



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la
legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Abogada

AUTORA:

Torres Cancino Olanda Margot (ORCID: 0000-0001-9296-8462)

ASESORES:

Mg. Aceto Luca (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

Dr. ChávezRodríguez Elías Gilberto (ORCID: 0000-0002-2891-3480)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección del Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA-PERÚ

2018

Dedicatoria

A Dios, mi familia y la vida por darme más de una razón para afrontar cada adversidad y por alentarme a creer en un mañana aun en periodos de intermitencia.

A las personas que se sumaron a mi sueño y a los cómplices silenciosos del destino.

Agradecimiento

A los abogados del área laboral de PricewaterhouseCoopers S.R.L. y a todas aquellas personas que de forma directa y/o indirecta se sumaron a la causa.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Escenario de estudios	21
3.3 Participantes	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de información	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43

Resumen

En el presente trabajo de investigación se ha tenido como objetivo general determinar de qué manera el reconocimiento del derecho de desconexión tecnológica en la legislación peruana como facultad a la dirección laboral, en el año 2018, por ello se ha tomado población del desarrollo de la tesis a expertos en derecho laboral y psicología organizacional, así como se tomó una muestra de 20 trabajadores de diversas empresas que han recibido herramientas tecnológicas de trabajo. Asimismo, ha sido una tesis con enfoque cualitativo, con un tipo de estudio según la técnica de contrastación es orientado a la comprensión y de acuerdo con el fin que se persigue, con un diseño de estudio fenomenológico y un nivel o alcance de investigación descriptiva.

Las técnicas de recolección de datos fue la entrevista que se aplicó a 8 expertos en Derecho Laboral, y el análisis documental de normativa referente a la desconexión tecnológica y los instrumentos de recolección de datos fueron el cuestionario, las guías de entrevistas y la ficha de análisis.

La conclusión a la que se llegó de la presente tesis fue que el reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica como límite a la facultad de dirección del empleador, garantiza el derecho al debido descanso de los trabajadores y el buen estado de salud psicológica y buen nivel de productividad de los trabajadores que no reciben órdenes a través de las herramientas tecnológicas de trabajo.

Palabras clave: facultad de dirección, tecnologías de la información y comunicación, trabajo en sobretiempo.

Abstract

In this thesis has been the general objective to determine how the recognition of the right of technological disconnection in Peruvian law as a faculty to the labor direction, in 2018, so it has taken population from the development of the thesis to experts in labor law and organizational psychology, as well as a sample of 20 workers from different companies that have received technological tools of work. Likewise, it has been a thesis with a qualitative approach, with a type of study according to the contrasting technique it is oriented towards understanding and according to the aim pursued, with a phenomenological study design and a level or scope of research.

The data collection techniques were the anonymous survey applied to obtain the data of 20 workers, the interview was applied to 10 experts in Labor Law, and the documentary analysis of the regulations regarding the technological disconnection and the data collection instruments were the questionnaire, the interview guides and the analysis sheet.

The conclusion reached from this thesis was that the recognition of the right to technological disconnection as a limit to the power of management of the employer, guarantees the right to due rest of workers and good psychological health and good level of productivity of workers who do not receive orders through the technological tools of work.

Keywords: technological disconnection, faculty of direction, information and communication technologies, work in overtime.

I. INTRODUCCIÓN

El tránsito del hombre hacia la sociedad moderna ha gestado una serie de reformas estructurales (científicas, económicas, y tecnológicas) en este último siglo. Mientras que en el año 1948 se reconocía los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, “DESC”) contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre los cuales, se comprendía el derecho al trabajo y a la libre elección del empleo, así como el derecho a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, no tuvo que transcurrir más de un siglo para cuestionar nuevamente aspectos vinculados a la jornada de trabajo a fin de proponer mecanismos que permitan garantizar este derecho durante la prestación de servicios de forma remota o a través de las herramientas de trabajo digitales proporcionadas por el empleador en el marco de la relación laboral.

En 1958, se propuso una definición para aquellos productos asociados o derivados de la tecnología y que hoy conocemos como Nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante “las TIC”). Las TIC ocasionaron un impacto notable en variados aspectos de la vida en sociedad. En ese mismo sentido, Aleksin-Maslac & Magzan (2011) comparten el criterio de que las TIC ostentan la calidad de herramientas y recursos, que, entre otros, permiten, crean, dotan, y difunden información de uso general, siendo especialmente relevante para el sector de la industria y los negocios.

Como es de verse, los fenómenos sociales conllevan a repensar el derecho del trabajo. Así pues, la incorporación de las TIC en las relaciones laborales se ha convertido en el principal reto para analizar si la regulación actual es suficiente para garantizar el respecto a los derechos laborales reconocidos con anterioridad. En ese sentido, la influencia de las TIC en el sector laboral durante esta última generación representó, una nueva forma de concebir las herramientas de trabajo e inclusive, el sistema de producción.

Hasta mitad del siglo XVIII la producción de las mercancías consumidas en Europa era trabajada en talleres artesanales o rústicos, donde no existía un mínimo respeto por la condición de género y los accidentes de trabajo representaban la noticia diaria de esa interacción empresa-trabajador. En este sistema de trabajo, cada trabajador era responsable de la elaboración, confección y el producto final de la mercancía, ello representaba mayor

inversión en mano de obra, demora en la entrega de pedidos y no existía uniformidad en cada uno de los productos.

Sin embargo, a mediados del siglo XVIII, luego de haberse gestado la primera Etapa de la Revolución Industrial, este siglo trajo consigo un nuevo paradigma en los sistemas de producción, debido a que los empleadores decidieron que sería más económico reemplazar al hombre por una máquina, en efecto, esta innovación permitió que exista mayor velocidad para cumplir con la entrega de mercancía, así como evitar una serie de contingencias laborales, sin embargo, para aquel entonces, aún no se contaba con un sistema organizativo de producción que genere eficacia y eficiencia en los recursos.

Durante la segunda fase de la Revolución Industrial, surgió el sistema de producción en serie, impulsado por Frederic W. Taylor. Este sistema tenía por finalidad, maximizar la eficiencia de la mano de obra y de las máquinas, así como de cada herramienta de trabajo, y para lograr este propósito, se creyó conveniente, designar un rol específico a cada trabajador durante la fase de producción, sin embargo, este sistema, solo era efectivo cuando existiera niveles elevados de demanda.

En la actualidad, los empleador suelen otorgar herramientas de trabajo tecnológicas o digitales, en algunas ocasiones una línea móvil corporativa, un celular, un correo electrónico corporativo o una laptop, con la finalidad de que el trabajador mantenga una comunicación fluida con su jefe inmediato respecto de cada una de las fases de producción o el reporte de la tarea asignada, esta situación per sé, la entrega de una herramienta de trabajo o condición de trabajo no resulta cuestionable si es producida durante el desarrollo de una jornada ordinaria de trabajo, situación contraria cuando el empleador omite la jornada del trabajador y decide sobrepasar el límite permitido de una jornada máxima, sin que exista un pago compensatorio por dicha actividad, es decir existe una extensión de la jornada de trabajo mediante estas condiciones de trabajo o herramientas de trabajo digitales.

Bajo este enfoque, el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios de manera efectiva, para lo cual reduce el tiempo de su vida personal y familiar para mantener un vínculo laboral con el trabajador fuera del centro de trabajo y de su jornada ordinaria. Por tanto, el uso de estas herramientas de trabajo, desnaturalizaron la función para la que fueron otorgadas y se

convirtieron en la extensión del poder de dirección del empleador. Tal como refería al inicio de la investigación, el país de Francia, ha dispuesto en su Código de Trabajo, el derecho a la desconexión tecnológica digital, a través del cual se propone que las Empresa debe implementar medidas que limiten o impidan el acceso a los empleados, desde alguno de sus dispositivos vinculados a la Empresa, cuando se encuentren fuera de su jornada laboral.

Si bien es cierto que, las TIC representan un mecanismo de acceso a la diversidad de los canales de información, su uso alternativo en los diferentes sectores, como en el campo de las relaciones laborales, es lo que hoy ha permitido que en enero de 2017, en el país de Francia se emita la Ley N° 2016-1088, mediante la cual se modifica el Código de Trabajo a fin de que se reconozca el derecho a la desconexión tecnológica digital del trabajador con la empresa una vez finalizada la jornada ordinaria de trabajo.

En principio, se abordará las teorías que propugnan las relaciones laborales, así como el principio de la progresividad de este género y su incidencia en el ordenamiento jurídico laboral peruano. Así también, los derechos laborales constitucionales y los derechos inespecíficos de los trabajadores, propio, del tema de investigación.

Seguidamente en las teorías relacionadas del tema, se analizó sobre el rol de las TIC en la relación laboral contemporánea y la regulación normativa del derecho a la desconexión tecnológica en los países de Francia y España, dado que en nuestro ordenamiento jurídico vigente existe un vacío normativo sobre este supuesto jurídico, situación de hecho que no solo representa la vulneración al derecho a laborar durante una jornada ordinaria de trabajo, sino que además existe una imposibilidad jurídica para reclamar este beneficio económico en la vía jurisdiccional, debido a que no configura ninguno de los supuestos para pretender el reconocimiento de horas extras.

Bajo este contexto, se explicará como en el derecho comparado se reguló e incorporó esta figura jurídica. Asimismo, se expondrá todos los alcances sobre los límites a la facultad de dirección del empleador en el Perú y sobre las herramientas informáticas de su propiedad. Mediante la presente tesis se analizará la necesidad de regular el derecho a la desconexión tecnológica entre las partes que integran una relación laboral con la finalidad de evitar que los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata manipulen o continúen atendiendo

llamadas o accediendo a las herramientas tecnológicas de la información cuando se encuentran fuera de su horario de trabajo.

En efecto, ante la existencia de este vacío legal se configuraría la vulneración al derecho a percibir una remuneración por haber realizado trabajo en sobretiempo toda vez que los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata que continúan prestando servicios fuera de su horario de trabajo, recibirían el pago de beneficios sociales de manera incompleta, ya que al no pagarse el trabajo en sobretiempo, éste no formaría parte de la base de los demás beneficios (compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones legales).

Finalmente, se debe mencionar que el propósito de haber escogido este tema de investigación ha sido motivado porque no existen investigaciones precedentes a nivel nacional, situación que evidencia el carácter vanguardista e innovador de la presente tesis.

La regulación del derecho a la desconexión digital supone un nuevo derecho a favor de los trabajadores: el hecho de desconectarse de manera total, de la relación laboral, durante las horas de descanso o días de asueto. (Bellocchio y Stringhini, 2017, p. 3).

Por otro lado, la progresión tecnológica plantea un binomio de ambos y la conjugación de ambos como un todo, tal como ocurre en la combinación de colores primarios para obtener uno nuevo, es decir, la programación de un nuevo espacio paralelo o simultáneo donde el trabajador abandona esta condición (Uhaskova, 2016, p. 7).

En esa línea, cualquier introducción en el sistema método de trabajo debe tener como finalidad evitar cualquier afectación a la seguridad y salud en el trabajo. Así pues, la persona que contrate los servicios de un trabajador responde por la seguridad y salud de cada uno de sus trabajadores, procurando evitar que los demás trabajadores usen los medios tecnológicos que les facilite el hecho de estar conectados fuera de la empresa (Izquierdo y Roncero, 2017. P. 13).

Asimismo, para la presente tesis se ha tomado en cuenta como trabajo previo a la siguiente tesis nacional el trabajo de investigación denominado “Integración y Gobernanza de las Tic en las Universidades: análisis situacional de la PUCP”. El objetivo general fue

analizar la gobernanza de la integración de las TIC en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) considerando su evolución en el tiempo. (p. 24). La investigación fue de tipo básica o sustantiva, tuvo un enfoque cualitativo con alcance explicativo y diseño no experimental. Concluyó que: “Entendemos por gobierno de las TIC el enfoque, estructura y procesos que orientan y controlan que la inversión y el uso de las TIC sea eficiente y poco riesgosa, de modo que genere valor y optimice las labores de la organización hacia la consecución de sus metas y objetivos” (p. 13).

II. MARCO TEÓRICO

El 01 de enero de 2017 el Código de Trabajo de Francia fue modificado en su artículo L. 2242-8 a través de una reforma laboral contemplada en la Ley N° 2016-1088, mediante la cual se dispuso que aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, y éstas les entreguen dispositivos legales, como es el caso de laptops, teléfonos móviles, y otros medios técnicos, se encuentran en la obligación de incorporar dispositivos que regulen la utilización de estas herramientas de trabajo o Políticas de uso de los dispositivos digitales, con el propósito de garantizar el derecho al descanso del trabajador. Adicionalmente, la norma contempló el supuesto que de manera preliminar, este derecho será materia de negociación colectiva, sin embargo, en el supuesto de no existir ningún acuerdo entre las partes, el empleador, deberá delimitar los parámetros de utilización de los equipos.

Este marco regulatorio está orientado al cumplimiento de cuatro finalidades principales: i) Garantizar el uso adecuado de los dispositivos digitales otorgados por el empleador, ii) restringir el poder del empleador respecto de las órdenes que puedan ser emitidas fuera del horario del trabajador (descanso semanal o vacacional), iii) Procurar una armonía entre la esfera personal y laboral del trabajador y iv) Promover la negociación colectiva entre las partes.

El derecho a la desconexión tecnológica otorga a los trabajadores un derecho que consiste en que su tiempo de trabajo sea respetado, pero además prevé una sanción o prohibición respecto del ejercicio del poder de dirección del empleador, estableciendo límites que contribuyen a garantizar un uso adecuado de los dispositivos legales, lo cual constituye de manera implícita el respeto irrestricto a la dignidad del trabajador. En efecto, esta dicotomía contribuye a una mejor distribución del tiempo de trabajo dentro de la

organización y a mejorar los niveles de producción, procurando una alta eficiencia y que el trabajador asume un nivel mayor de compromiso con la organización. (Aleman, 2017, p. 29).

En ese contexto, los conflictos generados por la ausencia de desconexión del trabajador con la organización ocurren tanto en las jornadas de trabajo de manera presencial como en los supuestos del teletrabajo. El primero es suscitado por los dispositivos digitales que permiten una continuidad de conexión con la organización y la segunda debido a que en el supuesto no existir un control de la jornada laboral, el empleador continuaría emitiendo órdenes de trabajo. (Aguilera y Cristóbal 2017, Pág. 14).

Previamente a la modificación normativa sobre desconexión tecnológica en Francia, las empresas como Volkswagen, Orange y Michelin habían regulado en sus políticas internas e implementaron software para que los trabajadores laboren únicamente durante su horario de trabajo y así, no reciban correos electrónicos o llamadas telefónicas fuera de su horario de trabajo.

Por su parte, la empresa Mercedes Benz ha implementado una práctica que consiste en desviar los correos electrónicos de aquellos trabajadores que se encuentren de vacaciones, ello con la finalidad de garantizar una real desconexión tecnológica de los trabajadores.

De igual manera en España, la empresa aseguradora Axa ha incluido en su convenio colectivo, el derecho de los trabajadores a no enviar ni responder llamadas, mails o mensajes cuando éstos se encuentren durante su tiempo de descanso, exceptuando a los casos de fuerza mayor o caso fortuito. En efecto, la aparición de nuevas tecnologías y la era digital, están ocasionando que se diluya la barrera que existe entre la vida profesional y personal de los trabajadores.

No obstante, un aspecto importante que vale resaltar es que la definición de lugar de prestación de servicios o centro de trabajo, en el marco de una relación laboral, ha cambiado en el tiempo. Tal es así que a través de la Ley 30036, que regula el teletrabajo en nuestro país, éste admite la posibilidad de que un trabajador pueda prestar servicios sin que se requiera de su presencia física, sino que mantiene este vínculo laboral a través de medios informáticos o tecnologías de la información y comunicación. En efecto a este trabajador, le

asiste los mismos derechos que aquel que presta servicios de manera física.

Sin embargo, es innegable que, de acuerdo con nuestra realidad nacional, una conducta deberá estar prohibida taxativamente a través de una norma para que sea de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas, considerando el margen de informalidad laboral que existe en nuestro país y la cantidad de materias inspeccionadas que tiene bajo su custodia la autoridad administrativa de trabajo.

No cabe duda de que, resulta necesaria la regulación del derecho a la desconexión tecnológica como un derecho específico de la relación laboral, a efectos de garantizar y estar alerta a los nuevos cambios que pueden representar una nueva forma de abuso del poder de dirección del empleador y perjudicar la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador.

El punto clave para llevar a cabo la desconexión tecnológica consiste en el uso adecuado de los recursos tecnológicos que son otorgados al trabajador, para lo cual podría ser suficiente la regulación a través de una política interna mediante la cual se prohíba que un trabajador se lleve la laptop a su casa, o se desconecte al servidor digital, al cual el trabajador tiene acceso. Ante esta situación, resulta necesario que las Compañías reprocesen la manera de percibir el trabajo, y así pueda ser visto como un trabajo por objetivos, en el que el trabajador, sea capaz de gestionar o distribuir su tiempo, con el propósito de conseguir resultados (Damia, 2017, p. 14).

De acuerdo con lo esbozado, el derecho a desconexión tecnológica se ha planteado inicialmente como una propuesta de negociación entre una organización sindical y una empresa que supere una cantidad mínima de trabajador, sin embargo ante el supuesto de no llegarse a ningún acuerdo, es el empleador el encargado de establecer mecanismos que garanticen un adecuado derecho al descanso del trabajador.

No existe una definición consensuada de lo que podemos entender por las Tecnologías de la Información y Comunicación, aun cuando dicha terminología cuenta ya con algunas décadas de existencia.

Esta dispersión de definiciones ha sido revisada por Cobo quien propone definir a las Tecnologías de la Información y Comunicación como aquellos dispositivos tecnológicos que van a permitir que se editen, produzcan, almacene, intercambien y transmitan datos entre diferentes sistemas de información con protocolos comunes. Ello posibilitaría la comunicación y la comunicación interpersonal así también desempeñan un importante papel en la generación, intercambio, difusión gestión y acceso al conocimiento (Cobo, 2009, p. 16).

Las Tecnologías de la Información y Comunicación permiten realizar tres acciones, las cuales son, acciones a distancia que permiten conectarse entre dos puntos distantes, acciones en red que permiten realizar acciones en lugares distintos a la vez, y acciones asincrónicas que puede replicar la ejecución de la acción a través del tiempo siendo que se supera la restricción de simultaneidad. (Echevarría, 2008, p. 25).

La Tecnología de la Información y Comunicación ha evolucionado de manera vertiginosa desde que se concibiera como tal y ha aportado a casi todas las áreas del conocimiento, herramientas capaces de mejorar el intercambio de información mejorando entre otros, la productividad de las empresas, el intercambio de conocimiento, el aprendizaje, la comunicación, entre otros. Por el lado de la productividad, se puede resaltar que las Tecnologías de la Información han aportado, al igual que la Tecnología en general, una mayor productividad para las empresas que implementan estas tecnologías.

Nótese que una de las dificultades de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en su aplicación a las relaciones laborales, se refleja en la forma de acreditar las horas efectivamente trabajadas y aquellas órdenes que son emitidas por el empleador a través de un celular.

Desde el lado del empleador también ocurre una situación parecida para acreditar algunos hechos de difícil probanza, que cito dentro de esta categoría, por cuanto no existe una norma adecuada o medios que posibiliten acreditar la falta grave.

En el supuesto de pretender despedir a un trabajador por usar el correo electrónico

corporativo para brindar información secreta de carácter comercial a una empresa de la competencia. La única manera de acreditar que en realidad el trabajador ha cometido esta falta, sería a través de una auditoría a su correo corporativo. Sin embargo, mediante la Casación N° 14614-2016 LIMA se ha establecido de manera expresa que esta acción está prohibida, toda vez que ello configura una violación a la intimidad del trabajador. Sin perjuicio de ello, también se debe añadir que las Notarías no están realizando legalizaciones del contenido del correo electrónico, por cuanto consideran que se requiere de un perito para acreditar que no ha existido ninguna alteración o modificación de la información.

Como puede apreciarse, no existe una regulación normativa que sea aplicable al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el campo de las relaciones laborales, asimismo los pronunciamientos de parte de la Corte Suprema no permiten resolver casos que se presentan de manera frecuente en las empresas.

Dicho de otro modo, es necesario establecer parámetros de uso de los equipos tecnológicos a cargo del empleador con la finalidad de evitar que existan casos que no sean sancionados porque existe una vulneración a los derechos fundamentales.

De manera preliminar a conceptualizar una herramienta o condición de trabajo, es pertinente referir que su otorgamiento ocurre dentro del marco de una relación laboral, que se encuentra en una disparidad de posiciones, toda vez que el empleador es quien tiene un poder de superioridad respecto del trabajador.

Dentro de la relación laboral, el empleador se encuentra facultado a entregar determinados bienes o brindar servicios al trabajador para que realice un total desempeño de sus labores, ya que sin estas no podrían ejecutar este servicio. Sin embargo, la regla general es que las condiciones de trabajo no tienen carácter remunerativo, toda vez que son necesarias y están en relación directa a las labores que realiza el trabajador, sin embargo, y pese a que nuestra legislación no ha establecido una definición o listado de las condiciones de trabajo se deberá tener en cuenta su finalidad y que deberán ser otorgadas de manera razonable.

En el ámbito de las relaciones laborales modernas, los empleadores otorgan celulares,

equipos portátiles y correos corporativos a sus trabajadores, con la finalidad de realizar una ejecución óptima de la prestación de servicios. Sin embargo, conforme a lo señalado previamente, no existe una regulación legal que limite o establezca pautas para la entrega de estas condiciones de trabajo, simplemente se alude a sus principales características que evitan convertir a un concepto en remunerativo, por cuanto existe el caso de empleadores que disfrazan una condición de trabajo, cuando en realidad el trabajador obtiene una ventaja patrimonial de la misma.

En el nuevo contexto de trabajo, la mujer ha tomado un rol activo en el mercado laboral en tanto se ha introducido al mismo de manera progresiva, ocupando nuevos espacios que no tenía décadas atrás. Como bien señala, la “tradicional división de tareas, por la cual los hombres salían a trabajar mientras las mujeres se dedicaban al cuidado del hogar, ha dado paso a un nuevo paradigma. Actualmente, unos y otras se plantean una carrera profesional compatible con las exigencias de la vida familiar, muchas veces presionados por necesidades económicas. (Debeljuh y Jauregui, 2004, p. 40)

De ahí que surjan conflictos y dilemas cuando se busca conciliar las demandas de una profesión con las necesidades de una familia. A partir de la integración de la mujer al ámbito laboral que surgen los problemas que se generan por las demandas de tiempo que se tiene en el ámbito laboral y que no han cambiado.

El marco de la inclusión de la mujer en el ámbito laboral una realidad que se proyecta como una doble jornada de trabajo que desempeña la mujer en tanto se dedican simultáneamente a un trabajo dentro y fuera del hogar. Indica que en consecuencia el Congreso debe establecer medidas que procuren la igualdad de oportunidades en el trabajo y una distribución de la carga laboral justa entre hombres y mujeres, de tal manera que no se siga percibiendo a la mujer como la responsable de las labores del hogar.

Con fecha 14 de junio de 2018, el Pleno del Congreso de la República aprobó el proyecto de ley que incrementa los días de licencia paternidad de 4 a 10 días, esto permite que ante la óptica del empleador exista un equilibrio entre contratar a un hombre o a una mujer, debido a que durante años ha existido la predisposición a contratar a hombres debido a que no generan los mismos costos que una mujer que tiene una licencia de maternidad de 98 días.

En consecuencia, la conciliación entre la vida familiar y personal con las actividades laborales surge a partir de la necesidad de integrar al hombre a las demandas domésticas y del ámbito familiar, para que se comparta de manera adecuada el tiempo que usualmente viene desempeñando la mujer. Si bien algunas personas logran un satisfactorio equilibrio entre trabajo y familia por sus propios medios, la mayoría de ellas necesita el apoyo explícito de sus empresas para intentar alcanzarlo.

A partir de las necesidades de los trabajadores de conciliar las actividades laborales y la vida familiar y privada, es que las organizaciones (empresas) han desarrollado políticas destinadas a la consecución de la satisfacción del trabajador, entendiendo que esta satisfacción redundará en una mejora en la realización de sus labores.

En esa misma línea, expone Galhardi de Puljat (2007) que si bien una estimación de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) indicaba que la tasa de actividad femenina total creció hacia el 2002 a un 49.7%, mientras que la masculina disminuyó un 81% durante ese tiempo, la tasa femenina de presencia de mujeres en el mundo del trabajo sigue siendo inferior a la tasa masculina. (p.19)

En Perú, las políticas de fomento hacia una Conciliación entre la vida Familiar y las Actividades Laborales, se ha abordado desde la aprobación del convenio 156 de la Organización Mundial del Trabajo mediante Resolución Legislativa N° 24508 publicada el 29/05/1986, así como la regulación de la Licencia por Paternidad mediante la Ley N° 29409, que concede un periodo, recientemente incrementado, de 10 días a fin que el trabajador quede liberado de su trabajo, para encargarse de las actividades propias del nacimiento de su hijo (a).

Ahora bien, las políticas de fomento de la Conciliación de la vida Familiar y el trabajo, no son del todo beneficiosa para las empresas. Para una empresa, ser familiarmente responsable implica la asunción de diversos costes como por ejemplo la de seleccionar a un nuevo trabajador que sustituya a uno de baja, así como la gestión de conflictos entre compañeros en la distribución del trabajo.

Se incluyen además los costes de extender a cargo de la empresa el permiso de paternidad por encima de la ley u otorgar ayuda económica por el nacimiento de un hijo, entre otras. Sin perjuicio de ello el autor también señala que existen algunos beneficios asociados a la política de ser familiarmente responsable, entre las cuales identifica la mejora en la calidad de la plantilla, la reducción de costos de reclutamiento y formación, la disminución del estrés así como del absentismo, así como la creación de lealtad de los trabajadores, y la imagen responsable que proyecta la empresa, etc.

Como se puede advertir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador, genera incentivos en las relaciones laborales, de tal manera que hombres y mujeres se vean privilegiados y se encuentren en igualdad de condiciones y derechos.

En la vida moderna existe para las personas una necesidad de realizar una mejor distribución del tiempo, considerado como un bien escaso, para poder cubrir a integridad de su personalidad. En ese sentido, podemos verificar que una misma persona puede representar distintas facetas las cuales pueden involucrar distintas responsabilidades que requieren su atención por igual. Así tenemos que una persona resulta ser trabajador, padre, esposo, hermano e hijo, amigo, etc, lo cual representa que en cada caso se deban desplegar acciones destinadas a cumplir y satisfacer cada una de los requerimientos personales de estas facetas.

Un problema latente en este siglo es la necesidad de realizar una equiparación entre la función que cumple un hombre y una mujer en el ámbito familiar. Abordar el tema de la conciliación entre la vida laboral debe llevarnos a tener en cuenta las necesidades de las sociedades modernas tanto desde una perspectiva sociológica, así como jurídica y económica, que supone más que un mero esfuerzo por equiparar cargas familiares (Abad, 2007).

Estando a lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a través de esta se le reconoce al empleador, tres facultades o también denominados poderes, el poder de dirección, de fiscalización y sancionador, sin embargo ninguno de estos poderes es irrestricto, existiendo límites de origen legal que proscriben cualquier abuso o

irregularidad de parte del empleador.

El poder de dirección del empleador deberá ser entendido como aquella facultad que habilita a su titular a emitir instrucciones adecuadas que emite el empleador con la finalidad de establecer pautas generales de trabajo y conducta laboral. En ese sentido, no cabe un supuesto a través del cual el empleador pretenda dictar al trabajador alguna orden que no tenga vínculo a la relación laboral suscitada entre las partes (De Lama, 2016, p. 10).

Asimismo, otro límite impuesto a las facultades del empleador se encuentra circunscrito a la labor que realizaría el trabajador en la empresa, la duración, vestimenta y la zona geográfica en la que se prestará el servicio. Sin perjuicio de ello, un tercer límite consiste en el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, de carácter inespecíficos y derivados de la relación laboral.

Naturalmente esta potestad se ve reflejada en el ámbito de las relaciones laborales, y permite dotar de justificación la titularidad para poder ordenar e indicar al trabajador todo lo que debe realizar. No obstante, todo poder se encuentra sujeto a que no existe un ejercicio abusivo hacia el trabajador, que pueda convertirse en un acto de hostilidad con el ánimo de coaccionar o intimidar al trabajador, por lo que este derecho del empleador no deberá ser arbitrario ni irregular.

Existen rasgos comunes del poder de dirección que pueden hallarse en situaciones muy particulares como es el caso de la modificación de jornadas, zona geográfica, días de trabajo así como los criterios para el otorgamiento de las condiciones de trabajo-claro, en efecto este derecho se encuentra limitado por el ordenamiento laboral y constitucional, por el criterio de proporcionalidad y razonabilidad.

Ahora bien, toda política interna que regule un ámbito de las relaciones laborales debe encaminarse a garantizar un equilibrio interno en la institución a fin de regular aquellos vacíos normativos o aquellos problemas o acontecimientos recurrentes dentro de la organización. Sin perjuicio de ello, todo empleador se encuentra obligado a contar con las siguientes políticas o procedimientos dentro de su Reglamento Interno de Trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud, el trabajo resulta beneficioso para la salud mental. No obstante, un entorno negativo es capaz de causar malestar físico y psíquico en el personal, conllevando a situaciones emocionales negativas en la personalidad del trabajador. Precisando, además, que las organizaciones de trabajo podrían aplicar medidas eficaces para promover la salud mental en el lugar de trabajo y aumentar la productividad.

Uno de los factores que puede causar también problemas a la salud mental de los trabajadores, abarca a los agentes estresores como es el caso de la jornada extenuante laboral, debiendo entenderse esta afectación como a la salud física y mental. Asimismo desarrollar jornadas laborales extenuantes, disminuye la productividad y eficiencia de un trabajador que normalmente cumple un horario regular.

A manera de ejemplo, la Compañía Ford a través de un experimento comprobó que el hecho de prolongar las jornadas de trabajo ocasiona una productividad y eficiencia durante las primeras semanas de implementación, sin embargo, una vez transcurrido este periodo, la productividad empieza a disminuir progresivamente, no existiendo un balance entre la productividad y salud.

El concepto que podemos manejar de trabajo actualmente dista mucho de los que posiblemente encontremos en la historia del pensamiento económico y filosófico. La concepción de trabajo que se plantea en este trabajo es derivado en un enfoque jurídico del mismo. Al respecto, podemos indicar que el trabajo resulta ser, a nivel jurídico, un derecho fundamental así como un deber que, de acuerdo al artículo 22° nuestra Constitución Política, es “base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Esta contemporánea visión de lo que representa el trabajo responde a una concepción que valoriza el mismo. Así, de acuerdo a lo que nos plantea Noguera (2002) uno de los ejes para el estudio del concepto de trabajo es la valorización versus el desprecio del trabajo. Siendo así, la valorización del trabajo es la exaltación del mismo, como una fuente de bienestar y progreso para la humanidad, frente al cual puede plantearse una versión contraria, sobre la base de la cual se quita este romanticismo a concepto para considerarse como una actividad de poco prestigio.

En esta última línea de pensamiento podemos encontrar a los filósofos clásicos Aristóteles y Platón. Menciona Melendo (1992) que dentro de la estructura del Estado desarrollada por Platón, tenemos que el trabajo venía a ser desarrollado por un nivel inferior en la jerarquía que organiza a dicho estado. Así podemos resaltar la labor de los artesanos, mercaderes, comerciantes, etc, la cual deviene a ser una de las actividades menos nobles que desarrolla el ser humano. Por su parte, en el pensamiento de Aristóteles, el ocio es más bien la consecución del trabajo, es así que se consideraba que el ocio, como espacio para la labor de la teoría, era una actividad noble del hombre, frente a su desarrollo del trabajo. Asimismo, en la definición de esclavo de Aristóteles se tenía a aquel que se entregaba a los trabajos manuales, lo que puede interpretarse como una des categorización del trabajo como fuente de esclavitud del hombre.

De acuerdo a lo que señala Melendo (1992) esta concepción no cambiaría hasta el inicio de la edad Moderna en el que el paradigma se cambia hacia la exaltación del trabajo con la consecuente disminución en valor del ocio. A este punto se llega por el nacimiento del mercantilismo que encuentra su camino fuera del ámbito de las reglas imperantes en la edad media, que entre otras, no permitía el lucro a través de las actividades de comercio, y consideraba a esta actividad como desnaturalizada.

El advenimiento del capitalismo comercial que formaría una nueva economía, devino en la decadencia de la sociedad feudal y el escolasticismo, que tenía como centro político y económico a la Iglesia Católica, a causa de la aparición de los Estados Naciones, y la aparición de un interés por la riqueza y la aceleración de la actividad económica (Roll, 2010). Es en este punto, en el cual el trabajo, más necesario que nunca, pasó a ser central para el desarrollo de la actividad comercial.

Sin embargo, el trabajo, instrumento de una sociedad capitalista, no sería evaluado desde una perspectiva social sino hasta la aparición de Karl Marx, quien concebiría un concepto amplio de trabajo. Al respecto, nos señala Noguera (2002) señala que el concepto amplio del trabajo de concebía Marx incluía al trabajo como una actividad destinada a un fin, pero que también significaba interacción social y comunicación. Es el trabajo, según Marx, un actividad de autorrealización de capacidades y potenciales humanos, lo que condeciría con

estudios psicológicos y sociológicos contemporáneos que conciben el esfuerzo y auto superación como un requisito para la autorrealización y plenitud vital. El concepto de Marx también incluye, a diferencia del pensamiento burgués, una concepción no productivista del trabajo, que implica que el mismo, restando a este concepto, la idea de la producción económica como un fin en sí mismo, siendo por el contrario lo importante el desarrollo del ser humano, por lo que el ser humano debe ser que controle y domine la producción y no al revés.

Dentro del este nuevo marco del trabajo nace la Primera Internacional, nombre con el que se le conoce a la Asociación Internacional de Trabajadores, que permitía la unión del proletariado en busca de soluciones a los problemas que le proponía la sociedad industrial. Al respecto, ya se tenía algunos hechos relevantes que se vivía ya desde un siglo anterior. Así señala Barbagelata (2011) que en un plano jurídico se empieza a vislumbrar conceptos como el de “felicidad del pueblo” o “bienestar general” a partir de documentos tales como la Constitución de los Estados Unidos y las Declaraciones de la Revolución Francesa.

Así mismo señala autor, que en la Declaración de principios de un Breve proceso revolucionario Francés se podía vislumbrar el trabajo entre el derecho de los ciudadanos. Sin embargo, de acuerdo a lo expuesto por este autor, una protección en términos jurídicos se dio a partir del siglo XX con eventos como la protección constitucional del trabajador a partir de la constitución mexicana del año 1917, así como el nacimiento de la Organización Internacional del trabajo OIT.

A partir de entonces, tuvo lugar una evolución progresiva de los derechos de los trabajadores. Así por ejemplo se fue consolidando los derechos sindicales del trabajador que dieron lugar a la formación de sindicatos ya no solo por empresa, sino por sectores económicos que permitían un mayor poder de negociación para los trabajadores. Los primeros derechos fundamentales fueron evolucionando hasta consagrarse en derechos mínimos con los que contaba el trabajador y a partir de los cuales podían llegar a obtener otros de mayor complejidad. En este sentido, los salarios mínimos, las jornadas máximas de trabajo, el derecho a los descansos vacacionales, entre otros, fueron consolidándose en las legislaciones de la mayoría de países occidentales. Todo esto apunta a un enfoque proteccionista del trabajador frente a la posibilidad de que pueda ser privado de alguno de sus derechos a partir del poder que tienen las empresas. Todos estos derechos, han sido

acompañados siempre de nuevas corrientes de pensamientos que se logran a partir de nuevas formas de concebir al trabajo y de los eventos históricos sucedáneos al inicio del siglo XX.

Así por ejemplo, de acuerdo con Baylos el fenómeno de la globalización de la economía, hizo que naciera una desnacionalización del derecho del trabajador que permitió que se pierda en control nacional de la regulación laboral, a partir de que las empresas internacionales tenían mejoras en la movilidad de los capitales y también de la movilidad laboral. En este punto, nace la importancia de la OIT a fin de que se aseguren dentro de sus estados miembros, la posibilidad de brindar un marco uniforme de derechos de los trabajadores.

Pero ello no viene a ser sino el comienzo de una nueva era en la que la concepción del trabajo como derecho fundamental del ser humano pasa a ser un derecho consagrado y se empieza a trabajar en nuevas realidades sociales y culturales. En este marco es en el que se enfoca el derecho a la desconexión tecnológica, toda vez que nace a partir de nuevos fenómenos como el de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación en los que inevitablemente se va a ver involucrado el trabajador.

Decir que el contexto filosófico actual del trabajo se ha relegado por el derecho del trabajo no es para nada cierto si es que consideramos que el trasfondo de cada cuestión que se va a regular por el derecho nace a partir de las corrientes que se han expuesto brevemente en este apartado. Es en ese sentido, que si bien la realidad de estos días dista mucho de una concepción Aristotélica o mercantilista del trabajo, ello no implica que ello no ayude a entender que tanto nos hemos distanciado de esos conceptos y cuando volvemos hacia ellos.

El derecho del trabajo surgió por la necesidad de proteger a la parte débil de una relación laboral que se encuentra compuesta por el trabajador, adquiriendo de esta manera su carácter tutelar o protector. A manera de ejemplo, antes de Roma, el concepto de relación de trabajo para el mundo de Occidente era visto como un contrato de arrendamiento de servicios (Boza, 2014, p.14), en efecto, se encontraba íntimamente ligado con la esclavitud. Desde esta perspectiva el trabajador tenía la condición de “cosa”.

No es sino, hasta la época de la antigua Roma en donde se puede advertir los rasgos de

una relación laboral contemporánea como son las características de que sea por cuenta ajena, libre y retribuido, empezando de esta manera a crear nuevas formas contractuales. Asimismo ha puesto en relieve un problema resultante que consistía en que los hombres libres de condición económica precaria también ponían a disposición su prestación de servicios y recibían un tratamiento diferenciado a los esclavos, quienes no ostentaban la condición de ciudadanos de la República.

Durante la época del feudalismo, tras el surgimiento de las grandes ciudades, y el desarrollo de los mercados regionales, se intensificó el intercambio comercial en un acelerado crecimiento económico que repercutía tanto en las ciudades como en el campo, lo que generó que las comunidades europeas empezaran a migrar a las ciudades urbanas en las que se requería la unidad productiva de trabajo, que en ese momento correspondía a los talleres artesanos.

Para la formulación del problema general fue: ¿De qué manera el reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador? y los problemas específicos fueron: a. ¿De qué manera las órdenes emitidas fuera de la jornada laboral impactan en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador? y b. ¿De qué manera la ausencia del debido descanso del trabajador vulneran el estado de salud mental y la productividad de los trabajadores?.

La justificación del estudio se basa en criterios como la conveniencia, la cual hace referencia a la funcionalidad y a las razones por las cuales sirve dicha investigación. Se justifica por tal aspecto, debido a que es necesario analizar si la regulación del derecho a la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección del empleador.

Así pues, en la actualidad es necesario analizar la regulación normativa del derecho a la desconexión tecnológica en contraste con la realidad nacional, con el fin de corroborar si ésta pudiera aplicarse en nuestra legislación nacional. A partir de esa información se podrá verificar la aplicación del derecho a la desconexión tecnológica conforme a la legislación francesa en el caso concreto y la necesidad de incorporarse en la legislación nacional.

Esta investigación contribuye a poder identificar si el reconocimiento del derecho a la

desconexión tecnológica permite garantizar una buena calidad de vida de los trabajadores. Por lo tanto por medio de esta investigación se podrá saber si es necesario que el empleador establezca restricciones al momento de otorgar una herramienta tecnológica de trabajo.

Se obtuvo como objetivo general: Determinar de qué manera el reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador y como objetivos específicos analizar de qué manera las órdenes emitidas fuera de la jornada laboral impactan en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador y de qué manera la ausencia del debido descanso vulnera el estado de salud mental y el nivel de productividad de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para la presente investigación, el tipo de investigación que se planteó ha sido **BÁSICA-DESCRIPTIVA**.

Para un mayor entendimiento se entiende como básica debido a que es pura o dogmática. Se lleva a cabo con la finalidad de idear y profundizar nuevas teorías o modificar las ya existentes, adentrándose en las relaciones sociales que se inician en el núcleo de la sociedad (Carrasco, 2010, p.49).

Asimismo, es descriptiva porque el objetivo de esta investigación no solo consiste en la recolección de información de las teorías ya existentes, sino también en la identificación de las relaciones que existen entre las categorías investigadas.

El diseño de la investigación es no experimental debido a que no se ha variado intencionalmente las variables independientes con la finalidad de realizar una búsqueda empírica y sistemática. La presente investigación se abarcó en base a la **TEORÍA FUNDAMENTADA**.

En resumen, en la presente investigación se aplicó la teoría fundamentada, ya que nos permitió crear una respuesta basada en la realidad problemática tal y como se presenta, buscando que la interpretación que se le dio a las respuestas haya sido fiel a las manifestaciones que los entrevistados nos brindaron.

Con relación al método del muestreo, aquí no es importante la cantidad, sino más bien la calidad pues lo fundamental es la contribución de los participantes, entrevistados, etc., ya que de ello depende responder las preguntas que se han planteado en la investigación.

Para la presente investigación se aplicó una muestra no probabilística, utilizando como tipo de muestra, la **MUESTRA DE EXPERTOS**.

Este tipo de muestra es frecuente en investigaciones de enfoque tanto cualitativo como exploratorio, para poder crear supuestos con mayor precisión. “Por ejemplo, si se pretende conocer el rol de las mujeres en taller de mecánica automotriz, se deberá entrevistar a un número determinado de mujeres (muestra) que ejerzan esta actividad, para poder entablar una conversación sobre sus sueldos, su participación en este rubro, entre otros temas” (Sampieri, 2016, pág. 387).

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación tuvo como muestra de expertos especialistas en derecho laboral, derecho constitucional y/o argumentación jurídica.

3.2 Escenario de estudios

Para el presente trabajo de investigación, se utilizó como escenario del estudio el espacio donde se llevó a cabo la entrevista, por ende, es importante precisar que ello dependerá del lugar donde la persona calificada para la entrevista ha decidido se realizar la misma.

Si bien el escenario de estudios es en el Perú, se ha contrastado con derecho comparado (legislación francesa y española), debido a que en estos países se introdujo reformas normativas relacionadas a la desconexión tecnológica fuera de la jornada de trabajo.

3.3 Participantes

Al sujeto de la investigación lo identificamos como el científico, académico o investigador que tiene la responsabilidad de estudiar el problema de la investigación, para brindar soluciones a la sociedad, cubriendo sus necesidades a través del estudio.

El sujeto es capaz de emitir juicios críticos, producir conceptos e imágenes, es pues, la persona que organiza símbolos, cifras y prototipos, como instrumentos que exteriorizan la realidad.

Los sujetos de la presente investigación son abogados especialistas en materia laboral, los cuales ayudaron a esclarecer el problema planteado. A la fecha de realizada la investigación contaban con una larga trayectoria laboral, la misma que data de una experiencia mayor a 3 años, lo cual considero fue fundamental para poder dilucidar la presente investigación, ello debido a que los casos que han podido ver los especialistas a lo largo de estos años, contribuye en su formación respecto a los conocimientos adquiridos y

el criterio aplicado en cada caso concreto.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ahora bien, para reunir los datos más importantes en el presente estudio se ha utilizado como instrumento para conseguir información a la **ENTREVISTA**.

Se consideran instrumentos de recolección de datos a los “materiales empleados para recopilar y acumular información” (Arias, 2006, p. 53).

En el presente proyecto de investigación, se utilizará como instrumentos lo siguiente:

- a) **Guía de la entrevista:** La guía de la entrevista tiene por finalidad obtener información para lograr entender a profundidad y completamente un fenómeno que se está estudiando. Si bien no existe una forma única para el diseño de la guía, el investigador debe tener en cuenta para su elaboración que, las preguntas que debe plantear deben ser entendibles, propias del fenómeno que se estudia y de forma secuencial, lo cual permitirá que el entrevistado brinde sus ideas libremente, expresándose con naturalidad frente a las preguntas del entrevistador (Hernández, Fernández & Baptista 2016, pág. 424). En la presente investigación se plantearon 7 preguntas formuladas a partir de las subcategorías de los problemas principales y específicos, teniendo como único objetivo brindar soporte al problema general.

- b) **Análisis documental:** Como se puede desprender de su nombre, en análisis documental se refiere al estudio de un documento en particular. Por un lado, para realizar este tipo de instrumento debemos fijarnos en su soporte documental, es decir, su formalidad y por otro lado, el contenido del documento, es decir, su mensaje, criterios adoptados y decisiones motivadas que se encuentran comprendidas en el mismo.

3.5 Procedimiento

Al conocer que la variable posee un carácter abierto dentro de dicha investigación; la indagación cualitativa, permite que los movimientos de indagación se den de ida y vuelta en reelaboración en función de los datos obtenidos; también se pueden definir mediante un procedimiento inductivo, cuando los datos se examinan. Permite al investigador demostrar su punto de partida y su indagación para comprender sus conclusiones, exponiendo los procesos que siguió, para que sea comprendido y examinado en relación con sus comparaciones e inferencias realizadas. (Martínez, 2008).

Para su mejor comprensión en el procedimiento realizado, se requirió un análisis a priori y posteriori que examine las pautas expuestas en relación con la variable, exponiendo las conclusiones y como se obtuvieron estas.

3.6 Método de análisis de información

Para la investigación se utilizó una muestra no probabilística. “La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de la causa relacionada con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández, 2010, p.176). Además, se utilizó la observación y la encuesta como método de análisis y poder obtener la información requerida para este proyecto de investigación.

Para una investigación cualitativa, la cual cuenta con datos, estudiados antes y después de la observación de la variables, es preciso el comprender el método de estudio a priori y posteriori, en su definición Corbin y Strauss indican, que a priori no se logra comprender los problemas a encontrar en la investigación, ni las teorías que se tomarán para su análisis, a priori es preciso indagar los objetivos a estudiar, para que posteriori la información encontrada, se logre precisar con mayor facilidad, dando un resultado ante la problemática hallada a priori. Por lo cual, en esta investigación el indagar la variable a priori y posteriori ha sido fundamental dentro de su desarrollo, comprendiendo en su generalidad los datos compilados durante su proceso.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó acorde al método científico, siendo el tipo de enfoque del presente estudio el cualitativo. Así también, bajo el cumplimiento con las normas

establecidas por nuestra casa de estudios y las indicaciones del asesor metodológico designado.

A la vez, la presente investigación se realizó respetando los derechos de autor en concordancia con lo previsto por la Ley sobre derechos de autor, aprobada mediante el Decreto Legislativo N° 822, citando en las referencias bibliográficas el estilo APA (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION).

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

4.1.1. Descripción de resultados de la técnica del análisis de fuente documental

Casación 14614-2016-Lima (2016): La Corte Suprema precisa los límites a las herramientas virtuales de trabajo.

Categoría: límites a la facultad de dirección del empleador y nuevas tecnologías de la información y comunicación

La Casación analizada, señala que lo dispuesto en los artículos 44 y 45 del reglamento cuestionado, constituye un exceso dado que si bien la empresa es propietaria de las cuentas de correo electrónico y su contenido, así como de los programas, página web e información, no se puede admitir como válida la posibilidad de que el empleador ingrese a las cuentas e-mail de sus trabajadores, por cuanto ello significa colisionar con las normas constitucionales denunciadas.

Asimismo, analizan el extremo referido a los derechos inespecíficos del trabajador dentro de una relación laboral, ello también podría ser entendido como una demostración del principio de progresividad se encuentra preceptuado a nivel supranacional en el artículo 26° de la Convención Americana sobre derechos humanos y 2.1 del Pacto de los Derechos económicos, sociales y culturales.

Desde una interpretación literal del supuesto de hecho contemplado en la norma, podemos argüir que está referida a la mayor protección de los derechos sociales, o a la

existencia de un criterio gradual. Así Barbagelata considera que la progresividad se incluye en consonancia al principio de disposición más favorable a la persona humana que rige en Argentina. Situación similar ocurre con Perú donde aplicaríamos el principio de la norma más favorable como principio integrante del principio protector del derecho de trabajo.

De manera complementaria a este principio, encontramos el principio de no regresividad, éste consiste en la imposibilidad de que se reduzca la protección ya acordada, el mismo puede reputarse como una regla instituida en el inciso 8 del artículo 19 de la Constitución de la OIT y aceptado universalmente.

Lo cierto es que el Decreto Legislativo 1310, ha introducido algunos cambios a través del cual se pretende incorporar a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de las relaciones laborales, sin embargo resulta insuficiente para abordar la problemática que se presenta cuando ocurren conflictos de las relaciones laborales derivados de las herramientas tecnológicas de trabajo, que han sido proporcionadas por el empleador, en ejercicio de su poder de dirección.

4.1.2. Descripción de resultados de la técnica de la entrevista

Las entrevistas se realizaron en los meses de abril y junio del presente año, y los resultados de estas se han obtenido mediante preguntas planteadas en función al objetivo general y específico de la presente investigación.

Antes de pasar al análisis de los resultados de las entrevistas, es preciso mencionar a los entrevistados en la siguiente Ficha Técnica:

Nombre	Descripción
Bellido Vargas Maria del Carmen	- Abogada Senior del área de derecho laboral de PricewaterhouseCoopers S.R.L
Manrique Barrenechea Cecilia	- Gerente del área de derecho laboral de PricewaterhouseCoopers S.R.L
Ahumada Luciana Balarezo	Abogada Junior del área legal de PricewaterhouseCoopers S.R.

Fuentes Lobato Ciro	Juez Superior que integra la Unidad Desconcentrada de investigaciones y visitas de ODECMA
Salcedo Sánchez Gustavo	Socio del área laboral del Estudio Salcedo & Asociados.
Ordoñez Salcedo Karla	Asesora legal de la Intendencia Regional de Aduanas.
Melissa Intor Rojas	Abogada del área de Derecho Laboral en la Firma Ernst and Young
Mendoza Córdova Pierre Ángel	Gerente del área laboral de la Consultora

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador.

SUPUESTO GENERAL

El reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección del empleador.

Para dar respuesta al objetivo general, se plantearon las siguientes preguntas:

- 1. Considera usted, que las disposiciones normativas nacionales vigentes orientadas a la regulación de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo resultan suficientes para garantizar el derecho al descanso del trabajador. ¿Por qué?**

Según Manrique (2018) Si bien existen lineamientos que pueden evidenciar los derechos del trabajador (disposiciones legales sobre jornadas, el derecho a la intimidad, entre otros) aún es una zona gris que requiere ser delimitado.

En la mayoría de casos los empleadores suelen creer que las comunicaciones a través de los medios tecnológicos (fuera del horario de trabajo) se producen en el marco de meras coordinaciones; lo cual no interrumpiría espacios privados del trabajador debido a que se tratan de mensajes/comunicaciones cortas.

Según Bellido (2018) No, en la medida que no se ha delimitado el poder de dirección del

empleador. Si bien existen lineamientos que pueden evidenciar los derechos del trabajador (disposiciones legales sobre jornadas, el derecho a la intimidad, entre otros) aún es una zona gris que requiere ser delimitado.

Según Ahumada (2018) no son suficientes, debido a qué es difícil llevar un control real y fidedigno de las horas que un trabajador efectivamente presta sus labores. Las regulaciones solo consideran un trabajo formal, pero la realidad puede ser distinta a ello.

Según Fuentes (2018) sí, puesto que la normativa establece parámetros para que los empleadores puedan orientar el correcto otorgamiento de descanso al trabajador.

Según Salcedo (2018) considero que la regulación nacional no es suficiente la para garantizar un efectivo derecho al descanso del trabajador, porque nos referimos a una norma cuyo contenido ha sido pensado en una relación laboral clásica donde supuestamente el trabajador solamente realiza horas extras y deberán ser remuneradas, pero no hace referencia a aquellos vacíos normativos.

Según Ordoñez (2018) considera que la normatividad nacional vigente no garantiza un derecho efectivo de descanso a los trabajadores, por cuanto actualmente los empleadores tienden a calificar como trabajadores de confianza no fiscalizado, con el propósito de encubrir la existencia de una jornada de trabajo que muchas veces excede la jornada máxima legal.

Según Intor (2018) una disposición normativa sin que exista la ejecución o fiscalización de una obligación legal no garantiza por sí sola el cumplimiento de un derecho, por cuanto en Perú, no es una práctica recurrente del empleador que éste aspire a cumplir el ordenamiento normativo laboral máxime si nos encontramos ante un país que cuenta con un mayor índice de informalidad laboral. Por ese motivo la autoridad administrativa de trabajo debería reforzar el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de obligaciones sociolaborales.

Según Mendoza (2018) la Ley de jornada de trabajo, trabajo en sobretiempo y descanso remunerado analizado de manera respectiva con el reglamento, no resultan suficientes para

garantizar la certeza de un derecho al descanso de los trabajadores. En su experiencia, esta situación ocurre con mayor frecuencia en el caso de los trabajadores que no se encuentran fiscalizados, y los trabajadores que reciben dispositivos tecnológicos de parte de sus empleadores, por cuanto esto constituye una extensión del poder de dirección del empleador.

Según Alache (2018), el derecho al descanso en el Perú representa una de las garantías laborales que se viene infringiendo de manera recurrente, debido a que una organización u empresa pretende obtener mayor productividad con un sistema de ahorro de costos que de manera implícita implica no reconocer la totalidad de derechos de los trabajadores, o seguir ordenando o instruyendo sobre las labores, cuando el trabajador se encuentra haciendo efectivo de su derecho al descanso. A su criterio, esta situación se extiende también al periodo vacacional y durante días feriados, fechas en las que se produce la ausencia legal de los trabajadores y sobretodo afecta a aquellos puestos que son esenciales para el desarrollo de la empresa.

2. Considera usted que el otorgamiento de las herramientas tecnológicas (computadora portátil, celulares, correo electrónico) a los trabajadores, en el marco de la inexistencia de una regulación legal nacional respecto de los límites y parámetros de uso de los medios tecnológicos, representan un medio que permite al empleador emitir órdenes y asignar tareas al trabajador cuando éste se encuentra fuera de su jornada ordinaria del trabajo. ¿Por qué?

Según Manrique (2018) Sí, pero considera que se abre la posibilidad para dos cosas: que el empleador abuse de su poder de dirección – ya sea de manera intencional o no - y requiera que el trabajador se encuentre disponible a toda hora; y que el trabajador no marque una brecha clara entre el tiempo de descanso y tiempo de trabajo y termine desarrollando tareas más allá de su jornada de trabajo. Por esto, resulta importante tener políticas claras a fin imponer límites y parámetros tanto al trabajador como al empleador.

Según Bellido (2018) Así pues, una llamada breve o un whatsapp puede alterar el descanso del trabajador, que a consecuencia de lo primero se ve forzado a responder temas laborales en un ámbito personal. Cabe precisar, que en la medida que las herramientas tecnológicas se empleen dentro del horario de trabajo constituyen una herramienta eficiente

para acortar tiempos y efectivizar resultados. [...] en la medida que constituye un freno en la emisión de directrices del empleador, que muchas veces se realiza de forma indiscriminada y poco eficiente.

Según Ahumada (2018) Efectivamente, permite al empleador emitir órdenes y asignar tareas fuera de la jornada de trabajo; por lo que, si éstas deben realizarse inmediatamente de recibida la orden, deberá computarse como horario extra de trabajo y se deberán reconocer las horas invertidas en el trabajo encargado.

Según Fuentes (2018) Considero que, al existir una asimetría de poderes entre ambas partes, si este ordena algún mandato que se desarrolla fuera del horario de trabajo, podría influenciar el que se le otorguen herramientas tecnológicas al trabajador.

Según Salcedo (2018) Considero que el otorgamiento de las herramientas tecnológicas de trabajo, al margen de representan medios de comunicación entre el empleador y trabajador, constituyen elementos que despersonalizan la vida del trabajador y admiten la posibilidad de que el trabajador pueda seguir trabajando, realizando coordinaciones, contestando correos de trabajo, aún cuando se encuentre fuera de su jornada de trabajo o lo que resulta familiar, que el trabajador realice trabajo extra que no sea remunerado.

Según Ordoñez (2018), en el sector público no es una práctica común que se establezca un otorgamiento de herramientas tecnológicas de trabajo, dado que ello representa un costo adicional y no existe la certeza de que un trabajador, al finalizar su vínculo laboral con la respectiva entidad devuelva los instrumentos proporcionados, tal es así que se configuraron supuestos de apropiación ilícita de parte de funcionarios. Lo que sí es una práctica errónea es que los trabajadores lleven a su casa, algunas actividades que deben realizarse para el día siguiente o tienen una fecha de vencimiento próxima. Ella considera que en muchas oportunidades, los trabajadores no son capaces de distribuir de manera idónea su carga laboral.

Según Intor (2018), el otorgamiento de herramientas tecnológicas de trabajo representa una desventaja, en la medida que existe la posibilidad de que el empleador continúe ejerciendo presión sobre el trabajador cuando se encuentre gozando de su derecho al

descanso.

Según Mendoza (2018) no representa ningún daño el hecho de que el empleador otorgue una herramienta tecnológica de trabajo, por cuando ello representa que su desarrollo económico y el valor reputacional de la empresa, la sitúe como una que emplea tecnología en el ámbito de las relaciones laborales. El problema podría presentarse cuando no exista ninguna limitación para su uso y disposición.

Según Alache (2018) todo conflicto derivado de las relaciones laborales, halla su fundamento en que el empleador no regula las condiciones o pautas sobre las cuales otorga determinadas condiciones, esta situación se replicaría en el caso de las condiciones remunerativas o beneficios y se extiende en el ámbito de las herramientas tecnológicas de trabajo.

3. ¿Considera usted que la regulación normativa del derecho a la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección del empleador? ¿Por qué?

Según Manrique (2018) Si es un límite, pero uno que permitirá regular y establecer adecuadamente los horarios y jornada del trabajador, a fin de que éste pueda descansar de manera adecuada.

En diversos países ya se ha buscado regular de mejor manera estas situaciones, ya que se ha demostrado que la nueva tecnología puede traer problemas de salud a la población.

Según Bellido (2018), los empleadores han adoptado la posición de que, si existe una prohibición expresa a través de una norma legal, ello implica que su cumplimiento es obligatorio.

Según Ahumada (2018) No, la capacidad de dirección del empleador solo es utilizada en cuanto te encuentres dentro de tu horario laboral y de ser el caso, en tu centro de labores.

Fuera del horario laboral, el empleador no puede ni debe tener una capacidad de dirección sobre el trabajador. La función social del derecho implica que el legislador como responsables de velar por el bienestar de todos los sectores, deberá emitir normas acordes al tiempo y la problemática actual. Tal es el caso de las nuevas tecnologías de la información en el ámbito de las relaciones laborales, la cual impacta en los diferentes ámbitos y sectores industriales del mercado laboral.

Según Fuentes (2018) Claro puesto que, de esa asimetría de condiciones entre trabajador y empleador, este puede aprovecharse y seguir emitiendo órdenes a pesar de haberse terminado la jornada diaria de trabajo, la normativa que permite la desconexión tecnológica impide que este siga dirigiendo ordenes fuera del horario de trabajo.

Según Salcedo (2018) en el supuesto de que el empleador, opte por entregar herramientas tecnológicas de trabajo, resulta conveniente que nuestros legisladores, con el propósito de velar por los derechos laborales, se animen a regular esta problemática social que podría suscitarse en estos últimos tiempos.

Según Ordoñez (2018), esta situación no aplicaría en el sector público en el cual ella se encuentra prestando servicios, sin embargo, refiere que siempre deben incluirse nuevos cambios en las disposiciones normativas.

Según Intor (2018) Gran parte de los empleadores coinciden en que una llamada telefónica al celular que ha sido proveído por la empresa o el hecho de que un trabajador lleve la computadora portátil a la casa no genera trabajo en sobretiempo. Sin embargo, lo cierto es que impide que un trabajador pueda gozar del derecho al descanso, una vez que su jornada laboral ha finalizado, por esta razón debería regularse el uso de las herramientas tecnológicas de trabajo.

Según Mendoza (2018), considera que debería existir una regulación normativa que contemple el derecho a la desconexión tecnológica, tal como ha ocurrido en Francia y próximamente en España, los principales modelos de derecho laboral peruano.

Según Alache (2018), bastaría con que el Tribunal Constitucional reconozca este derecho como un precedente vinculante y sea de aplicación inmediata.

Por otro lado, para dar respuesta a los objetivos específicos, se plantearon las siguientes interrogantes:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar de qué manera la inexistencia de una regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica impacta en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.

SUPUESTO ESPECÍFICO 1

Las órdenes emitidas fuera de la jornada de trabajo impactan negativamente en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.

4. Considera usted que las órdenes emitidas a través de una herramienta tecnológica de trabajo fuera de la jornada laboral de un trabajador, impiden que éste concilie su vida laboral, personal y familiar. ¿Por qué?

Según Manrique (2018), Si, ya que al no desconectarse el trabajador no puede descansar, y esto puede afectar su salud y, por tanto, su productividad.

Según Bellido (2018) [...] El descanso del trabajador no solo es físico sino psicológico, por lo que una comunicación en un ámbito privado interrumpe la esfera personal del trabajador. La medida apropiada para lograr la conciliación de la vida personal, familiar del trabajador sería una regulación legal bajo apercibimiento de multas administrativas. Dado que la práctica de las empresas es cumplir con aquello que se encuentre regulado expresamente. Las zonas grises de nuestra regulación muchas veces son interpretadas a favor del empleador.

Según Ahumada (2018) Si, porque el trabajador no va a poder gozar de su derecho al descanso y “desconectarse” de la vida laboral; por el contrario, son situaciones que crean

mayor estrés en el trabajador.

Según Fuentes (2018) Las nuevas tecnologías están provocando que desaparezca, la conciliación entre la vida personal y laboral del trabajador, de manera que el trabajador ya no disponga de un tiempo de descanso genuino y propio. Considero

que esta situación implica importantes riesgos para la salud de los trabajadores, no sólo riesgos físicos por el uso continuado de un dispositivo tecnológico, sino, especialmente, riesgos psicosociales como el estrés.

Según Salcedo (2018) consideran que las herramientas tecnológicas de trabajo o los medios tecnológicos constituyen una despersonalización de las relaciones humanas, toda vez que a través de un medio digital se pretende que las personas interactúen. Pero, no es denegar que son de constante apoyo en el ámbito de las relaciones laborales para acelerar los procesos de productividad.

Según Ordoñez (2018) las herramientas tecnológicas de trabajo, en sentido estricto, no afectan la conciliación de la vida familiar, personal del trabajador, sin embargo su uso en tiempo de descanso, pueden afectar su normal desarrollo del trabajador y perjudicar la unidad familiar.

Según Intor (2018), ningún cambio en el ámbito de las relaciones laborales y que se encuentre relacionado con la tecnología puede ser dañino, sin embargo, el exceso de que un trabajador continúe prestando servicios fuera de su horario cotidiano, impiden que éste pueda disfrutar libremente y sin presiones, ocasionando en muchas oportunidades, la ruptura o problemas en el núcleo familiar.

Según Mendoza (2018) Considera que si el empleador no regula de manera acertada a través de una política interna, algunas pautas o condiciones para el uso de las herramientas tecnológicas de trabajo, cabe la posibilidad de que el trabajador, no concilie su vida personal y familiar, dedicándole más tiempo a su vida laboral.

Según Alache (2018) es de la opinión que el uso abusivo e ilimitado de las herramientas

tecnológicas de trabajo, podrían representar una afectación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador.

5. Diga usted ¿Qué medida considera apropiada para lograr la protección del derecho al descanso del trabajador? Explique.

Según Manrique (2018), Primero, desde el punto de vista normativo, la regulación peruana debería actualizarse y regular las nuevas formas de trabajo que se dan gracias a la tecnología a fin de que se pongan parámetros y límites a fin de garantizar el descanso de los trabajadores. Desde el punto de vista de las empresas, éstas deberían implementar políticas internas para regular el trabajo y asegurarse de que todos los trabajadores tengan un descanso adecuado fuera de su jornada de trabajo. Esto impactará en su vida familiar, salud, y, por ende, en su productividad. Los trabajadores también deberán tener clara las normas y las políticas de las empresas a fin de respetarlas y también buscar que éstas sean cumplidas. La Autoridad de Trabajo también deberá prestar auxilio en esto, a fin de velar por el adecuado cumplimiento.

Según Bellido (2018), una medida acertada es que se regule el uso de los dispositivos tecnológicos que otorgue el trabajador, a través de una política interna o en su defecto, a través de una regulación normativa de carácter legal.

Según Ahumada (2018) Posibilidad de desconexión total, por ejemplo, cuando sales de vacaciones.

Según Fuentes (2018) Considero que deben establecerse límites convencionales entre el empleador y el trabajador, o establecerse dentro del convenio colectivo si es el caso.

Según Salcedo (2018) considera que deben establecerse límites de acuerdo al cargo que desempeñe el trabajador, por ejemplo, un trabajador de dirección debe encontrarse constantemente fiscalizando el avance o problemas de la empresa, toda vez que representa al empleador.

Según Ordoñez (2018) considera que en sintonía con su comentario anterior, debe establecerse una regulación normativa o una prohibición de que el trabajador se lleve las

herramientas proporcionadas.

Según Intor (2018) en su opinión, la empresa debe establecer límites o programaciones tecnológicas para impedir que el trabajador continúe prestando servicios desde las herramientas tecnológicas de trabajo.

Según Mendoza (2018), una medida acertada para el empleador es que reconozca el tiempo en exceso trabajado a través de las herramientas tecnológicas de trabajo, o indefectiblemente establecer limitaciones.

Según Alache (2018), la regulación normativa o jurisprudencial resulta suficiente para garantizar el derecho al descanso del trabajador.

6. Considera usted que la regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica obligaría a los empleadores a respetar el derecho del descanso del trabajador. ¿Por qué?

Según Manrique (2018), Sí, porque se debe partir de una base legal actualizada, vigente y aplicable a nuestra realidad. Con ello, los trabajadores podrán exigir su cumplimiento, siendo importante también que el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, cumplan con rol de fiscalización.

Según Bellido (2018), una regulación legal, admite la posibilidad de que el trabajador, amparándose de ese derecho pueda recurrir a la vía judicial o administrativa para que se haga efectivo y se garantice su derecho al descanso.

Según Ahumada (2018) El empleador se vería obligado siempre y cuando exista una sanción si es que no cumple con la obligación brindada por la normativa, llámese multas.

Según Fuentes (2018) Considero que podría ayudar a de una forma u otra establecer limitaciones, pero no creo que desaparezca totalmente.

Según Salcedo (2018) señala que además de la regulación normativa, debe establecerse

un régimen de sanciones y gradualidad, conforme a la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Según Ordoñez (2018) señala que sería una medida idónea de parte del Ministerio de Trabajo o los legisladores, toda vez que ello representaría una innovación normativa con el propósito de tutelar el derecho de los trabajadores.

Según Intor (2018), muestra su conformidad con la necesidad de una regulación a través de una disposición normativa que establezca este derecho, ya que es propio de la progresividad y carácter tuitivo del derecho laboral

Según Mendoza (2018), la existencia de una regulación legal-no constituye persé-un cumplimiento asegurado pero sí representaría garantizar o permitir que el trabajador haga uso de los mecanismos de acción.

En esa misma línea Alache (2018) señala que una norma debe estar acompañada de un régimen de sanciones pecuniarias.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar de qué manera la ausencia del debido descanso vulnera el estado de salud mental y el nivel de productividad de los trabajadores.

SUPUESTO ESPECIFICO 2

La ausencia del debido descanso vulnera el estado de salud mental y el nivel de productividad de los trabajadores.

- 7. Considera usted que en el caso de un trabajador cuya jornada de trabajo ha finalizado, pero continúa recibiendo órdenes de su empleador a través alguna herramienta tecnológica de trabajo durante su tiempo libre, estaría propenso a disminuir su productividad y padecer cuadros de estrés laboral. ¿Por qué?**

Según Manrique (2018) Sí, porque al no desconectarse, no puede tener un descanso adecuado, lo cual influye en su vida social, familiar, problemas de salud tanto mental como física, y eventualmente en su productividad.

Según Bellido (2018) Atendiendo que el descanso debe ser entendido desde una perspectiva psicológica, y no solo física, suele ocurrir que el trabajador se sienta apabullado y “asfixiado”, lo cual ocasiona una productividad en su jornada laboral. Es natural que al no existir un ámbito privado para que desarrolle otro tipo de habilidades, le genere una insatisfacción personal. No se toma en cuenta que antes de ser un buen profesional uno debe ser una buena persona.

Según Ahumada (2018) Si, debido a que no existe una desconexión total, el trabajador no puede “descansar” y se encuentra sometido a un constante estrés por parte del empleador.

Según Fuentes (2018) Si, como ya he mencionado, este tipo de prácticas ocasionan que el trabajador se encuentre en circunstancias con bastante tensión, generando así problemas de estrés, cansancio, etc.

Según Salcedo (2018), el trabajo constituye una actividad productiva en la que se requiere que el trabajador despliegue su fuerza mental y física, en ese sentido, si no goza de un adecuado derecho al descanso podría ser víctima de alguna enfermedad común como el estrés pero además afectaría a la empresa, porque existe el riesgo de que disminuya su rendimiento laboral y contínuo.

Según Ordoñez (2018), considera que un trabajo ilimitado e irrestricto, representaría un retroceso a los tiempos en las que el hombre trabajaba sin tener una remuneración a cambio. Sin perjuicio de ello señala que un trabajo excesivo perjudicar a la salud del trabajador.

Según Intor (2018), las empresas deberían implementar un programa de capacitaciones a través de la cual se instruya al trabajador que el hecho de realizar trabajo en sobretiempo y no gozar de descanso, perjudicar a largo plazo el estado de salud mental, psicológica, e inclusive fisiológica.

Según Mendoza (2018) el tiempo de trabajo en sobretiempo, no perjudica la salud del trabajador en la medida que no sea expuesto a jornadas abrumantes que a pesar de ser legales, impidan que goce del derecho al descanso físico.

Según Alache (2018), es posible que un trabajador pueda ser víctima de su propia actividad laboral, si es que no establece parámetros a la misma.

8. Considera usted que la regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica permite a los trabajadores que se encuentren en un buen estado de salud psicológica

Según Manrique (2018) Si, la regulación legal debe buscar que exista un balance adecuado entre el trabajo y la vida familiar y descanso, por lo que siempre deberá actualizarse a fin de que las nuevas situaciones que se presentan por la nueva tecnología no caigan en “zonas grises” y permita que exista un desbalance en perjuicio del trabajador.

Según Bellido (2018) considero que impulsará la realización de un trabajo eficiente dentro de la jornada laboral. Esa medida obligaría que el empleador tenga que ser eficiente al momento de dar las instrucciones sobre la forma de ejecución del trabajo y el trabajador se avoque a realizarlas sin espacios “muertos” de tiempo.

Según Ahumada (2018) Considero que podría contribuir a que mantener un buen estado de salud psicológica, pero no depende enteramente de ello. Podrían existir diversos factores que podrían alterar la salud psicológica del trabajador.

Según Fuentes (2018) Como mencioné, la regulación podría implementar límites que los empleadores tenían que adecuar a su ritmo de trabajo, y conciliar junto con sus trabajadores como evitar la “sobrexplotación”.

Según Salcedo (2018), toda regulación legal orientada a garantizar la salud del trabajador, a nivel físico o psicológico, sería ventajosa.

Según Ordoñez (2018) sería idóneo que una norma legal garantice la salud del trabajador,

dado que actualmente se toma en consideración medidas para evitar accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales pero no, para evitar enfermedades comunes o psicológicas.

Según Intor (2018), una regulación normativa, sería un cambio propicio para implementar el estrés como una enfermedad profesional, tal como ha sido regulado en España.

Según Mendoza (2018), es una medida innovadora pero que no debería agotarse simplemente en una regulación legal sino también en una verificación del cumplimiento.

Según Alache (2018), tiene una opinión favorable respecto de la regulación legal del derecho al descanso del trabajador, pero considera que las enfermedades comunes obedecen no solamente a factores laborales y no podría imputársele esta responsabilidad enteramente al empleador.

V. DISCUSIÓN

En relación al uso de las tecnologías de la información y comunicación dentro de las relaciones laborales, se aprecia del estudio de la fuente documental, que en la Casación 14614-2016-Lima, la Corte Suprema ha establecido límites al poder de fiscalización del empleador respecto a la verificación del correo electrónico del trabajador, sin embargo, su ejercicio de acción se ve limitado cuando el único medio probatorio para acreditar esta infracción consta en un correo electrónico corporativo que fue otorgado al trabajador, pues el ofrecimiento de este medio probatorio constituye una vulneración al derecho a la inviolabilidad del secreto de las comunicaciones que le corresponde al trabajador.

Así también, un análisis documental del Decreto Supremo 010-2002-TR que aprueba la Ley de la jornada de trabajo, trabajo en sobretiempo y descanso remunerado, podemos advertir que en ningún artículo se ha regulado un supuesto referido al derecho a la desconexión tecnológica del empleador o el tratamiento de los dispositivos tecnológicos que son otorgados a los trabajadores, lo cual ocasiona que los empleadores sigan emitiendo órdenes o indicaciones a los trabajadores cuando éstos se encuentran gozando de su derecho a descansar diariamente o durante los fines de semana.

En ese sentido Manrique, Bellido, Ahumada, Ordoñez, Salcedo, Aldave, Revilla, Mendoza, y Alache (2018), opinan que la legislación nacional en materia de jornada de trabajo resulta insuficiente para garantizar el derecho efectivo del descanso de los trabajadores, puesto que es una norma diseñada de acuerdo a una sociedad en la cual no imperaba el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en tanto que Fuentes (2018) considera que la normativa actual sí establece parámetros para que los empleadores orienten el correcto otorgamiento de descanso al trabajador.

Asimismo Manrique, Bellido, Salcedo, Ordoñez, Revilla, Mendoza, Fuentes y Alache (2018), consideran que el otorgamiento de herramientas tecnológicas de trabajo en el marco de inexistencia de una regulación legal, representa un medio que permite al empleador seguir emitiendo órdenes cuando el trabajador se encuentra gozando de su derecho al descanso, en tanto que Ahumada considera que la capacidad de dirección del empleador solamente debe ser utilizada cuando el trabajador se encuentra dentro de su horario laboral, y en el centro de labores.

De lo expuesto anteriormente, se puede evidenciar que la regulación legal de la jornada de trabajo, resulta insuficiente para garantizar que los trabajadores que emplean herramientas tecnológicas de trabajo gocen de un efectivo derecho al descanso, por cuanto los empleadores continúan emitiendo directrices sobre alguna actividad laboral o realizando alguna consulta sobre alguno de los pendientes asignados a los trabajadores, lo cual ocasiona una interrupción en su tiempo de descanso y además genera una extensión indebida de la jornada de trabajo a través de las herramientas tecnológicas de trabajo.

Por ende, luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos referentes a si la regulación del derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador, se ha podido verificar que sí se cumple con el objetivo general planteado en la investigación.

Según el trabajo de investigación de Ushakova (2016) se puede advertir que la progresión tecnológica manifiesta un nuevo enfoque que no supone una separación de espacio-contexto, existente entre un trabajador y su vida privada. Es decir, plantea la existencia de un binomio y la conjugación de ambos, de manera que concurra una programación de un nuevo espacio

paralelo o simultáneo donde el trabajador abandona esta condición.

En ese sentido, Cervilla (2007) señala que ocurre el cómputo de las jornadas de trabajo durante las que el obrero está facultado para ejercer una prestación efectiva de servicios de modo ágil, sin embargo, sin embargo, dadas las circunstancias, no se acostumbra llegar a la mitad de jornada semanal debido a que es el mayor tiempo que presta fuera de los centros de trabajo.

Asimismo, Manrique, Bellido, Ahumada, Ordoñez, Salcedo, Fuentes, Aldave, Revilla, Mendoza, y Alache (2018) consideran que las órdenes emitidas a través de una herramienta tecnológica de trabajo fuera de la jornada laboral de un trabajador, impiden que pueda conciliar la vida personal, laboral y familiar, ya que el trabajador no dispone de un tiempo de descanso genuino y propio y existe una despersonalización de las relaciones humanas, toda vez que a través del medio tecnológico se pretenden que exista una interacción frecuente.

En ese sentido, Manrique, Bellido, Ahumada, Ordoñez, Salcedo, Fuentes, Aldave, Revilla, Mendoza, y Alache (2018), coinciden en que desde el punto de vista normativo, la regulación peruana debería actualizarse y regular las nuevas formas de trabajo proveniente de las tecnologías a fin de establecer parámetros y límites de garantizar el descanso de los trabajadores, en tanto que desde el aspecto empresarial, deberían implementar políticas internas para regular el trabajo y asegurarse de que todos los trabajadores gocen de un adecuado descanso físico.

Respecto del análisis documental, advirtió que nuestra legislación nacional carece de una regulación referida al uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Tal es así que el Decreto Legislativo 1310, emitido con el propósito de regular el uso de las tecnologías de la digitalización, información y comunicación para lograr la sustitución del uso y conservación de documentos en materia laboral, constituye la única regulación legal laboral referida a las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (en adelante “las TIC”), pero solamente inserta lo referido a la firma electrónica en las relaciones laborales.

En ese sentido, de los resultados obtenidos se puede verificar que las disposiciones normativas nacionales vigentes no garantizan el derecho efectivo al descanso del trabajador, sino que por el contrario existen mecanismos ideados por el empleador con la finalidad de burlar el ordenamiento jurídico, valiéndose de que no existe una norma que prohíba una indebida calificación de cargo del trabajador y que un proceso judicial resulte costoso para el trabajador.

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados, relacionados a si el derecho a la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección del empleador, queda verificado que se cumple el segundo objetivo específico.

VI. CONCLUSIONES

La presente investigación determinó la manera como el derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador, porque limitaría el uso de las tecnologías de la información fuera de la jornada de trabajo según la experiencia comparada en Francia y España en cuyos países se dispuso que fuera de los horarios establecidos o convenidos entre empleador y trabajador, ninguna de las partes podrá exigir o manipular herramientas tecnológicas de trabajo. Ante la existencia de un vacío legal en nuestra legislación, resulta pertinente que las empresas incorporen dicha regulación en sus políticas y/o lineamientos internos. En esa línea, los expertos precisan que la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección e impide la realización de trabajo en sobretiempo que no será remunerado.

Asimismo se determinó la manera de como la inexistencia de una regulación sobre desconexión tecnológica impacta negativamente en la vida personal y familiar del trabajador, toda vez que el trabajador reduce el tiempo destinado para sus actividades extralaborales cuando debe atender llamadas o responder correos electrónicos cuando se encuentra fuera de su jornada de trabajo. En opinión de los expertos, el trabajo debe encontrarse en armonía con la vida del trabajador, porque permite su libre desarrollo de la personalidad, razón por la que las empresas deben implementar mecanismos y/o políticas internas que regulen la prohibición del uso de los medios tecnológicos cuando el trabajador

se encuentra fuera de su jornada de trabajo.

Finalmente, se validó la manera de como la ausencia del debido descanso vulnera el estado de salud mental y nivel de productividad de los trabajadores. En opinión de los expertos la inexistencia de una regulación sobre la desconexión tecnológica ocasiona que los trabajadores continúen prestando servicios fuera de su jornada de trabajo , lo que conlleva a que puedan llegar a incurrir en signos de estrés o enfermedades ocupacionales debido a que no existe un descanso adecuado.

VII. RECOMENDACIONES

Habiéndose realizado el trabajo de investigación se recomienda que las empresas establezcan en sus lineamientos y/o políticas internas disposiciones a través de las cuales les permita regular el uso de los medios de tecnología de la información y la comunicación para que no se les exija a los trabajadores o en su defecto, éstos no manipulen estos medios digitales cuando se encuentren fuera de su horario de trabajo.

Se recomienda que las empresas brinden capacitaciones y/o sensibilicen a los trabajadores respecto de las medidas que permitan garantizar el disfrute adecuado de su tiempo de descanso con la finalidad de que exista una conciliación entre la vida laboral con la familiar y personal de los trabajadores.

Se recomienda que las empresas implementen programas para mitigar el estrés dentro de su Programa Anual de Capacitaciones, con la finalidad de evitar que exista un incremento en el número de casos de enfermedades ocupacionales o deficientes niveles de productividad.

REFERENCIAS

- Abad, C. A. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario jurídico y económico Escorialense*, (40), 243-270.
- Anacleto V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo. Lima, Perú: Lex & Iuris.
- Bellocchio, L. y Stringhinim A. (2017). El derecho a la desconexión digital: comentario reciente a la ley francesa. Recuperado de <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2017/05/Bellocchio-Stringhini-Derecho-y-Tecnologia-03.05.pdf>
- Boza G. (2014) Emergence, evolution and consolidation of labor law. *Revista Ius Et Veritas*.
- Cervilla, M. (2017). Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores y el surgimiento de nuevas formas de trabajo en Italia. Recuperado de <http://www.orbitados.com/reflexiones-sobre-el-derecho-a-la-desconexion-tecnologica-de-los-trabajadores-y-el-surgimiento-de-nuevas-formas-de-trabajo-en-italia-por-maria-jose-cervilla-garzon/>
- Izquierdo, R. y Roncero, R. (2017). Nuevas Tecnologías y Tiempo de Trabajo: El

- derecho a
la desconexión tecnológica. Recuperado d
e http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf
- Marx, K (1975) El Capital, Buenos Aires.
- Montoya, Alfredo (1978): La Estabilidad en el Trabajo en el Derecho en España. R.P.S. N° 118, Madrid.
- Olaechea, Guillermo (1922): La Constitución del Perú dada por la Asamblea Nacional de 1919". Editorial Americana, Lima.
- Nakano, T (2014). Integración y Gobernanza de las TIC en las universidades: análisis situacional de la PUCP (Tesis de maestría). Recuperada de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5697>
- Toledo, O. (2010) El Principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral. Recuperado de <http://omartoledotoribio.blogspot.pe/2010/12/el-principio-de-progresividad-y-no.html>
- Toyama J. y Vinatea, L. (2015). Guía Laboral. (7a ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Ushakova, T (2016). De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate. Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad:¿el mismo discurso?. RIDEG: revista interdisciplinar de estudios de género, (1), 0005-13.
- Galhardi de Pujalt, R. (2007). Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. En:
<http://repositorio.gire.org.mx/bitstream/123456789/2508/1/429640259004.pdf>
- López-Ibor, R. A., Mangas, L. E., Cornejo, J. A. F., & Vadillo, M. T. P. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador.: Problemas y ventajas para la empresa. Cuadernos de Trabajo. Escuela Universitaria de Estadística.
- Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., Luque de la Torre, M. A., & Ayuso Sánchez, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración
- Madrid, R. M. (2012). La regulación del tiempo de trabajo.

Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. The bi-annual academic publication of Universidad ESAN.

Izquierdo, R. A. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Izquierdo, R. A. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Nombre del estudiante: Olanda Margot Torres Cancino

Facultad/Escuela: Derecho

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral.
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera el reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador?

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p>	<p>Problema específico 1 ¿De qué manera las órdenes emitidas fuera de la jornada laboral impactan en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador?</p> <p>Problema específico 2 ¿De qué manera la ausencia del debido descanso del trabajador vulneran el estado de salud mental y la productividad de los trabajadores?</p>
<p>SUPUESTO GENERAL</p>	<p>El reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección del empleador</p>
<p>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</p>	<p>Supuesto específico 1 Las órdenes emitidas fuera de la jornada de trabajo impactan negativamente en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.</p> <p>Supuesto específico 2 La ausencia del debido descanso vulnera el estado de salud mental y el nivel de productividad de los trabajadores</p>

<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Determinar de qué manera el reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador.</p>
--------------------------------	---

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Analizar de qué manera las órdenes emitidas fuera de la jornada laboral impactan en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Analizar de qué manera la ausencia del debido descanso vulnera el estado de salud mental y el nivel de productividad de los trabajadores.</p>
TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	Enfoque cualitativo, tipo básico de investigación y diseño de investigación de la teoría fundamentada.
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Entrevistas, encuestas y análisis de fuente documental.
POBLACIÓN Y MUESTRA	La población de la investigación está integrada por 10 expertos en derecho laboral y 20 trabajadores de diferentes empresas.
CATEGORÍAS	Derecho a la desconexión tecnológica y facultad de dirección del empleador.
MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	Recolección y revisión de documentos.

Anexo 2: Ficha de validación del instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: LA FORTE, GRIETZKA, ANGEL FERNANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: COORDINADOR DE LA D. S. D. DE REGISTRO, ASISTENTE SOCIAL
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 13 de enero del 2018

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 996844

Tel. 980 75 8944

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Bonafante Garza M. Ana
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

%

Lima, 13 de Setiembre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 02235552
 Tel.:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombre: FLORES MEDINA ELGAZAR ARMANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

97,5 %

Lima, 13 de junio del 2018

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No: 09884149
 Telf: 988179766

Guía de la entrevista

Dirigida a la muestra de profesionales expertos en derecho laboral



GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección del empleador

Entrevistado:

Cargo/Profesión/Grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador

Preguntas: |

1. Considera usted, que las disposiciones normativas nacionales vigentes orientadas a la regulación de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo resultan suficientes para garantizar el derecho al descanso del trabajador. ¿Por qué?
2. Considera usted que el otorgamiento de las herramientas tecnológicas (computadora portátil, celulares, correo electrónico) a los trabajadores, en el marco de la inexistencia de una regulación legal nacional respecto de los límites y parámetros de uso de los medios tecnológicos, representan un medio que permite al empleador emitir órdenes y asignar tareas al trabajador cuando éste se encuentra fuera de su jornada ordinaria del trabajo. ¿Por qué?

3. ¿Considera usted que la regulación normativa del derecho a la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección del empleador? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera las órdenes emitidas fuera de la jornada laboral impactan en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.

Preguntas:

4. Considera usted que las órdenes emitidas a través de una herramienta tecnológica de trabajo fuera de la jornada laboral de un trabajador, impiden que éste concilie su vida laboral, personal y familiar. ¿Por qué?
5. Diga usted ¿Qué medida considera apropiada para lograr la protección del derecho al descanso del trabajador? Explique.
6. Considera usted que la regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica obligaría a los empleadores a respetar el derecho del descanso del trabajador. ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar de qué manera la ausencia del debido descanso vulnera el estado de salud mental y el nivel de productividad de los trabajadores.

Preguntas:

7. Considera usted que en el caso de un trabajador cuya jornada de trabajo ha finalizado, pero continúa recibiendo órdenes de su empleador a través alguna herramienta tecnológica de trabajo durante su tiempo libre, estaría propenso a disminuir su productividad y padecer cuadros de estrés laboral.
¿Por qué?

8. Considera usted que la regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica permite a los trabajadores que se encuentren en un buen estado de salud psicológica

FIRMA Y SELLO

Anexo 4: Entrevista aplicada a la muestra de expertos en derecho laboral



GUIA DE LA ENTREVISTA

Título: El reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección del empleador

Entrevistado: Geollia Manrique Barrenechea

Cargo/Profesión/Grado académico: Gerente - Área Laboral/ Abogada/Magister

Institución: PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador

Preguntas:

1. Considera usted, que las disposiciones normativas nacionales vigentes orientadas a la regulación de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo resultan suficientes para garantizar el derecho al descanso del trabajador. ¿Por qué?

Si bien existen lineamientos que pueden evidenciar los derechos del trabajador (disposiciones legales sobre jornadas, el derecho a la intimidad, entre otros) aún es una zona gris que requiere ser delimitado.

En la mayoría de casos los empleadores suelen creer que las comunicaciones a través de los medios tecnológicos (fuera del horario de trabajo) se producen en el marco de meras coordinaciones; lo cual no interrumpiría espacios privados del trabajador debido a que se tratan de mensajes/comunicaciones cortas.

2. Considera usted que el otorgamiento de las herramientas tecnológicas (computadora portátil, celulares, correo electrónico) a los trabajadores, en el marco de la inexistencia de una regulación legal nacional respecto

de los límites y parámetros de uso de los medios tecnológicos, representan un medio que permite al empleador emitir órdenes y asignar tareas al trabajador cuando éste se encuentra fuera de su jornada ordinaria del trabajo. ¿Por qué?

Si, pero creo que se abre la posibilidad para dos cosas: que el empleador abuse de su poder de dirección – ya sea de manera intencional o no - y requiera que el trabajador se encuentre disponible a toda hora; y que el trabajador no marque una brecha clara entre el tiempo de descanso y tiempo de trabajo y termine desarrollando tareas más allá de su jornada de trabajo. Por esto, resulta importante tener políticas claras a fin imponer límites y parámetros tanto al trabajador como al empleador.

3. ¿Considera usted que la regulación normativa del derecho a la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección del empleador? ¿Por qué?

Si es un límite, pero uno que permitirá regular y establecer adecuadamente los horarios y jornada del trabajador, a fin de que éste pueda descansar de manera adecuada.

En diversos países ya se ha buscado regular de mejor manera estas situaciones, ya que se ha demostrado que la nueva tecnología puede traer problemas de salud a la población.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Análisis de qué manera la inexistencia de una regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica impacta en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.

Preguntas:

4. Considera usted que las órdenes emitidas a través de una herramienta tecnológica de trabajo fuera de la jornada laboral de un trabajador, impiden que éste concilie su vida laboral, personal y familiar. ¿Por qué?

Si, ya que al no desconectarse el trabajador no puede descansar, y esto puede afectar su salud y por tanto, su productividad.

5. Diga usted ¿Qué medida considera apropiada para lograr la protección del derecho al descanso del trabajador? Explique.

Primero, desde el punto de vista normativo, la regulación peruana debería actualizarse y regular las nuevas formas de trabajo que se dan gracias a la tecnología a fin de que se pongan parámetros y límites a fin de garantizar el descanso de los trabajadores.

Desde el punto de vista de las empresas, éstas deberían implementar políticas internas para regular el trabajo y asegurarse de que todos los trabajadores tengan un descanso adecuado fuera de su jornada de trabajo. Esto impactará en su vida familiar, salud, y, por ende, en su productividad.

Los trabajadores también deberán tener clara las normas y las políticas de las empresas a fin de respetarlas y también buscar que éstas sean cumplidas.

La Autoridad de Trabajo también deberá prestar auxilio en esto, a fin de velar por el adecuado cumplimiento.

6. Considera usted que la regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica obligaría a los empleadores a respetar el derecho del descanso del trabajador. ¿Por qué?

Si, porque se debe partir de una base legal actualizada, vigente y aplicable a nuestra realidad. Con ello, los trabajadores podrán exigir su cumplimiento, siendo importante también que el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, cumplan con rol de fiscalización.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Análisis de qué manera la ausencia del debido descanso vulnera el estado de salud mental y nivel de productividad de los trabajadores

Preguntas:

7. **Considera usted que en el caso de un trabajador cuya jornada de trabajo ha finalizado, pero continúa recibiendo órdenes de su empleador a través alguna herramienta tecnológica de trabajo durante su tiempo libre, estaría propenso a disminuir su productividad y padecer cuadros de estrés laboral. ¿Por qué?**

Si, porque al no desconectarse, no puede tener un descanso adecuado, lo cual influye en su vida social, familiar, problemas de salud tanto mental como física, y eventualmente en su productividad.

8. **Considera usted que la regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica permite a los trabajadores que se encuentren en un buen estado de salud psicológica**

Si, la regulación legal debe buscar que exista un balance adecuado entre el trabajo y la vida familiar y descanso, por lo que siempre deberá actualizarse a fin de que las nuevas situaciones que se presentan por la nueva tecnología no caigan en "zonas grises" y permita que exista un desbalance en perjuicio del trabajador.

FIRMA Y SELLO

Oli!!

Te paso el cuestionario.

Me hubiera gustado llenarlo con más detenimiento, para la próxima nos lo mandas con mas tiempo!! :)



Cecilia Manrique Barrenechea

PwC | Gerente - Área Laboral | Tax & Legal Services
Office: +51(1) 211 6500 Anexo 8040 | Fax: +51(1) 211 6550
Email: cecilia.manrique@pe.pwc.com
PricewaterhouseCoopers
[Av. Santo Toribio 143 Piso 8 San Isidro, Lima - Perú](#)
<http://www.pwc.com/>

Seamos responsables con el medio ambiente imprime solo si es necesario.

From: Olanda Torres/PE/TLS/PwC
To: Cecilia Manrique/PE/TLS/PwC@SOACAT
Cc: "Olanda Torres Cancino" <olandatorres@gmail.com>
Date: 18/05/2018 15:12
Subject: ENTREVISTA SOBRE DESCONEXION TECNOLOGICA

Hola Ceci:

Te envío la entrevista sobre desconexión tecnológica:

[attachment "GUÍA DE LA ENTREVISTA.docx" deleted by Cecilia Manrique/PE/TLS/PwC]

Muchas Gracias,

Saludos



Olanda Torres

PwC

GUÍA DE LA ENTREVISTA

Título: El reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección del empleador

Entrevistado: Marta del Carmen Bellido Vargas

Carga/Profesión/Grado académico: Abogada Senior

Institución: PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el reconocimiento legal del derecho a la desconexión tecnológica representa un límite a la facultad de dirección del empleador

Preguntas:

1. Considera usted, que las disposiciones normativas nacionales vigentes orientadas a la regulación de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo resultan suficientes para garantizar el derecho al descanso del trabajador. ¿Por qué?

No, en la medida que no se ha delimitado el poder de dirección del empleador. Si bien existen lineamientos que pueden evidenciar los derechos del trabajador (disposiciones legales sobre jornadas, el derecho a la intimidad, entre otros) aún es una zona gris que requiere ser delimitado.

2. Considera usted que el otorgamiento de las herramientas tecnológicas (computadora portátil, celulares, correo electrónico) a los trabajadores, en el marco de la inexistencia de una regulación legal nacional respecto de los límites y parámetros de uso de los medios tecnológicos, representan un medio que permite al empleador emitir órdenes y asignar tareas al trabajador cuando éste se encuentra fuera de su jornada ordinaria del trabajo. ¿Por qué?

Si, dado que una llamada breve o un WhatsApp puede alterar el descanso del trabajador, que a consecuencia de lo primero se ve forzado a responder temas laborales en un ámbito personal. Cabe precisar, que en la medida que las herramientas tecnológicas se emplean dentro del horario de trabajo constituyen una herramienta eficiente para acortar tiempos y efectivizar resultados, en la medida que constituye un freno en la emisión de directrices del empleador, que muchas veces se realiza de forma indiscriminada y poco eficiente.



3. ¿Considera usted que la regulación normativa del derecho a la desconexión tecnológica constituye un límite a la facultad de dirección del empleador? ¿Por qué?
Los empleadores han adoptado la posición de que, si existe una prohibición expresa a través de una norma legal, ello implica que su cumplimiento es obligatorio.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar de qué manera la inexistencia de una regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica impacta en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador.

Preguntas:

4. Considera usted que las órdenes emitidas a través de una herramienta tecnológica de trabajo fuera de la jornada laboral de un trabajador, impiden que éste concilie su vida laboral, personal y familiar. ¿Por qué?

El descanso del trabajador no solo es físico sino psicológico, por lo que una comunicación en un ámbito privado interrumpe la esfera personal del trabajador. La medida apropiada para lograr la conciliación de la vida personal, familiar del trabajador sería una regulación legal bajo apercibimiento de multas administrativas. Dado que la práctica de las empresas es cumplir con aquello que se encuentre regulado expresamente. Las zonas grises de nuestra regulación muchas veces son interpretadas a favor del empleador.

5. Diga usted ¿Qué medida considera apropiada para lograr la protección del derecho al descanso del trabajador? Explique.

Una medida acertada es que se regule el uso de los dispositivos tecnológicos que otorgue el trabajador, a través de una política interna o en su defecto, a través de una regulación normativa de carácter legal.

6. Considera usted que la regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica obligaría a los empleadores a respetar el derecho del descanso del trabajador. ¿Por qué?

Sí, porque una regulación legal, admite la posibilidad de que el trabajador, amparándose de ese derecho pueda recurrir a la vía judicial o administrativa para que se haga efectivo y se garantice su derecho al descanso.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar de qué manera la ausencia del debido descanso del trabajador vulnera el estado de salud mental y productividad de los trabajadores.

Preguntas:

7. **Considera usted que en el caso de un trabajador cuya jornada de trabajo ha finalizado, pero continúa recibiendo órdenes de su empleador a través alguna herramienta tecnológica de trabajo durante su tiempo libre, estaría propenso a disminuir su productividad y padecer cuadros de estrés laboral. ¿Por qué?**
Atendiendo que el descanso debe ser entendido desde una perspectiva psicológica, y no solo física, suele ocurrir que el trabajador se sienta apabullado y "asfixiado", lo cual ocasiona una productividad en su jornada laboral. Es natural que al no existir un ámbito privado para que desarrolle otro tipo de habilidades, le genere una insatisfacción personal. No se toma en cuenta que antes de ser un buen profesional uno debe ser una buena persona.

8. **Considera usted que la regulación legal del derecho a la desconexión tecnológica permite a los trabajadores que se encuentren en un buen estado de salud psicológica**
Considero que impulsará la realización de un trabajo eficiente dentro de la jornada laboral. Esa medida obligaría que el empleador tenga que ser eficiente al momento de dar las instrucciones sobre la forma de ejecución del trabajo y el trabajador se avoque a realizarlas sin espacios "muertos" de tiempo.

FIRMA Y SELLO



{In Archive}

Maria Bellido to: Olanda Torres

18/05/2018 03:40 p. m.

[Show Details](#)

Archive:

This message is being viewed in an archive.



Entrevista Olanda.docx



Maria Bellido

PwC | Abogada - Área Laboral | Tax & Legal Services
Office: +51(1) 2116500 Anexo 8126 | Fax: +51(1) 2116500
Email: maria.bellido@pe.pwc.com
PricewaterhouseCoopers
Av. Santo Toribio 143 Piso 8 San Isidro, Lima - Perú
<http://www.pwc.com/>

Seamos responsables con el medio ambiente imprime solo si