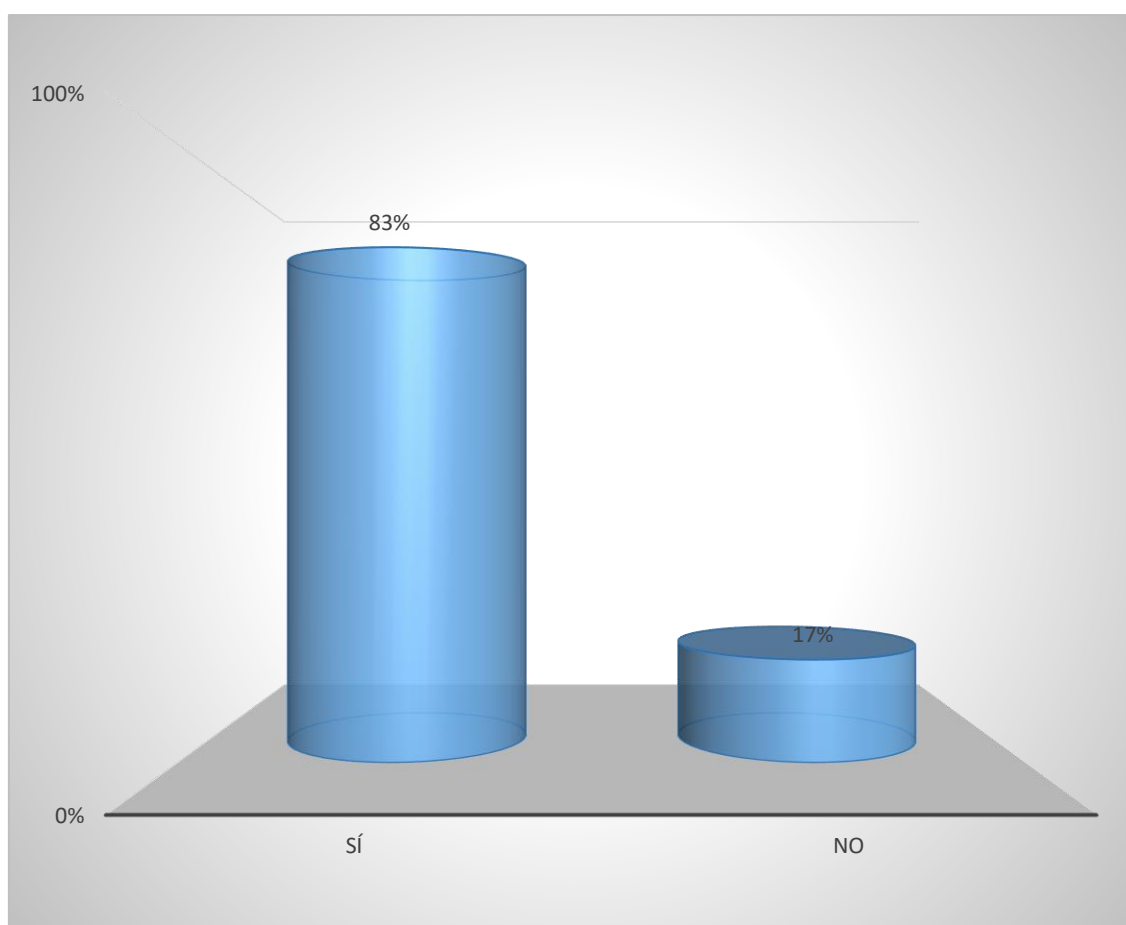


Tabla 17: ¿ Está de acuerdo que se regule una ley especial sobre el derecho a la desconexión digital laboral?

Respuesta	N	%
Sí	25	83
No	5	17
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 17: ¿Está de acuerdo que se regule una ley especial sobre el derecho a la desconexión digital laboral?



Fuente: Elaboración propia

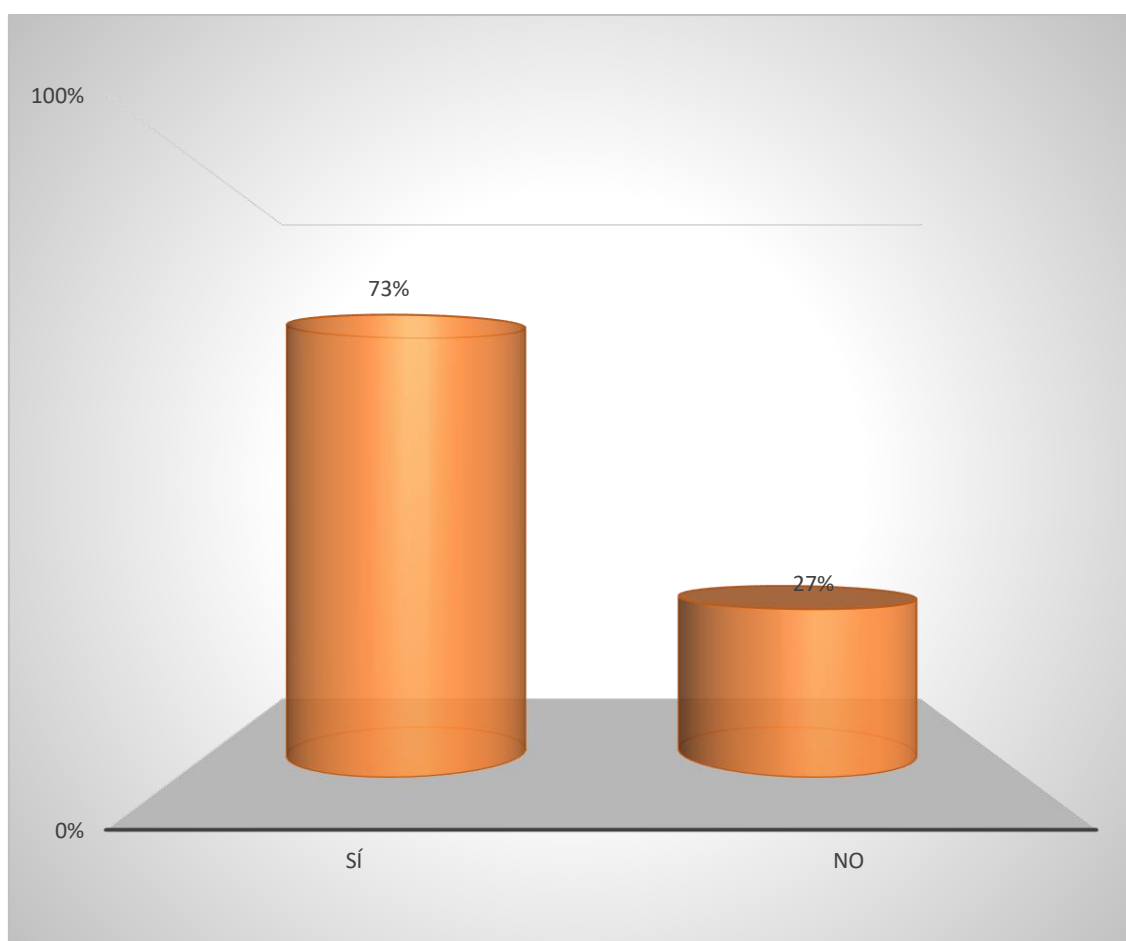
A partir de la tabla y gráfico 17, la mayoría de ellos (83%) indicó estar de acuerdo con la regulación de una Ley Especial sobre el derecho a la desconexión digital laboral; la minoría (17%) no.

Tabla 18: ¿Se constituiría un acto de hostilidad el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital?

Respuesta	n	%
Sí	22	73
No	8	27
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 18: ¿Se constituiría un acto de hostilidad el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital?



Fuente: Elaboración propia

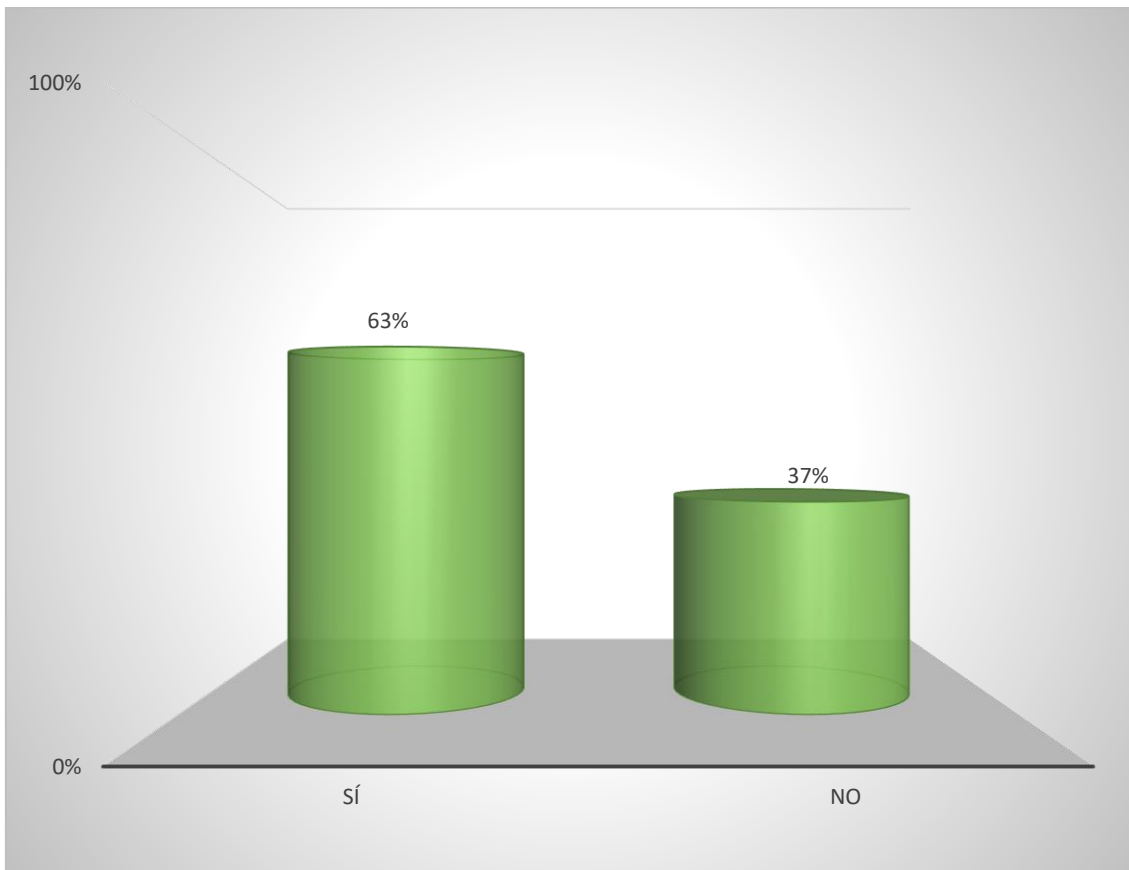
De la tabla y gráfico 18 se concluye que el 73% afirmó considerar un acto de hostilidad el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital; mientras que el 27% de ellos negó aquella cuestión.

Tabla 19: ¿Debe modificarse el artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728?

Respuesta	N	%
Sí	19	63
No	11	37
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 19: ¿Debe modificarse el artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728?



Fuente: Elaboración propia

La tabla y gráfico 19 evidencian que el 63% mostró estar de acuerdo con la modificación del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728; el resto (37%) no.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la comprobación de la hipótesis propuesta a fin de contrastar la interpretación de los resultados estadísticos obtenidos con el objetivo general y los específicos, seleccionando antecedentes destacados bajo cada postura de los autores citados en el marco teórico.

En lo que concierne al objetivo general, va encaminado a establecer la desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado; muestra que estuvo conformada por trabajadores de la empresa Mapfre y abogados laboristas, donde se obtuvieron óptimos resultados de tablas y gráficos N° 10 (70%), N°13 (63%) y N°18 (73%), 21 encuestados de la Empresa Mapfre evidenció que su personal cree que es una falta no acatar órdenes por medio de soportes digitales después de terminada la jornada de trabajo.

Entonces, desde la perspectiva de los laboristas, 19 respondieron que debe ser considerada de manera obligatoria la implementación de la desconexión digital; y, asimismo, 22 letrados afirman que sí constituye un acto de hostilidad el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho mencionado. Por otro lado, se refleja porcentajes minoritarios de tablas y gráficos N° 10 (30%), N°13 (37%) y N°18 (27%) la misma que conduce a un desconocimiento y sobrecarga en las leyes laborales.

En atención al párrafo anterior, se propone si ante el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital es necesaria su incorporación como una causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado.

Desde el punto de vista jurisdiccional se entrevista a los siguientes participantes: el Participante N°1, en su calidad de juez indica que ya se tiene la Ley de la Jornada de trabajo. Sin embargo, considera importante establecer la desconexión digital como una causal para configurar el despido indirecto porque se requiere de una norma más precisa que garantice los derechos de los trabajadores aplicadas en todas las modalidades (presencial, virtual o remoto). Desde esa misma línea interpretativa, el Participante N°2 en el ejercicio de la

magistratura, sostiene que primero debe regularse una ley especial sobre el derecho en mención toda vez que es una consecuencia de un despido, por lo que no restringe la necesidad de establecer o añadir una nueva causal por el despido invocado.

En efecto, si antes no tengo una norma regulada que es la desconexión no sabremos cual seria las limitaciones en el tiempo, así como también las situaciones o condiciones mínimas dentro de las relaciones laborales.

De manera similar, el Participante N°3 se ratifica que, si es necesario establecer la desconexión digital como una causal, destacando que estamos en una globalización ante el aumento del empleo de las tecnologías dentro de los centros de labores ha originado la existencia del ejercicio abusivo del poder de dirección por parte de los empleadores frente a los requerimientos masivos y como producto de ello el quebrantamiento de la relación laboral. Si bien es cierto, se tiene reconocido el derecho a desconectarse de los medios digitales terminada la jornada laboral, norma que no ha tenido la trascendencia esperada ya que se instaure en un sistema donde en materia laboral hay mucha precariedad.

En ese sentido, se evidencia la vulneración del derecho digital, pese a que se cuenta con normativa de seguridad y salud en el trabajo no se logra cubrir las necesidades de todos los trabajadores y/o empleadores. Es por ello, se debe tener en cuenta la legislación supranacional como es las recomendaciones e informes dadas por la Organización Internacional de Trabajo. Bajo ese esquema, el Participante N°5, como inspector de SUNAFIL, refiere que la desconexión digital de forma explícita debe regularse en el trabajo remoto y el teletrabajo, en cuanto su aplicación en la presencialidad cabría un razonamiento invocando al principio de supremacía de la realidad, porque uno sale del centro de trabajo y nadie debe interrumpirlo, en todo caso se equipara a las horas extras.

En ese contexto se desprende, tener un grado alto de aceptación por parte de los operadores de justicia (jueces, abogados defensores y ente administrativo); se tiene pleno conocimiento que en aras de impartir justicia el

ordenamiento positivo sociolaboral se encuentra en la precariedad, inclusive ha buscado proteger a la parte débil de la relación laboral de modo accesorio, el acervo normativo durante los últimos 3 años no ha tenido la trascendencia esperada. Cabe mencionar, durante el tiempo de la emergencia sanitaria se promulgaron normas las mismas que fueron derogadas por la falta de eficacia y desconocimiento de la realidad que atraviesa la sociedad peruana.

La investigadora plantea un aporte visionario, ante la presencia inherente del avance significativo de las tecnologías de la comunicación, es consciente que actualmente no se cuenta con una Ley especial que regule el derecho a la desconexión digital, reflejando desde un inicio desventajoso porque no se puede encuadrar o establecer un supuesto que aún no está previsto, por ello perfila que el legislador peruano ante las estadísticas e informes presentados por las diferentes encuestadoras tomará en cuenta para adecuar y adaptarse a un mundo laboral moderno, globalizado y digital que coadyuve no solo en surgimiento del sector empresarial sino en el avance de un sistema laboral que reduzca la precariedad que se encuentra otorgando todas las garantías a los sectores de la relación laboral.

Postura que cuenta con respaldo del autor internacional desarrollado en los antecedentes, Arrieta Idiákez (2019), el cual analizó la situación del trabajador en España y como base de ello sostuvo que ante el exceso de la dependencia digital y del tiempo de trabajo se convirtieron en factores dañinos para la salud de los trabajadores virtuales a distancia, debiendo buscar un remedio idóneo para evitar riesgos laborales, todo ello amparado en el derecho a la desconexión digital. Motivo por el que se propuso su regulación y el registro de manera expresa.

Por ende, la relación objetiva que se tiene con el objetivo estelar propuesto es la existencia de las causas y consecuencias derivadas de la desconexión laboral, se puede señalar como punto de partida la tecnología y el abuso de poder de dirección, revelando una realidad no distante a la peruana pese que se encuentra reconocido en la ley del teletrabajo siguen persistiendo la vulneración del derecho digital invocado.

Asimismo, López Zarzosa y Torres Cancino (2018), dichos autores determinaron que al existir vacíos legales es necesario una regulación sobre la desconexión laboral ya que esto produce un aprovechamiento por los empleadores a fin de invadir negativamente en la vida personal y familiar de sus trabajadores. En consecuencia, genera una serie de perjuicios en cuanto se reduce el tiempo para realizar sus actividades por cuanto atienden los requerimientos después que ha terminado su jornada de trabajo.

Es menester mencionar, que ante situación de desempleo y la intensificación del trabajo (antes, durante y después) de la pandemia la población aceptó cualquier tipo de trabajo a fin de cubrir sus necesidades, razón suficiente que la mayoría de los empleadores se aprovechan de la condición de los trabajadores para hacer un uso discriminado en cuanto a los requerimientos de carácter laboral solicitados sin importar horario alguno. Se ha verificado, la existencia de vacíos legales porque no se encuentra regulado para el trabajo presencial, la situación del trabajador queda en indefensión porque no solo atenta con su dignidad humana e invaden su intimidad personal y familiar sino también menoscaban su salud física y mental.

Los resultados obtenidos en la investigación se asemejan con los del autor Mogollón Morales (2020), encuestó a especialistas en derecho laboral y trabajadores del sector privado del departamento de Piura con un porcentaje mayoritario quienes aducen y respaldan la aplicación de derecho a la desconexión digital bajo la modalidad presencial, el citado autor alude que existen razones jurídicas para su cabal aplicación. Menciona que nos encontramos en el quehacer diario el uso indiscriminado de los soportes digitales el cual origina situaciones de abuso por parte de los empleadores en los centros de trabajo.

No obstante, el ascenso del empleo tecnológico dentro la relación laboral permite cada vez con frecuencia una comunicación versátil y fluida, pero a su vez implica una serie de riesgos que afectan directamente la salud de los colaboradores ante el desconocimiento o abuso de los límites de tiempo y disponibilidad.

El entorno jurídico laboral en el sector privado es flexible, la incorporación de nuevas formas que se desarrollan en las relaciones laborales debe adaptarse a la realidad que atravesamos ya que estas van mutando sea positiva o negativamente, debido al auge de la tecnología a nivel mundial. La implementación en los medios digitales dentro de los centros de trabajo ante los avances tecnológicos genera una sobrecarga en sus colaboradores conllevando a la transgresión de los derechos laborales dañando principalmente la salud de las personas siendo de vital importancia conservar la salud de las personas en cuanto al tiempo de descanso y las actividades generadas en el ejercicio de sus funciones.

En virtud de las posturas expuestas, se confirma la vulneración del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador, por lo que se advierte que se debe establecer la desconexión laboral como una causal equiparable al despido indirecto, negando toda forma de estado de conectividad porque resulta nocivo en la vida familiar, laboral y social.

La ejecución del objetivo específico uno, se basa en explicar la violación de derechos fundamentales en la desconexión digital laboral en el sector privado. Según la tabla y gráfico N°6 (77%); N°7 (77%); y N°16 (63%), el personal de Mapfre respondió que no se ha respetado la jornada laboral, en mérito que las horas extras laboradas de forma remota no fueron remuneradas, en cambio los abogados litigantes consideran discriminatorio la incorporación de la desconexión digital para los teletrabajadores.

De lo acontecido líneas arriba, se adiciona con la encuesta realizada por RPP (2021), refleja que el (24%) de los trabajadores ha sufrido sobrecarga laboral, el (14%) siente presión y recibieron malos tratos por sus empleadores, provocando que padecen un alto grado de estrés, el (12%) considera tiempo insuficiente para el desarrollo de quehacer personal, el (11%) tienden a no cumplir con las tareas demandadas y el (8%) carecen de identificación con su centro de trabajo.

Concordante con la información precedente, la intervención del Participante N°5,-ente administrativo- menciona que la causa es a raíz del



avance significativo de las TIC en el trabajo, ha traído como consecuencia la vulneración de derechos laborales en algunos casos, si ha existido con mayor frecuencia durante la pandemia a partir del trabajo remoto, hay que tener en cuenta que, en el Perú no se encuentra regulado fue un copia y pega del teletrabajo, -ignorando que iba a suceder y en qué momento podría ser un trabajo remoto o en qué momento te puedo llamar si estás realmente cumpliendo la jornada laboral -. Mientras, el participante N° 2, refiere que el avance de las tecnologías no ha vulnerado los derechos laborales, en la medida que todo es nuevo y la realidad siempre es la que supera a la norma.

El irrespeto por los principios del derecho laboral tales como: i) protector, ii) primacía de la realidad, iii) razonabilidad, iv) irrenunciabilidad de los derechos, v) continuidad y vi) buena fe. Como generadora de validez y eficacia en la práctica normativa frente a la función tripartita ante nuevas normas laborales y resolución de casuística no prevista. En cuanto, cumple un rol de ser fuente supletoria de deficiencias o vacíos en la legislación.

Por consiguiente, se corrobora con las investigaciones realizadas Chanamé y Seminario (2020), Rivera Quintana (2020) en relación a la trasgresión derecho al descanso, Derecho dignidad humana, Derecho a la vida y salud, tiene sustento, que el responder cualquier tipo de órdenes, mandatos y/o requerimientos a través de medios electrónicos fuera del horario de trabajo fenómeno afecta el derecho al descanso. Asimismo, el ejercicio abusivo del poder de dirección, imponiendo al trabajador contestar a su llamado en cualquier momento, en esa misma dirección, la sobrecarga en el trabajo trae como consecuencias psicosociales y físicas, como, por ejemplo: (el síndrome de burnout, estrés, depresión entre otros) y (dolores musculares, espalda, cabeza, etc.), convirtiendo en uno de los aspectos con mayor relevancia

Bajo el mismo punto, se contrasta con los datos publicados en el diario el Comercio (2020), según los resultados obtenidos en la encuesta virtual el 35% de los colaboradores tienen complicaciones en torno a la jornada laboral durante la pandemia persistió un incremento de horas, en razón a la ausencia de equipamiento idóneo. Aunado a ello, el (17%) presenta una problemática de no poder desconectarse, al no ponderar entre la vida profesional y personal, el (8%)

de los encuestados señalaron que no toman descansos y existe poca interacción entre el equipo y la persona, el cual produce baja productividad en el trabajo.

Respaldando lo planteado, el Portal web del “El Peruano” publicó la encuesta elaborada por ADECCO (2022), donde el (59%) da a conocer que antes de la pandemia los empleados ya se encontraban con alto nivel de estrés, producto de la flexibilidad laboral en los horarios para el cumplimiento de las actividades, se presenta como principal característica. Con respecto a la desconexión laboral, el (45%) de los empleados respondieron que trabajaron después del horario laboral, en virtud del factor generacional: la sobrecarga en el trabajo.

La investigadora, hace hincapié en la aplicación de las referidas encuestadoras, lo realizan para todos los trabajadores indistinto al régimen laboral que pertenecen y la actividad que realicen, ya que no solo respondieron conocedores de la norma jurídica sino personas naturales ajenas al derecho, la transgresión de derecho laborales de los trabajadores repercute a todo el aparato nacional. Por último, es evidente la inobservancia del empleador referido a las condiciones que debe prevalecer en los centros labores para la ejecución de sus actividades.

Acto seguido, para la realización del segundo objetivo específico orientado en demostrar las conductas hostiles de la desconexión digital laboral para la configuración del despido indirecto en el sector privado; arrojaron porcentajes superiores de tablas y gráficos N° 6 (77%) y N°15 (57%), 23 colaboradores del régimen de la actividad privada respondieron haber recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador durante y después de la pandemia; mientras que 17 defensores litigantes revelaron no haber recibido ningún tipo de requerimiento online durante la crisis sanitaria.

En contraposición, la tabla y gráfico N° 6 (23%) personal de Mapfre seguros contestaron no haber recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral, a

diferencia de la tabla y gráfico N°15 (37%) la situación de los litigantes varía en 2 planos según su condición: 1) como trabajador, admitieron responder correos electrónicos, llamadas y mensajes por parte del empleador fuera del horario laboral; y 2) como empleador, son partícipes de realizar aquellos requerimientos.

Es probable se proyecte, ante el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital su incorporación como una causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado.

En contraste de la interpretación de resultados de modo semejante, se tiene a los siguientes autores: Azocar (2019), - citado autor internacional- refleja la realidad del colaborador chileno un (56%) confiesan haber atendido llamadas y correos electrónicos, el (53%) el empleador espera disponibilidad permanente, el (33%) se someten a responder durante el periodo de desconexión; y, por último, el (29%) lo hace voluntariamente, todo lo mencionado fuera de su jornada de trabajo.

Así mismo, Luna Torres (2020), -postura nacional- con un porcentaje de 83.3% especialistas que consideran la inexistencia del respeto a la desconexión digital de allí que los empleadores no respetan el horario laboral, adicionando, el 85.71% de los trabajadores exponen la coexistencia diaria de sobrecarga laboral, ausencia de herramientas idóneas, entre otros, predispuestos a riesgos psicosociales. Datos estadísticos equivalentes, Cieza Quiroz (2022), donde el 78% de encuestados indicaron que no se ha respetado la jornada laboral máxima y el 72% respondió no se obedece el derecho a la desconexión digital laboral de los colaboradores de la actividad privada bajo el trabajo remoto.

Es pertinente, mostrar las causas del objetivo en discusión de acuerdo a las respuestas reflejadas en las tablas y gráficos N°1 (27%) no tiene conocimiento sobre las modificatorias en materia laboral; N°2 (20%) la empresa no fomenta mayores capacitaciones respetando su jornada laboral; N°3 (13%) desconocen de la implementación de políticas en beneficio de los trabajadores; N°5 (37%) ignoran la regulación del derecho a la desconexión laboral; y, N°8 (37%) no saben sobre modificatorias en el Reglamento Interno de Trabajo. No

cabe duda que, los porcentajes mostrados son minoritarios esto se debe, primeramente, al campo de aplicación este se realizó a la empresa transnacional que fue pionera en incorporar dentro de sus políticas el derecho a la desconexión laboral.

Paralelamente, ha sido corroborado por el participante N°4, -jefe del personal administrativo y ejecutivo de la empresa Mapfre/Lambayeque-, afirma que se implementó desde el 11.12.2020 el derecho a desconexión laboral dentro de la política de conciliación de la vida profesional. A juicio del citado participante, se obtuvieron resultados favorables con la aplicación de dicha política ya que permitía un clima laboral cómodo y satisfactorio para el desarrollo de sus actividades. Además, da a conocer que los motivos que impulsaron a la empresa fueron la sobrecarga y el estrés laboral a inicios de la pandemia. En consecuencia, se capacitó a todo el personal sobre como sería el tratamiento en cuanto a la supervisión y control.

Resulta indiscutiblemente positivo, el apogeo de la tecnología y la ciencia en los centros de labores, pero se torna negativo cuando a fin de permanecer en los puestos de trabajo soportan comportamientos y/o conductas de cualquier índole por parte de su empleador, convirtiendo insostenible la relación laboral y con el tiempo son hostiles frente al trabajador. De esta manera, se ha demostrado las conductas hostiles tales como: a) las llamadas; b) mensajería instantánea; c) correos electrónicos; y, d) reuniones, por medio de aplicativos y/o plataformas digitales (WhatsApp, Telegram, Instagram, Facebook, Messenger, Zoom, Google meet, Microsoft Teams, Videoconferencias, entre otros).

Derivados del abuso de poder de dirección al quebrantamiento del derecho a la desconexión laboral, tomó un alto grado de vulnerabilidad la situación de los colaboradores a raíz de la pandemia por el COVID-19. Para comprender mejor, las conductas antes descritas tienen la particularidad de ser reiterativas, cuando ha terminado la jornada de trabajo. En conclusión, una breve interrupción reiterativa a su tiempo de desconexión puede alterar el descanso del colaborador. Lo resaltado es propio de la investigadora.

Para el cumplimiento del objetivo específico tercero, se pretende proponer la modificación del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728; seleccionando preponderantes resultados de tablas y gráficos N°4 (77%), N°9 (63%), N°14 (80%), N°17 (83%) y N° 19 (63%), 23 trabajadores de la aseguradora indicaron que la compañía adoptó medidas durante la pandemia y 19 de ellos sugirieron la regulación del derecho a la desconexión digital sin discriminar modalidad alguna. Entre tanto, 24 laboristas advierten que el derecho a la desconexión digital es un avance en la normativa sociolaboral, 25 están a favor con la regulación sobre el derecho a la desconexión digital laboral, y a partir de ello, 19 se muestran de acuerdo que debe modificarse el artículo 30 equiparando con el despido indirecto.

Los porcentajes anteceditos, reflejan una realidad diferente a otra empresa y/o institución sea pública o privada, no todas cuentan con políticas o medidas pertinentes que garantice el derecho a la desconexión digital, aun con el reconocimiento para los teletrabajadores quedan vacíos legales que dentro de la relación laboral deben enfrentar y afrontar, la sola comunicación, aviso o preaviso no basta para efectivizar lo dispuesto en la norma. El hecho de conservar su puesto de trabajo hace que no se pronuncien.

Lo dicho hasta aquí, supone que la hipótesis queda corroborada de forma objetiva mediante la entrevista directa realizada a jueces especialistas en materia laboral del distrito judicial de Lambayeque, al mismo tiempo respaldan la propuesta planteada. Por tanto, a juicio de los (4) magistrados postulan lo siguiente:

El Participante N° 1: En base a la experiencia profesional y sobre todo en el ejercicio jurisdiccional el juez resuelve los procesos sometidos a su conocimiento en respeto estricto a lo probado en el proceso y si se determina que se incumplen derechos laborales del trabajador, se sanciona conforme a ley. Por esta razón, resulta positivo modificar el artículo 30° de la Ley mencionada ya que, en estos casos, se ha regulado sanciones quedando solo a nivel administrativo, pero nivel judicial aún no hay casos concretos; si se trata de acto de hostilidad propiamente dicho a nivel jurisdiccional se ha resuelto

otorgando las indemnizaciones además cabe la reincorporación laboral del despedido.

Es de la opinión que la facultad sancionadora otorgada a la SUNAFIL en específico a la desconexión digital, precisa que no tiene la capacidad logística para prevenir las infracciones, esto es por la falta de apoyo para cumplir su rol a cabalidad. En cuanto, los participantes (N°2, N°3 y N°4): confirman que no es obligatorio laborar más allá de 8 horas de la jornada ordinaria, nadie está obligado a laborar. En la premisa precedente, se determina que el derecho a la desconexión laboral es idóneo en cuanto a los trabajadores bajo la modalidad remota o a distancia, porque si la obligación es que la cumplas a través de los medios virtuales con los cuales están realizando el trabajo permite que te desconectes en un límite de tiempo, resultando válido y legal.

Va a estar dentro del ámbito de supervisión de la autoridad administrativa de trabajo como sanción al empleador, de tal manera, si el empleador incumple normas quien tiene en primer orden la regulación administrativa es la autoridad administrativa de trabajo actuando de manera directa sancionar al empleador que lo incumplen. Luego, existen otro tipo de sanciones legales que se judicializan. sería conveniente mientras no tengamos más determinación de las situaciones de desconexión ya que carece de la parte sustantiva la norma porque irías a la parte procesal toda vez que vas a sancionar a alguien, con la condición de -empleador hostilizado- y no tienes la fuente para para sancionar, en ese supuesto todavía no sería apropiado, aun así este incorporado en la Ley del teletrabajo.

A nivel administrativo, el Participante N° 5: se debería promulgar una ley en la que analice de forma íntegra sobre la desconexión en la presencialidad, por ejemplo: “yo estoy trabajando mis 8 horas diarias, sin embargo, hay comunicaciones de mi empleador después de mi jornada laboral, entonces ¿lo equiparas a ello?, definitivamente se requeriría que los empleadores no tendrían que interrumpir después del horario de trabajo. Bajo lo expuesto, se considera oportuno la regulación y aplicación del derecho a la desconexión digital en la modalidad tanto presencial como virtual.

La SUNAFIL como entidad fiscalizadora de las normas sociolaborales, para un posible tratamiento del derecho materia de la entrevista, requiere en primer lugar, configurar la hostilidad – desconexión laboral- de ahí se incluiría en el artículo 30 un inciso adicional establecido por Ley, con el propósito de resolver casos en función a la vulneración del derecho a desconectarse. No dice de forma explícita que el trabajador no pueda comunicarse con el empleador. Por ahora, el incumplimiento se regula como falta grave, ante cualquier acto que atropelle la dignidad del trabajador terminada la jornada laboral, aunado a ello, salió también unas modificaciones en Ley N° 28806 (Ley General de Inspección del trabajo).

En ese orden de ideas, es importante adicionar la desconexión laboral como causal porque es muy gaseoso, ya que hay un inciso que te dice: “todo aquello que afecte la dignidad del trabajador” pero ¿Qué es todo aquello que afecte la dignidad de trabajador?, razón, por la cual se debe incorporar de forma literal. El rol que cumple SUNAFIL en la fiscalización, específico a la desconexión digital, al no estar incorporada y no se encuentra modificado el artículo 30, como ente administrativo vigilamos el cumplimiento de las normas sociolaborales ya establecidas.

En ese contexto, se ilustra el siguiente caso: Martha, trabajadora de la empresa XY realiza sus labores de manera remota, decide interponer una denuncia alegando: “Mi empleador está realizando un acto de hostilidad en contra mía porque me llama en la madrugada solicitando informes”, frente al caso expuesto, no se puede sancionar porque no hay ley y el ente administrativo se basa justamente en las leyes. En consecuencia, el trabajador no puede quedar en indefensión; así que, se procede 1) verificar el caso, que definitivamente está siendo hostilizada con ese tipo de comunicaciones; y, 2) equiparar en la norma, direccionando al artículo donde dice, “actos en contra de la dignidad del trabajador”, ahí sí habría una posibilidad.

En sede administrativa, cuando no podemos verificar una norma porque existen discrepancias, se otorga un plazo de 30 días hábiles para realizar una orden de inspección, es decir, si denuncias tenemos un plazo establecido para resolver, contrario sensu, se deja la salvedad que el trabajador acuda a la vía

judicial. A partir de ello, el rol que ejercen dentro del Poder Judicial es diferente, los magistrados se basan en actuar medios probatorios, paralelamente las denuncias y las fechas son amplias, así el juez puede revisar y hacer uso de su poder coercitivo, solicitando cualquier documentación que considere pertinente. Por último, desconoce si en vía judicial se han interpuesto demandas en mérito a la vulneración del derecho invocado.

De igual manera, sucede con la selección de un antecedente y dos bases teóricas que respaldan lo que se pretende modificar, resultando (4) autores entre ellos:

Távora Romero (2018); Chira Rivero & Távora Romero (2020); y, Jiménez Silva (2020) -autores nacionales- que, a través de un análisis de la literatura en la legislación comparada y estudio en la dogmática jurídica sobre el derecho a la desconexión digital, recomiendan cambios en la normativa laboral, en virtud de las causas que arriban el quebrantamiento del derecho digital como es: a) uso masivo de las TIC's, y b) ejercicio abusivo del poder de dirección, por consiguiente debe regularse el derecho a la desconexión digital. Es importante recalcar, que la primera investigación se elaboró 2 años antes de la aparición del COVID-19 y el reconocimiento del derecho en mención a través de un Decreto de Urgencia.

Plasmaron como alternativa viable para la fiscalización y supervisión en los centros de trabajo, incorporar al artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, equiparados al despido indirecto los actos que transgredan el derecho a la desconexión digital, motivo que permite una adecuada actuación de la autoridad inspectiva de trabajo. En ese sentido, incluyendo la infracción en el reglamento de Inspección como falta grave se procederá a sancionar cuando corresponda a la controversia presentada.

Otro punto es el aspecto procesal, referido al accionar del colaborador en la vía judicial, esto es interpone una demanda por vulneración a la desconexión digital como acto hostil, la competencia para conocer los casos es el juez de trabajo, un punto importante para acreditar la hostilidad es que el trabajador tendrá que presentar los medios idóneos para la configuración. Bajo el mismo



marco conceptual, los autores antes citados, coinciden que primero debe regularse una Ley especial, adicionando lo expuesto, López Jara (2022), concluye que para su debida aplicación debe ceñirse a los principios del derecho laboral como es el principio de igualdad ante la ley, en razón que su aplicación se sujete en todas las modalidades (virtual y presencial).

Para el tratamiento y sustento jurídico debe prevalecer lo establecido en la Constitución Política el respeto por los principios constitucionales y laborales a favor de la parte débil del vínculo laboral, tales como: 1) igualdad de oportunidades, 2) carácter irrenunciable, 3) interpretación favorable en caso de duda insalvable, 4) progresividad, 5) no regresividad, 6) razonabilidad y 7) tipicidad.

Durante el desarrollo existió limitaciones, primero es la disponibilidad de contar con todos los operadores de justicia señalados en la muestra, también que no hay jurisprudencia, ni casuística concreta, precisa sobre todo judicializada que respalde lo planteado. Sin embargo, la existencia de datos estadísticos elaborados por EdenRed Perú, las noticias en los diarios de mayor circulación (La República, El Comercio, La Industria, La Gestión, etc.) sirvieron de sustento para la justificación de lo pretendido.

Desde un inicio la investigadora busca proteger los derechos laborales de los trabajadores en tiempo donde la tecnología está adherida al ser humano en todos los ámbitos, pero con más realce en los centros de trabajo. Se ha podido observar, la existencia de un deficiente sistema judicial donde las necesidades institucionales son evidentes, las trabas administrativas constantemente y la reducción de recursos necesarios que impide el cabal cumplimiento de las normas promulgadas. Finalmente, se deben adoptar medidas idóneas dentro del Reglamento Interno de Trabajo con el fin de gestionar entre la carga laboral y los servicios asignados antes que termine su jornada de trabajo.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. La incorporación de la desconexión digital como derecho, ha traído consigo inconsistencias en su regulación, la autora estableció en función a los resultados aplicados en el ámbito jurídico -abogados litigantes- y en el campo laboral-compañía de seguros-, el incorrecto proceder del legislador al reconocer un derecho sin haber promulgado una ley especial que reglamente todo el aparato sociolaboral. Por ende, el respeto de los instrumentos supranacionales como las recomendaciones de la OIT y/o la legislación comparada cumple un rol garantista ante el abuso del poder de dirección, de manera que la desconexión digital laboral sí encuadraría como causal equiparable al despido indirecto en el sector privado.
2. El ejercicio abusivo de la facultad de dirección por parte de los empleadores en concordancia a la transgresión del derecho a la desconexión laboral y las directrices que rigen el derecho del trabajo, la investigación explicó la violación de derechos fundamentales como el derecho a la salud, derecho a la jornada laboral, derecho al descanso y el derecho a la dignidad humana del colaborador del régimen de la actividad privada.
3. El alto grado de vulnerabilidad de los trabajadores por el desconocimiento del derecho a la desconexión laboral, se demostró que los requerimientos tales como: a) las llamadas; b) mensajería instantánea; c) correos electrónicos; y, d) videoconferencias, a través de (WhatsApp, Telegram, Instagram, Facebook, Messenger, Zoom, Google meet, Microsoft Teams, etc) aplicativos y/o plataformas digitales son conductas hostiles con la particularidad de ser reiterativo.
4. En suma, resulta necesario la modificación del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, ante la improvisación e inadecuada interpretación de las tendencias legislativas extranjeras en el trabajo digital promulgadas a través del Poder Legislativo que ha originado la existencia de trabas en la administración de justicia y en las entidades adscritas al Ministerio de Trabajo por la vulneración del derecho digital por parte de los empleadores.

## VII. RECOMENDACIONES

- ❖ Al Estado Peruano que a través del Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales en concordancia a las nuevas modalidades de laborar por medio del empleo de las tecnologías y la modificación del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, incorporando como un inciso “g” a la desconexión laboral a partir del quebrantamiento del derecho digital.
- ❖ Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo exhorte a las entidades adscritas (SUNAFIL) y (SERVIR) trabajar en conjunto a fin de implementar políticas en cuanto al empleo razonable de los instrumentos digitales en la prestación laboral bajo el régimen que pertenece cada colaborador.
- ❖ La Comisión de Trabajo y Seguridad Social, realice el análisis correspondiente para regular una ley especial sobre el derecho a la desconexión laboral y, en consecuencia, ante los casos y datos estadísticos extraídos por las encuestadoras la modificatoria del artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728.
- ❖ Por último, los próximos estudios sean de enfoque mixto debiéndose aplicar entrevistas directas, test a los trabajadores y operadores, donde se permita medir que nivel de conocimiento tienen en la normativa sociolaboral actual y el grado de satisfacción ante los requerimientos de carácter laboral frente a sus empleadores una vez finalizada su jornada de trabajo.

## **VIII. PROPUESTA**

### **PROYECTO DE LEY N° 001/2023**

La alumna PEREZ TINEO DINA, perteneciente a la escuela profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, haciendo uso del derecho de iniciativa legislativa que confiere el artículo 107° último párrafo de la Constitución Política del Perú; y a los artículos 7° y 75° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa.

#### **FÓRMULA LEGAL:**

**PROYECTO DE LEY QUE PROPONE LA INCORPORACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL COMO CAUSAL PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO.**

#### **Artículo 1.- Objeto de ley.**

Tiene por objeto la incorporación de la desconexión digital laboral como causal equiparable al despido indirecto, con la finalidad de evitar el abuso de poder de dirección del empleador.

#### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación.**

Es aplicable a todos los trabajadores y empleadores del sector privado, sin excepción alguna al régimen especial o general que se encuentren comprendidos los sujetos de los sectores de la relación laboral.

**Artículo 3.- Incorporación al artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, el inciso “g”, en los siguientes términos:**

#### **Artículo 30. Inciso “g”: La vulneración de la desconexión digital laboral.**

“La vulneración del derecho de la desconexión digital laboral, para su configuración se debe tener en cuenta el principio de razonabilidad en atención de cada caso concreto”.

## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A nivel internacional, los países de Francia y Alemania que han reconocido el derecho a la desconexión digital, para salvaguardar a sus trabajadores, tienen origen en los acuerdos colectivos como en Alemania, el convenio entre Syntec y Cinov (1999), quienes establecen procedimientos para que sea el propio empleador quien invierta en los insumos y herramientas a fin de verificar el cumplimiento del horario de trabajo y tiempo de descanso.

En Francia, el convenio colectivo del Grupo Thales (2014), un acuerdo relacionado a la calidad de vida obliga al empleador a no remitir correos a sus trabajadores durante sus tiempos de descanso, otro convenio fue del Grupo Axa Seguros (2017), se reconoce el derecho a fin de facilitar la conciliación entre la vida personal con lo laboral, pues buscaba generar un impacto mediático y plantear políticas que salvaguarden la igualdad, flexibilización y la conciliación (El País, 2018, pp. 77-78).

Asimismo, se tiene el convenio Vueling (2017), la empresa de aerolíneas, si bien es cierto no es específica en cuanto a la desconexión digital pero dentro de su disposición complementaria señala la revisión del correo corporativo, estará condicionado mediante el acuerdo que consigna lo siguiente: a) la obligación de revisar el correo será (1) una vez cada (3) tres días; b) el personal que ingrese laboral deberá revisar (1) una vez por semana; y c) No estarán obligados a revisar los correos electrónicos durante sus tiempos de descansos (periodo vacacional, licencias, y días libres).

Otro acuerdo significativo es Ikea Iberica (2018), lo resaltante de este acuerdo es que aun cuando la empresa laboral fines de semana, a fin de garantizar el derecho en mención, establecieron dentro su acuerdo una Comisión de Seguimiento con el propósito de vigilar se de cabal cumplimiento a la medida establecida.

En ese marco conceptual, otro grupo optaron por implementar políticas dentro los centros de trabajo, uno de ellos es el caso emblemático de Volkswagen desde el 2012, otorgó un dispositivo en sus servidores, para que no haya ningún tipo de comunicación en los móviles de sus trabajadores entre

las 18:15 horas hasta la 7:00 horas del día siguiente, con ello se buscaba respetar el descanso y la vida laboral-familiar.

En Corea, el caso LG Uplus empresa que prohíbe que los gerentes envíen requerimientos via mensaje “Kakao talk” después de las 20:00 horas, este caso acarrea consecuencias en caso de incumplimiento pueden bajarle de grado o en su defecto despedirlo. Mientras, en Alemania, el caso Daimler (2016) que es la marca reconocida a nivel mundial Mercedes Benz, instauró un sistema denominado “Mail on Holiday” consiste que cuando se encuentren los trabajadores en tiempo de vacaciones, los correos son redireccionados a otro trabajador para que sea él quien lo reemplace y por ende lo atenderá, esta política marca un hito destacable.

En los tribunales europeos, mediante la Jurisprudencia establecida, frente a los casos de: “Zurich Assurances” Casación N°99-42/2001, trabajador que fue obligado a laborar trasladando archivos dados por su jefe fuera de su jornada de trabajo en su domicilio, pero sin su consentimiento expreso. Esto para el tribunal Francés fue considerado como afectación a la intimidad y privacidad.

Así también, está la Casación N°01-45/2017, el caso de un conductor de ambulancia que haciendo uso de su descanso fue despedido por no responder una llamada de su empleador por negligencia grave, ante esta situación el tribunal falló alegando que no puede ser sancionado un trabajador cuando se encuentre fuera del horario laboral. Salvo que en el contrato de trabajo de manera expresa se encuentre establecido.

Finalmente, en España mediante la casación N° 3613-2013 caso “Schinder”, todos los trabajadores estaban obligados a portar permanentemente un dispositivo denominado “acelerómetro” en sus dispositivos celulares agregado tenían un GPS, los mismos que están sujetos a cargar en su casa cuando se encuentren descargados; este caso se evidencia una clara vulneración a la privacidad, intimidad y a la salud psicosocial pues se han visto afectados por la utilización indebida de los instrumentos o soportes digitales fuera del horario laboral.

En atención a lo manifestado, las estrategias utilizadas por las empresas a fin de garantizar el derecho a la desconexión digital son positivas ya que aras de la competitividad y productividad es beneficiosa no solo para el trabajador sino para la empresa. de ahí que, la razón fundamental, sobre el derecho a la desconexión digital busca proteger la esfera de la intimidad y la privacidad de los trabajadores o también llamado colaboradores, con el propósito de no permitir que el empleador abuse de su poder de dirección y emita mandatos fuera de la jornada laboral, garantizando calidad de tiempo porque este derecho no es ajeno en salvaguardar también la conciliación de la vida laboral y familiar.

Ahora bien, en palabras de Villena (2020, pp. 992-993), los bienes jurídicos protegidos que la desconexión digital busca amparar es la jornada máxima, la intimidad, la seguridad y salud, privacidad, el descanso y finalmente, conciliación con la vida familiar y laboral. No obstante, se encuentra limitados ante la presencia de caso fortuito o fuerza mayor.

A nivel nacional, en merito a la estadística extraída por diferentes encuestadoras se tiene porcentajes mayoritarios y minoritarios en cuanto a la aplicación del derecho a la desconexión digital; señala la encuesta Regional de Bumeran (2022), el Perú es uno de los países que trabaja más del límite legal permitido, según la data el 45 % de trabajadores laboran entre 45 y 50 horas a la semana, superando las 50 horas, situándose por encima de Argentina, Chile, Ecuador y Panamá.

Es por ello, que (07) siete de cada (10) diez colaboradores padecen el síndrome de Burnout provocando estrés laboral y agotamiento general, a causa de la sobrecarga laboral en sus centros de trabajo.

Frente a lo expuesto, el estado peruano queda configurado como uno de los países con el más alto índice, donde el 72% de los trabajadores tienen el síndrome de Burnout, el 24% fue a causa de la sobrecarga laboral, el 17% por tener el trabajo incompleto, el 14% se encuentran presionados, mientras que el 14% señalan maltrato de sus superiores.

La realidad problemática radica que muchos trabajadores piensan en renunciar, esto es porque no disponen de tiempo para realizar sus actividades

personales, tal como arroja la misma encuesta donde el 12% de los trabajadores el tiempo es corto para realizar actividades personales, un 11% se sienten incapaces de lograr las metas trazadas mientras que el 8% no se identifican con su centro laboral.

Es cierto que ya contamos con una serie de normativa referente a la protección del derecho a la jornada de trabajo, el descanso, el tiempo de disfrute y goce entre otros, dentro de las cuales está la Constitución del estado peruano, los Tratados internacionales como es la Organización Internacional de Trabajo suscribimos el convenio (1991) N°1, la convención interamericana de derechos humanos, el Pacto Internacional de derechos económicos sociales y culturales, la Declaración Universal de Derecho Humanos, el D.S N° 007-2002-TR y D.S N° 008-200-TR donde prescriben las obligaciones y derechos de los empleadores y trabajadores relacionados con el horario y jornada laboral.

De los descrito, no son suficientes, esto se debe al surgimiento de las tecnologías de la información y las nuevas modalidades de trabajar provocando diferentes conductas de subordinación que transgreden el derecho a la desconexión laboral tales como las llamadas; mensajería instantánea; correos electrónicos; y las reuniones, por medio de aplicativos y/o plataformas digitales (WhatsApp, Telegram, Instagram, Facebook, Messenger, Zoom, Google meet, Microsoft Teams, Videoconferencias, entre otros análogos) de manera reiterativa.

En virtud de lo anterior, se presenta los siguientes supuestos ejemplificados en un caso concreto relacionados a la movilidad temporal:

Primer supuesto:

Una trabajadora de la empresa “XY” acaba su jornada a las 17:00 horas, sin embargo, recibe un correo de su empleador a las 19:00 horas solicitando realice una actividad relacionada con las funciones que ejerce en el centro de trabajo. Ante el envío del correo, la trabajadora realiza dicho requerimiento en un primer momento. No obstante, su jefe realiza tales actos de manera reiterativa.

Segundo supuesto:



Ahora, coloquemos a la misma trabajadora en otro escenario, al término de la jornada de trabajo del viernes, recibe un WhatsApp a las 22:00 horas de su empleador a fin de que le remita información relacionada con la empresa. Al día siguiente, en vista que no tuvo respuesta alguna, el empleador opta por llamarla con el propósito de que le remita la información requerida. Frente a lo expuesto, la colaboradora responde mientras compartía con sus hijos un sábado familiar. No obstante, el domingo a las 23:00 horas su jefe le solicita que para el lunes a primera hora le envíe el reporte por cierre de mes.

Estos dos primeros supuestos van en concordancia al ejercicio abusivo de poder dirección y la variación de en las condiciones de trabajo, puesto que no hay razón justificable para requerir de sus servicios cuando ya ha finiquitado su jornada de trabajo. En esa misma línea interpretativa, la misma ley establece la salvedad en cuanto haya situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, pero todo cambio debe ser expresamente comunicado.

La jurisprudencia nacional ya emitido pronunciamiento a través de la STC N° 04539-2012-PA, donde señala que el empleador no puede sancionar a sus trabajadores que se nieguen a trabajar en un día feriado, no laborable, ni mucho menos amenazarlos con despedirlos o con aplicación de suspensión sin goce de haber, dado que estaría afectando y/o vulnerando el derecho al descanso.

Tercer supuesto:

Aplicado a la misma trabajadora, faltando 5 minutos para que termine su jornada laboral, el empleador envía un mensaje al correo institucional que al término de la jornada se va a realizar una videoconferencia y por ende, todos deben estar conectados. La misma situación, se ha dado entre 5 a 10 minutos después que ha terminado la jornada laboral.

Este supuesto de hecho es importante analizar la razonabilidad, dado que la carga de la prueba lo tiene el trabajador, para ello la jurisprudencia nacional y la doctrina se ha pronunciado y ha establecido criterios que deben regirse los magistrados al momento de resolver un caso.

Así tenemos, el Tribunal Constitucional (2010) señala que el principio de razonabilidad es un criterio relacionado con la justicia, el mismo que expresa

que las decisiones que se dicten respondan a criterios razonables y no arbitrarios (Expediente N° 03167-2010/ Arequipa). Aunado, todo trabajador y empleador deben ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones sin producir ningún tipo de daño.

Los alcances del principio de razonabilidad en palabras de Luque Parra (1999) sostiene que tiene un triple sentido: 1) la existencia de una motivación justificada sobre un cimiento objetivo; 2) la motivación debe ser proporcional y suficiente; y, 3) la motivación por parte del empleador debe ser coherente entre la causa y la modificatoria de la condición de trabajo. Por ende, la razonabilidad se presenta como un límite al poder de dirección.

Por otro lado, en todos los supuestos descritos son conductas reiterativas por parte del empleador que genera un alto grado de incomodidad al trabajador que indirectamente hace que renuncie a su puesto de trabajo ante el vínculo insostenible provocado por el empleador; casos que aplicado a la realidad peruana suceden de forma continua en los diferentes centros de trabajo sea público o privado, pero ante la necesidad de continuar en sus puestos de laborales los trabajadores no denuncian o demandan ante la autoridad correspondiente.

Por lo tanto, ante el abuso de poder de dirección queda configurado la vulneración a la desconexión digital laboral que le asiste al colaborador. Se estima, con la conducta del empleador logre su objetivo que el trabajador renuncie a su puesto laboral por los mismos actos que realiza en contra su persona, de esta manera se justifica el deber de buscar que dichos actos cesen.

Es importante recalcar, el empleador como titular del vínculo laboral, tiene la capacidad por ley de modificar las condiciones de trabajo, esto es, sancionar, fiscalizar, reglamentar y organizar, la propia norma laboral de manera taxativa establece los tipos de modificaciones que puede ejercer el empleador entre ellas se tiene a movilidad funcional, la movilidad geográfica y movilidad temporal, todas se relacionan a la variación, traslado y modificaciones de categorías, tareas, la jornada, el horario, descansos del trabajador pues estas deben ser

debidamente motivadas, por motivos razonables y objetivas, la finalidad es evitar perjudicar al trabajador.

Así es que, no se puede desconocer que ante el reconocimiento del derecho a la desconexión digital se ha planteado un nuevo límite al poder de dirección y el deber de obedecer del trabajador. En consecuencia, generando un nuevo supuesto de hostilidad laboral, siendo necesario la intervención del estado a fin de que regule y modifique la normativa sociolaboral ante la realidad presentada.

Finalmente, es necesario que el legislador tenga en cuenta que el empleo de instrumentos digitales en el trabajo ha sido uno de los que mayor impacto ha originado la vulneración del derecho a desconectarse. Por lo que se ha puesto en manifiesto diversas conductas del empleador hacia su trabajador e indirectamente impone a permanecer en línea y/o estar disponible ante su llamado.

#### **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO:**

El presente proyecto no genera gasto para el erario nacional, toda vez que tiene un efecto significativo en la normativa sociolaboral, con el propósito de evitar que los empleadores del régimen de la actividad privada valiéndose de la facultad de dirección transgredan derechos laborales de los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aceituno Huacani, C. Silva Minauro, R. y Cruz Chyma, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Editorial Carlos Aceituno Huacani-Alpha Servicios Gráficos S.R.L.
- Addati, A. Cattaneo, U. y Pozzan, E. (2022). *Los cuidados en el trabajo Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo (1ra edición)*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_850638.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf)
- Aguilera Izquierdo, R. y Cristóbal Roncero, R. (2017, 23 de marzo). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. [https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS\\_548599/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548599/lang-es/index.htm).
- Aguinaga Saavedra, J. (2020). *TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO: análisis, implementación y recomendaciones*. Instituto Pacifico S.A.C.
- Almeida, A. & Severo, V. Souto. (2016). *à desconexão nas relações sociais do trabalho*. (2da. Ed). Editora LTR.
- Alva Canales, A. (2016). *Despido Laboral*. Gaceta Jurídica S.A.
- Alvarez Viera, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2). <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>.
- Amado Leal, J. (2018). Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, (2), 255-268. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>.
- Arias-Gómez, J. Villasís-Keever, M. Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63(2). <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf> .
- Arrieta Idiákez, 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). [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/21286](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21286).

- Azócar, R. (2019). Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. *Temas de la Agenda Pública*, 15(119), 1-20. Centro de Políticas Públicas UC.
- Barbosa Borges, F. (2020). Direito À Desconexão: o aspecto Humanístico do Não-Trabalho. *Carpe Diem: Revista Cultural E Científica Do UNIFACEX*, 18(01). <https://periodicos.unifacex.com.br/Revista/article/view/1105>
- Bastías Urriutia, C. y Neira Tobar M. (2021). *El Teletrabajo En Chile. Análisis crítico del derecho a desconexión digital y los derechos colectivos en la ley N° 21.220*. Archivo digital. [optar el grado de licenciado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/184917>
- Batanero, C. Gea Serrano, M. y Begué Pedrosa, N. (2019). El sentido del muestreo. *Revista de Didáctica de las Matemáticas*, (100). <http://www.sinewton.org/> .
- Blancas Bustamante, C. (2022). *EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL PERUANO*. (4 edición). Palestra Editores S.A.C.
- Bernal Quiroz, N. (2022). "*El derecho a la desconexión digital laboral en Colombia*": conceptualización, desarrollo y percepción en el territorio nacional colombiano; una aproximación teórico-jurídica. [Grado de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Archivo digital. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/82833> .
- Bianchi, E. C. (2020). El celular y nuestra vida interior. *Comunicarnos*. 20 (179). 2-3. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/12074>.
- Bosco, S. (2022, julio). *El derecho a la desconexión digital – Regulación a nivel nacional e internacional*. Mh. Manganiello & Hernandorena. <http://estudiomh.com.ar/publicaciones/page/7/> .
- Camós Victoria, I y Sierra Herrero, A. (2020, 24 de marzo). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista Izquierdas*, 49(56), 1053-1074. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256> .
- Castro Menacho, K. (2018). *Criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las*

*relaciones laborales en el Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúñez De Mayolo]. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033\\_43525613\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033_43525613_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Chacaltana, J. Leung, V. & Lee, M. (2018). New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality. (Documento de trabajo de la OIT sobre políticas de empleo N°. 247), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/--emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_635996.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_635996.pdf)

Chanamé Arriola, J. (06 de enero de 2022). *¿Qué es el principio de primacía de la realidad en materia laboral?*. Lp Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/principio-primacia-realidad-definicion-explicacion-teorica-practica/>

Chanamé Orbe, R. (2015). *La Constitución Comentada (Volumen I)*. Ediciones Legales E.I.R.L.

Chanamé, J. y Seminario, D. (2020, 4 de noviembre). Desconexión digital, ¿el nacimiento de un nuevo derecho?. <https://lpderecho.pe/desconexion-digital-nacimiento-nuevoderecho/#:~:text=La%20desconexi%C3%B3n%20digital%20es%20un,y%20horario%20en%20sobre%20tiempo>.

Chira Rivero, G. E. y Távora Romero, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección de trabajo. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 73-87. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/459/1091?download=pdf>.

Cieza Quiroz, G. A. (2022). *“Vulneración de los derechos laborales en el trabajo remoto del sector privado”*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9504/Cieza%20Quiroz%20Gimary%20Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Corte Suprema de Justicia de la República Sala de derecho constitucional y social Transitoria Lambayeque (2018). *Casación Laboral N.º 05255-2018*.

Magistrado Ponente Malca Guaylupo.  
<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CASACI%C3%93N%20LABORAL%20ON.%C2%BA%2005255-2018%20LALEY.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2015). *Casación Laboral N° 19687-2015*. Magistrado Ponente Arévalo Vela. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-19687-2015-Lima-principio-primac%C3%ADa-de-la-realidad-LP.pdf>

De la Cueva, M. (1975). *Derecho Mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa.

Del Águila Linares, M. y Guillermo Chauca, L. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>.

Díaz Aroco, T. (2013). *Derecho Individual del Trabajo (1ra edición)*. Editorial Grijley.

Dos Santos Cosac, D. (2017). Autonomía, consentimiento y vulnerabilidad del participante de investigación clínica. *Revista Bioética*. 25(1). <https://doi.org/10.1590/1983-80422017251162>.

El Comercio. (30 de enero 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?. Noticia. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczq-noticia/>

El Peruano. (10 de octubre de 2022). Nuevas formas de Trabajo, Flexibilidad laboral en materia de horarios es una de las principales características. Editora Perú. <http://www.elperuano.pe/noticia/194131-nuevas-formas-de-trabajo>

Fernández Baca, C. (2020). Tutela del tiempo de trabajo y uso de las TIC: aproximaciones para la incorporación del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico peruano. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-981-1002.pdf>

Galazka, M. (2015). *Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems*,

International Labour Office Geneva, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/WCMS\\_422057/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/WCMS_422057/lang--en/index.htm)

García Manrique, Á. (2022). La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital. *Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 19(26), 53-74. <https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.3>.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.

InfoJobs-ESADE, (2018,10 de mayo). Informe Anual sobre el Estado del Mercado Laboral en España. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/presentacion-informe-anual-infojobs-esade-2017>.

Jiménez Falen, M. (2018). *Actos de Hostilidad: La reducción inmotivada de categoría y/o de remuneración a los trabajadores de dirección y confianza (A propósito del pronunciamiento emitido por la Corte Suprema de Justicia de la República: CAS.LAB. 3636-2010-Cusco)*. [Trabajo de investigación de Maestría, Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE\\_DER\\_DE\\_TRIyL\\_001.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3505/MAE_DER_DE_TRIyL_001.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Jiménez Silva, C. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 2(2), 41-58. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.3>.

López Jara, W. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo Digital. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22161/L%c3%b3pez\\_Jara\\_Necesidad\\_regular\\_derecho%20a%20la%20desconexi%c3%b3n%20digital1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22161/L%c3%b3pez_Jara_Necesidad_regular_derecho%20a%20la%20desconexi%c3%b3n%20digital1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López Zarzosa, Y. A. (2018). "Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano". [Tesis de Pregrado, Universidad



Nacional de Ancash Santiago Antúnez De Mayolo]. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033\\_710\\_82352\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_710_82352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Loiseau, G. (2017). La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées. *Revista Droit social*, (5), 463-470. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5989270> .

Luna Torres, D. (2020). *El derecho a la desconexión digital y la salud de los trabajadores del régimen de la actividad privada en el sector público, 2020*. [Tesis de Grado, Universidad Tecnológica del Perú]. Archivo Digital. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6247/D.Luna\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6247/D.Luna_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Macoretta C. S. (2017). Comentario al reconocimiento del derecho a la "desconexión digital" de los trabajadores en el derecho laboral francés. *El Derecho*. 271-711. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/8541>.

Mendoza Mundaca, D. (2021). *Incorporación de la desconexión tecnológica laboral al decreto legislativo N° 854 para proteger el derecho al descanso laboral del trabajador*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8133/Mendoza%20Mundaca%20Diana%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Mera Benavides, D. y Rivera Chilan, D. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador en la modalidad del teletrabajo*. [Obtener el Grado, Universidad de Guayaquil]. Archivo Digital. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53329>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). Decreto Supremo N° 004-2021-TR. Establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 11 de marzo de 2021. D.O. N° 15923. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-dicta-disposiciones-reglamentarias-para-decreto-supremo-n-004-2021-tr-1933990-3> .

Mirabá Guale, H. A. (2022). *El derecho a la desconexión digital y su afectación a los teletrabajadores en el Ecuador*. [Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil]. Archivo Digital. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/64754>

- Mogollón Gonzales, V. (2020). *Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Archivo Digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70227/Mogoll%C3%B3n\\_MVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70227/Mogoll%C3%B3n_MVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Molina Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la información: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>.
- Montero Pessoa, R. (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista Jurídica - UNICURITIBA*, 2(69), 210-241. <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/4903/pdf>.
- Montoya, L. (agosto, 2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. *Boletín Informativo Laboral*, N(92). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- Morel, L. (2017). Le droit à la déconnexion en droit français: la question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique. *Labour & Law Issues*, 3 (2), 1-16. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02127215>.
- Néves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica.
- Ñaupas Paitán, H. Valdivia Dueñas, R. Palacios Vilela, J. y Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ta edición)*. Ediciones de la U.
- Organización Internacional de Trabajo (2016). *Plan de implementación de la OIT Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. (informe), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_510124.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510124.pdf)
- Organización Internacional de Trabajo (2017). *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión*

comparada en torno a países seleccionados, (Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°2) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_614905.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_614905.pdf)

Organización Internacional de Trabajo (2021). *Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19*. Nota de la OIT, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_751916.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_751916.pdf)

Organización Internacional de Trabajo (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond, Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20*. International Labour Organization-ILO, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg\\_p/documents/publication/wcms\\_791858.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf)

Organización Internacional de Trabajo (2018). *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro: Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, (Conferencia Internacional del Trabajo N°107). Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_618490.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf)

Organización Internacional de Trabajo (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. (Informe de Eurofound), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)

Organización Internacional de Trabajo (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

Organización Internacional de Trabajo (2022). *El Trabajo a domicilio de la indivisibilidad al trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_848363/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_848363/lang--es/index.htm).

- Organización Internacional de Trabajo (2023). *No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución*. (Informe V), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_875133.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_875133.pdf)
- Organización Internacional de Trabajo. (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional de Trabajo (2023). *Tiempo de trabajo en todo el mundo. El horario de trabajo flexible puede beneficiar el equilibrio entre la vida laboral y personal, las empresas y la productividad*, (Comunicado de prensa), [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_864986/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_864986/lang--en/index.htm)
- Organización Internacional de Trabajo (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2023*, (Informe Referencial), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_865368.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf)
- Organización Internacional de Trabajo (2023). *El valor del trabajo esencial. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023*, <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/weso2023-key-workers#home>
- Organización Internacional de Trabajo (2023). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm)
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pansu, L. (2018). Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity, *International Journal of Management and Applied Research*,5(3), 99-919. <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-009>.
- Pereira Ponzilacqua, M. E. y Graciana Silva, L. (2020). O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro.

*Revista. Direito e Práx*, 13(1), 196-221. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832>.

Pérez Campos, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escurialense*. (52). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975> .

Perez Tineo, D. (2022). La desconexión laboral como causal para la configuración del despido indirecto en beneficio al trabajador del sector privado. Universidad Cesar Vallejo.

Presidencia de la República del Perú. (2020). Decreto de Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>.

Presidencia de la República del Perú. (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020. Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020. Diario Oficial El Peruano N° 15313. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/> .

Presidencia de la República del Perú. (2020). Decreto de Urgencia N° 127-2020. Establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras Disposiciones. 1 de noviembre de 2020. Diario Oficial El Peruano N° 899077. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-modifica-el-decreto-de-urgencia-n-1-decreto-de-urgencia-n-110-2021-2021653-1/> .

Ponce Riera, A. S. (2020). *El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador*. [Tesis de Grado, Universidad de Guayaquil]. Archivo Digital. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50701>

RPP NOTICIAS. (13 de mayo de 2021). Un 73% de trabajadores labora entre 1 y 5 horas diarias más con el teletrabajo. Noticias Economía

<https://rpp.pe/economia/economia/un-73-de-trabajadores-labora-entre-1-y-5-horas-diarias-mas-con-el-teletrabajo-empleo-empresas-noticia-1336640>.

Rendón Vásquez, J. (2008). *Derecho de Trabajo, Teórica General I*. Editorial Grijley.

Rivera Quintana, S. (2020). *El derecho a la Desconexión a propósito de las TIC's como parte del Derecho Fundamental al Descanso*. [ Tesis de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16083>.

Rosenbaum Carli, F. (2020). Tecnología y relaciones laborales: lo viejo (derecho al descanso y subordinación) y lo nuevo (desconexión y gig economy), ¿una verdadera revolución?. *Noticias Cielo*, (9). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7625056>.

Tavara Romero, M. (2018). *El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*. [ Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL\\_TavaraRomeroMelissa.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf).

Torres Cancino, O. (2018). *El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20151/TorresCOM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

Tribunal Constitucional (2007). *Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 05652-2007-PA/TC*. Magistrado Ponente Mesía Ramírez, Vergara Gotelli y Álvarez Miranda. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/STC-5652-2007-AA-discriminacion-embarazo-LP.pdf>

Tribunal Constitucional (2005). *Sentencia del Tribunal Constitucional el Exp. N.º 0008-2005-PI/TC*. Magistrado Ponente Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda, García Toma, Vergara Gotelli y Landa Arroyo. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Principios-del-Derecho-laboral-00008-2005-AI-PL.pdf>

- Trujillo Pons, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (45). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>.
- Sangineti, R. (2021, junio). “¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?”. *Smarteca, Trabajo y Derecho* 78/2021, N° (78), Editorial Wolters Kluwer.
- Schwab, K. (2017). *La cuarta revolución industrial*. Editorial el Debate.
- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). (2019). Informe anual, Estadísticas de Seguridad Social 2018. [https://www.suseso.cl/607/articles-578301\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-578301_archivo_01.pdf)
- Vargas Raschio, T. (2021). El trabajo a distancia y su regulación en el Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- Vásquez Vialard, A. (1981). *Derecho de trabajo y Seguridad social (2da edición)*. Editorial Astrea.

# ANEXOS



**ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.**

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL COMO CAUSAL PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO.</b></p>	<p>¿De qué manera la vulneración del derecho a la desconexión digital es una causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Establecer la desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado. <b>Objetivo Específico:</b> 1) Explicar la violación de derechos fundamentales en la desconexión digital laboral en el sector privado; 2) Demostrar las conductas hostiles de la desconexión digital laboral para la configuración del despido indirecto en el sector privado; y 3) Proponer la modificación del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728.</p>	<p>Si ante el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital es necesaria su incorporación como una causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado.</p>	<p><b>V.I.</b> Desconexión digital laboral. <b>V.D.</b> Despido indirecto.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Tipo:</b> Básico. <b>Diseño:</b> No Experimental</p>	<p><b>Población:</b> Abogados especialistas en materia laboral pertenecientes al (ICAL), jueces del distrito judicial de Lambayeque, Inspector de Sunafil y colaboradores de la Empresa Mapfre Seguros S.A. sede Chiclayo <b>Muestra:</b> 30 abogados laboristas, 4 jueces laborales, 1 inspector de SUNAFIL y 31 trabajadores del sector privado. <b>Muestreo:</b> Es no probabilístico <b>Criterio Inclusión:</b> Abogados especialistas en Derecho Laboral. pertenecientes al (ICAL). Jueces laborales del distrito judicial de Lambayeque. Inspector de la SUNAFIL-Lambayeque. Trabajadores de la Empresa Mapfre Seguros S.A. del sector privado del distrito de Chiclayo. <b>Exclusión:</b> Abogados del ICAL que tengan especializaciones distintas al campo del Derecho Laboral. Jueces que impartan justicia distinta al campo laboral. Trabajadores que laboren distinto régimen de la actividad privada.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumentos:</b> Cuestionario y Entrevista personal.</p>

**ANEXO N° 02: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVEL DE MEDICIÓN
V. INDEPENDIENTE <b>DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL</b>	Aquel derecho que tienen los trabajadores a no conectarse por cualquier medio o instrumento online profesionales (celular inteligente, internet, e-mail, entre otros) durante los periodos de vacaciones o descansos (Pérez Campos, 2019, p. 108).	Se aplicará como instrumento un cuestionario de elaboración propia para la recolección de datos y poder medir “La desconexión digital laboral como causal de acto de hostilidad para la configuración del despido indirecto en el sector privado”.	Normativa Internacional	Recomendaciones – OIT	Nominal
				Legislación Europea	
				Legislación Sudamericana	
			Normativa Nacional	Decreto de Urgencia N° 127-2020.	
				Decreto Supremo N°004-2021.	
			Vulneración de Derechos Laborales.	Derecho a Jornada de trabajo y horas extras.	
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo					
Derecho desconexión digital laboral.					
V. DEPENDIENTE <b>DESPIDO INDIRECTO</b>	Se le conoce como aquel exceso o abuso del poder de dirección del empleador hacia su trabajador de manera atentatoria con el propósito de extinguir el vínculo laboral, estos excesos son llamados actos de hostilidad que origina al trabajador opte por renunciar a su puesto de trabajo (Alva Canales, 2016, p. 19).	Se aplicará como instrumento un cuestionario de elaboración propia para la recolección de datos y poder medir “La desconexión digital laboral como causal de acto de hostilidad para la configuración del despido indirecto en el sector privado	Principios del Derecho Laboral.	Principios constitucionales	Nominal
				Principios laborales	
				Poder de dirección	
			Decreto Legislativo N° 728	Acto de hostilidad	
				Impugnación	

**Cuestionario para los colaboradores.**

**Cuestionario sobre La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado**

**Estimado (a):**

El presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación cuya finalidad es recopilar información sobre “La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado”, siendo utilizado únicamente para fines académicos, por lo cual será anónimo. Le pido que conteste cada ítem con la mayor sinceridad posible, ya que no existe una respuesta correcta y/o incorrecta. De antemano, muchas gracias por su colaboración.

❖ **PREGUNTAS:**

1. ¿Durante el tiempo de pandemia tuvo conocimiento sobre las modificatorias en materia laboral?

Sí	No
----	----

2. ¿La empresa donde labora fomentó capacitaciones respetando su jornada laboral?

Sí	No
----	----

3. ¿Al inicio de la pandemia la empresa implementó políticas en beneficio de los trabajadores?

Sí	No
----	----

4. ¿La empresa adoptó medidas pertinentes para los trabajadores que realizaban trabajo remoto durante el estado de emergencia?

Sí	No
----	----

5. ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital?

Sí	No
----	----

6. ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador?

Sí	No
----	----

7. ¿Las horas extras laboradas bajo la modalidad de trabajo remoto fueron remuneradas?

Sí	No
----	----

8. Sabe Ud. ¿Si su centro de labores ha implementado o modificado medidas en el Reglamento Interno de Trabajo durante los 2 últimos años?

Sí	No
----	----

9. ¿Considera que debería regularse una ley que garantice el respeto del derecho a la desconexión digital que se aplique a los trabajadores bajo la modalidad virtual y presencial?

Sí	No
----	----

10. ¿Está de acuerdo que es una falta no acatar órdenes, requerimientos y/o disposiciones de índole laboral por medio de soportes digitales después de terminada la jornada de trabajo?

Sí	No
----	----

## **Cuestionario para abogados.**

### **Cuestionario sobre La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado**

#### **Estimado (a):**

El presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación cuya finalidad es recopilar información sobre “La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado”, siendo utilizado únicamente para fines académicos, por lo cual será anónimo. Le pido que conteste cada ítem con la mayor sinceridad posible, ya que no existe una respuesta correcta y/o incorrecta. De antemano, muchas gracias por su colaboración.

#### **❖ PREGUNTAS:**

1. ¿Tiene conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo?

Sí	No
----	----

2. ¿El reconocimiento del derecho a la desconexión digital laboral ha tenido la trascendencia esperada?

Sí	No
----	----

3. ¿Según su criterio la implementación de la desconexión digital laboral debe ser considerada de manera obligatoria?

Sí	No
----	----

4. ¿Considera que el derecho a la desconexión digital es un avance en la legislación laboral peruana?

Sí	No
----	----

5. ¿Durante la pandemia y cuando se levantaron las medidas de restricción por el estado de emergencia, ha recibido llamadas reiterativas, correos electrónicos masivos, mensajería instantánea fuera de su jornada laboral por parte de su empleador?

Sí	No
----	----

6. ¿Considera discriminatorio que se haya incorporado la desconexión digital únicamente para los teletrabajadores?

Sí	No
----	----

7. ¿Está de acuerdo que se regule una ley especial sobre el derecho a la desconexión digital laboral?

Sí	No
----	----

8. ¿Se constituiría un acto de hostilidad el incumplimiento por parte del empleador de velar por el derecho a la desconexión digital?

Sí	No
----	----

9. ¿Debe modificarse el artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728?

Sí	No
----	----

*Entrevista dirigida a los Jueces.*

**LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL COMO CAUSAL PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO.**

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, soy DINA PEREZ TINEO estudiante del XI ciclo de la facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo – sede Chiclayo; la presente tiene como motivo informarle que, deseamos contar con su participación en la investigación con fines académicos que lleva por título **LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL COMO CAUSAL PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO.**

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_ **LUGAR DE TRABAJO:** \_\_\_\_\_

**OBJETIVO GENERAL:** *Establecer la desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado:*

❖ **Preguntas:**

1. ¿Considera importante y necesario el reconocimiento y regulación del derecho a la desconexión digital en la legislación laboral peruana?

---

---

---

---

2. ¿Es la desconexión digital un derecho idóneo para garantizar el respeto a la jornada laboral de los trabajadores remotos y teletrabajadores?

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** *Proponer la modificación del artículo 30 del Decreto Legislativo N°728.*

❖ **Preguntas:**

3. ¿El avance significativo de las TICs en el trabajo ha traído como consecuencia la vulneración de los derechos laborales?

---

---

---

---

---

4. ¿Cuál es el sustento jurídico para regular el derecho a la desconexión digital en la legislación laboral de nuestro país?

---

---

---

---

---

5. ¿Considera oportuno la regulación y aplicación del derecho a la desconexión digital en la modalidad presencial y virtual?

---

---

---

---

---

---

6. En base a su conocimiento y experiencia profesional, ¿Cuál sería el tratamiento ante el incumplimiento del derecho a la desconexión digital en casos de despidos? Y ¿De qué manera debería incorporarse este derecho si se constituye un acto de hostilidad?



---

---

---

---

7. ¿Sería conveniente y trascendental la modificación del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728 para incorporar la desconexión digital como nueva causal a partir de la afectación del derecho digital por parte de los empleadores?

---

---

---

---

8. ¿El abuso de poder de dirección por parte de los empleadores podría considerarse una conducta hostil ante el uso incorrecto de los medios digitales para los requerimientos en el ámbito laboral?

---

---

---

---

---

---

9. ¿Qué opinión le merece el rol que cumple SUNAFIL en la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales, en específico del derecho a la desconexión digital?

---

---

---

---

10. ¿Qué opinión le merece el rol que cumple el juzgador en la defensa de los derechos laborales del trabajador de manera específica en el derecho de desconexión digital?

---

---

---

---

---

**Entrevista dirigida al encargado de la oficina de Recursos Humanos.**

**LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL COMO CAUSAL PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO.**

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, soy DINA PEREZ TINEO estudiante del XI ciclo de la facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo – sede Chiclayo; la presente tiene como motivo informarle que, deseamos contar con su participación en la investigación con fines académicos que lleva por título **LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL COMO CAUSAL PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO.**

**NOMBRE / ENTREVISTADO:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_ **LUGAR DE LABORES:** \_\_\_\_\_

**OBJETIVO GENERAL:** *Establecer la desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado:*

❖ **Preguntas:**

1. ¿Cuáles fueron los motivos que impulsaron a su empresa la implementación de las políticas de desconexión digital?

---

---

---

---

2. ¿Cómo se aplica la política de desconexión digital en su empresa?

---

---

---

---

3. ¿Cuál fue el medio utilizado para informar sobre las políticas que garantizan el derecho a la desconexión digital?

---

---

---

---

---

4. ¿Sobre qué aspectos fueron capacitados los empleadores a fin de dar cumplimiento a la política de desconexión digital?

---

---

---

---

---

---

5. ¿Sobre qué aspectos fueron capacitados los trabajadores a fin de dar cumplimiento a la política de desconexión digital?

---

---

---

---

---

---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** *Explicar la violación de derechos fundamentales en la desconexión digital laboral en el sector privado.*

❖ **Preguntas:**

6. ¿Qué resultados se obtuvieron con la aplicación de las medidas sobre desconexión digital en el inicio de la pandemia?

---

---

---

---

7. ¿Ha recibido alguna denuncia por parte de los trabajadores que realizan trabajo remoto por incumplimiento de la jornada laboral? ¿Ha recibido alguna visita o sanción por parte de SUNAFIL durante la pandemia?

---

---

---

---

8. El 11 de diciembre del 2020 se implementó la política que garantiza el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la empresa Mapfre Seguros Vida. ¿En la actualidad se ha realizado alguna modificación a la política de conciliación de la vida profesional que vienen desarrollando?

---

---

---

---

9. ¿Considera que debería regularse una ley que garantice el respeto del derecho a la desconexión digital que se aplique a los trabajadores bajo la modalidad virtual y presencial?

---

---

---

---

---

10. ¿Podría describir los beneficios que como institución ha obtenido con la implementación de la política de desconexión digital?

---

---

---

---

---

## ANEXO N° 05: VALIDACIONES A CARGO DE EXPERTOS.

### 2) Validación por parte de Asesor Temático.

#### CONSTANCIA

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia haber revisado el instrumento de investigación: cuestionario. Para ser utilizados en la investigación, cuyo título “**La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado**”

Cuya autora es: **Pérez Tineo Dina** estudiantes del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo.

Las observaciones realizadas han sido levantada por la autora, quedando finalmente aprobados. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que considere pertinentes.

  
Dra. Diana Berlyne Anacleto Silva  
Coordinadora de EP Derecho  
Campus Chiclayo

DNI: 42087650

Chiclayo, 15 de febrero de 2023.

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experta: Diana Berlyne Anacleto Silva  
Grado Académico: Doctora en derecho y ciencia política  
Cargo e Institución donde labora: Coordinadora de la escuela de derecho de la Universidad César Vallejo.  
Nombre del instrumento a elaborar: Cuestionario.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIO	INDICADORES	1	2
		POR MEJORAR	ACEPTABLE
<b>CLARIDAD</b>	Está formulada con lenguaje comprensible.		X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está adecuado a las leyes y principios científicos.		X
<b>ACTUALIDAD</b>	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación.		X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica.		X
<b>SUFICIENCIA</b>	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.		X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Está adecuado para valorar las variables de la investigación.		X
<b>CONSISTENCIA</b>	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.		X
<b>COHERENCIA</b>	Existe coherencia entre el problema, objetivos, variables e indicadores.		X
<b>METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde a una		X



	metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.		
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.		<b>x</b>

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

<b>x</b>

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: La valoración es de 100**

**V. OBSERVACIONES**

Ninguna

Fecha Chiclayo, 15 de febrero de 2023



*D. Berlyne*  
 Dra. Diana Berlyne Anacleto Silva  
 Coordinadora de EP Derecho  
 Campus Chiclayo

## 2. Validación de asesora metodóloga

1.  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA A EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE LISTA DE COTEJO

Chiclayo, 13 de febrero de 2023

**Mgtr./Dr. LUZ AURORA SAAVEDRA SILVA**

Asunto: **Validación de Cuestionario.**

Sirva la presente para expresarle mi cordial saludo e informarle que me encuentro elaborando mi trabajo de investigación titulado: **“La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado”**.

Por ello, estoy desarrollando un estudio en el cual se incluye la aplicación de un instrumento de recolección de información denominado: cuestionario.

Esperando tener la acogida a esta petición, hago propicia la oportunidad para renovar mi aprecio y especial consideración.

Atentamente



---

Pérez Tineo Dina

DNI N° 76750985

**CONSTANCIA**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Por la presente se deja constancia haber revisado el instrumento de investigación: cuestionario. Para ser utilizados en la investigación, cuyo título “**La desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado**”

Cuya autora es: **Pérez Tineo Dina** estudiantes del XII ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo.

Las observaciones realizadas han sido levantadas las autoras, quedando finalmente aprobados. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que considere pertinentes.

  
.....  
*Luz A. Saavedra Silva*  
ABOGADA  
Reg. I.C.A.L. 3567

**DNI: 41687495**

**Chiclayo, 13 de febrero de 2023.**

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto (a): Luz Aurora Saavedra Silva

Grado Académico: Magíster.

Cargo e Institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo.

Nombre del instrumento a elaborar: Cuestionario.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIO	INDICADORES	1	2
		POR MEJORAR	ACEPTABLE
CLARIDAD	Está formulada con lenguaje comprensible.		x
OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.		x
ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación.		x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		x
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.		x
INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las variables de la investigación.		x
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.		x
COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos, variables e indicadores.		x

<b>METODOLOGÍA</b>	La estrategia responde a una metodología y diseños aplicados para lograr probar las hipótesis.		<b>x</b>
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.		<b>x</b>

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

<b>x</b>

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: La valoración es de 100**

**V. OBSERVACIONES**

Ninguna
---------

FECHA Chiclayo, 13 de febrero de 2023

  
 .....  
 Luz A. Saavedra Silva  
 ABOGADA  
 Reg. I.C.A.L. 3567

### 3. Validación de asesora Estadística (confiabilidad)

#### FICHA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Instrumento: Cuestionarios para Establecer la desconexión digital laboral como causal para la configuración del despido indirecto en el sector privado

#### Datos generales del experto:

Nombres y apellidos	Lilian Roxana Paredes López	Nº DNI:	16655482
Email:	lilianparedeslopez@gmail.com	Teléfono:	988615005
Título profesional:	Licenciada en Estadística		
Grado académico:	Doctora en Ciencias de la Educación		

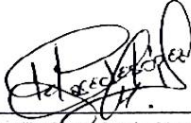
#### Análisis de resultados de la confiabilidad del instrumento:

Se utilizó el Método Kuder Richarson (KR-20), el cual requiere de una sola administración del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems. Teniendo como referencia la tabla establecida, los valores pueden estar comprendidos en los siguientes rangos:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

A partir de la aplicación del instrumento de medición, se analizaron y procesaron los resultados mediante el software MICROSOFT-EXCEL para los 10 ítems del cuestionario a los colaboradores y 9 ítems para el cuestionario a los abogados, obteniéndose así un Kuder-Richarson (KR-20) de **0.914 y 0.924 respectivamente**, indicando ambos **Excelente confiabilidad**.

Lambayeque, 04 de marzo 2022

  
Dra. Lilian Roxana Paredes López  
COESPE N° 394  
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

**Tabla 1**

*Resultados del cuestionario aplicado a 27 abogados laboristas.*

Nº	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9
E1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
E2	0	1	0	0	0	0	0	1	0
E3	1	1	0	1	1	1	1	1	0
E4	1	1	1	1	1	1	0	0	1
E5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E6	0	1	0	0	1	0	0	0	0
E7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E9	1	1	1	1	1	1	1	0	1
E10	0	0	0	0	1	0	0	0	0
E11	0	1	0	0	0	0	0	0	0
E12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	0	1	1	0	0	0	0	0	0
E14	0	1	0	0	1	0	0	1	1
E15	1	1	0	0	0	0	0	0	0
E16	1	1	1	0	1	1	0	1	1
E17	0	1	1	0	0	0	0	0	0
E18	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E20	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E21	1	1	1	0	1	1	0	0	1
E22	0	0	0	0	1	0	0	0	0
E23	1	1	1	0	1	1	1	1	1
E24	1	1	0	0	0	1	0	0	0
E25	0	1	0	0	0	0	0	0	0
E26	1	0	0	0	1	0	0	0	0
E27	1	0	0	0	1	0	0	0	1

**Tabla 2**

*Resultados del cuestionario aplicado a 27 colaboradores del sector privado.*

Nº	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10
E1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E4	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
E5	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1
E6	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
E7	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1
E8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
E9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
E10	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
E11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1
E14	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
E15	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1
E16	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0
E17	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0
E18	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
E19	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
E20	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
E21	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
E22	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
E23	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0
E24	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
E25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E26	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
E27	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0

Anexo N° 06: FOTOGRAFIAS





INSTRUMENTO\_ENTREVISTA.XLSX

C:\Users\ACER\Desktop\INSTRUMENTO\_ENTREVISTA\2024\UECS\pat.pdf

Lectura en voz alta

de 5

UCV  
UNIVERSIDAD  
CÉSAR VALLEJO

**Consentimiento informado para Jueces.**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, soy DINA PEREZ TINEO estudiante del XI ciclo de la facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo – sede Chiclayo; la presente tiene como motivo informarle que, deseamos contar con su participación voluntaria en la investigación con fines académicos que lleva por título **LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL COMO CAUSAL PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL SECTOR PRIVADO.**

Por lo tanto, es de suma importancia que usted tenga conocimiento que para el desarrollo del estudio se aplicará lo siguiente:

Explicación por parte del investigador

Una entrevista personal que consta de 10 ítems.

El tiempo de duración de la encuesta es aproximadamente 20 minutos.

0:48 / 16:57

INSTRUMENTO\_ENTREVISTA.XLSX

C:\Users\ACER\Desktop\INSTRUMENTO\_ENTREVISTA\2024\UECS\pat.pdf

Lectura en voz alta

de 5

CLARA ODAR

8. ¿El abuso de poder de dirección por parte de los empleadores podría considerarse una conducta hostil ante el uso incorrecto de los medios digitales para los requerimientos en el ámbito laboral?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Reproducir (k)

13:05 / 16:57