



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de
educación básica regular en el régimen laboral 728

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Quispe Rojas, Linder (orcid.org/0000-0002-6299-5790)

ASESOR:

Dr. Prieto Chávez, Rosas Job (orcid.org/0000-0003-4722-838X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

En primer lugar: a Dios por haberme puesto en el camino a las personas correctas que me permiten cumplir con una de mis metas.

A mis padres Pedro Pablo Quispe Sánchez y Luz María Rojas Rodríguez, por haberme forjado por el camino del bien.

A mi amada esposa Lidia Isabel Quispe Vargas, con todo mi amor y cariño, porque a pesar de lo difícil que fue pasar por esta etapa de mi vida, siempre estuviste ahí. Gracias por tu apoyo incondicional. Te amo.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, que me dio la bienvenida a un mundo nuevo, lleno de oportunidades.

A mis forjadores, personas de gran sabiduría que me ayudaron a llegar al punto en el que me encuentro.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y Diseño de investigación	18
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística	18
3.3. Escenario de estudio	19
3.4. Participantes	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimiento	20
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
4.2. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

Índice de abreviaturas

DD. Derecho de Desanexión

RL. Régimen Laboral

OIT. Organización Internacional del Trabajo

RESUMEN

En la investigación titulada “El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728”, mediante la aplicación del método narrativo, se tuvo como objetivo general determinar si se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728. El tipo de investigación es el básico con un diseño de carácter cualitativo, los instrumentos que se utilizaron fue la guía de entrevista y la guía de análisis documental, el primero se dirigió a 10 participantes especialistas en la materia, entre estos esta un secretario del juzgado laboral, dos profesoras que son abogadas y siete profesores del régimen 728. De los resultados obtenidos los 10 participantes exponen su inconformidad con la jornada laboral, el uso de métodos de comunicación y desarrollo educativo, así como las obligaciones del empleador según las funciones que se encomiendan de acuerdo a la ley de reforma magisterial y las resoluciones ministeriales que emite el Ministerio de educación. Se concluye que se vulnera el derecho da la desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

Palabras Claves: Derecho de desconexión, profesores de educación básica regular

ABSTRACT

In the investigation entitled "The right to disconnect in remote work for teachers of regular basic education in the labor regime 728", through the application of the narrative method, the general objective was to determine if the right to disconnect at work is violated remote for teachers of regular basic education in the labor regime 728. The type of research is the basic one with a qualitative design, the instruments used were the interview guide and the document analysis guide, the first one was aimed at 10 participants specialized in the matter, among them is a secretary of the labor court, two professors who are lawyers and seven professors of the 728 regime. educational development, as well as the obligations of the employer according to the functions entrusted according to the reform law m agisterial and ministerial resolutions issued by the Ministry of education. It is concluded that the right of disconnection in remote work for regular basic education teachers is violated in the labor regime 728.

Keywords: Right to disconnect, regular basic education teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El sector laboral en el Perú y el mundo, se ha visto, duramente golpeado por los últimos acontecimientos generados por el COVID19, que en muchos casos ocasiono que las economías laborales se encuentren en el punto de quiebre, en diversas partes del mundo, esto ya que muchas de las actividades económicas fueron cesadas o limitadas por cuestiones de prevención sanitaria (Pagés, 2020).

En el Perú las medidas de prevención ocasionaron limitaciones directivamente al derecho de los trabajadores, debido a que las empresas privadas se vieron obligadas a disminuir su producción o en algunos otros casos tuvieron que cerrar sus plantas, lo cual genero la suspensión de las remuneraciones al trabajador o la reducción del personal, y consecuentemente la reducción económica forma negativa a la sociedad.

En estas condiciones el gobierno peruano implementó medidas para los trabajos que pueden ejecutarse de manera remota o semi remota a través del uso de las tecnologías, esto con la finalidad de reducir el impacto económico negativo en las sociedades y lo más importante, evitar que siga la propagación del COVID19 en la comunidad. Cabe resaltar que estos actos fueron reflejados de forma inicial por los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo.

El gobierno Peruano emite el Decreto de Urgencia N° 026-2020 en el año 2020, el cual rige a partir del 16 de marzo, y establece medidas que propician la reducción de la propagación del coronavirus; es así que el primer conjunto de medidas busca la reducción del covid19, como segunda medida establece el trabajo remoto y como tercera medida de subsidio a Essalud.

La orientación de la investigación busco analizar el trabajo remoto en el Perú, y de forma urgente al derecho novísimo denominado “derecho a la desconexión”, primero con relación al trabajo remoto en el Perú, cabe precisar que, es una figura nueva en la legislación peruana, la cual surge como consecuencia del COVID19, sin embargo, esta figura remonta, a las formas de trabajo desde el hogar que surge

en la legislación francesa, a causa de los trabajos que realizaban las costureras en casa.

La Constitución Política del Perú de 1979, ya reconocía al trabajador a domicilio, concentrándose en las características del trabajo que se realizaba, asimismo, cabe mencionar que la OIT (Organización Internacional del Trabajo), nos menciona, que todo lugar que escoja el trabajador o en su residencia habitual podrá denominársele “trabajo a domicilio”. Ahora en relación al derecho de desconexión en prima fase fue resultado de las diferentes complejidades que surgieron en el sector Educación, esto al observar noticias como El Comercio (2020) donde señaló que *“existen complicaciones para el cumplimiento de los nuevos alcances pedagógicos en el sector educación, siendo el principal el respeto al derecho de desconexión”*

Atendiendo esta realidad social de suma importancia es que la investigación precisó la necesidad de analizar las condiciones regulatorias del derecho de desconexión, principalmente en los profesores de educación básica regular, al ser el grupo profesional de mayor cantidad. Es indispensable mencionar que la mayoría de profesionales en el campo educativo cuentan con contratos provisionales o plazas bajo el régimen laboral 729, que surge a través del Decreto Legislativo N° 728 donde define a partir del art. 155 el trabajo a domicilio y las formas de regulación.

En este sentido la investigación, se realizó a través del cuestionamiento de las complicaciones o reglamos respecto a la situación laboral y el respeto a los derechos laborales del profesor de educación básica regular, es decir de los profesores que se encuentran laborando en los Colegios (esto incluye las Instituciones Educativas Privadas y Públicas). En este contexto la investigación buscó determinar si se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

Considerando los alcances del fenómeno de estudio, es que se prosigue con la formulación del problema principal y secundarios: 1) Problema general: ¿Se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación

básica regular en el régimen laboral 728? y 2) Problemas específicos: a) ¿Existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?, y b) ¿ De qué forma se vulnera el respeto al espacio personal y familiar correspondiente al derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?.

Las causas que justificaron el desarrollo y análisis del derecho de desconexión en relación a las actividades laborales de los profesores de educación básica regular, son las siguientes:

La justificación teórica, radica en el análisis de la figura en derecho laboral denominada “trabajo remoto” y el derecho a la desconexión, a efecto de identificar las condiciones regulatorias en el campo educativo, principalmente orientado a los profesores de educación regular básica que se encuentran en el régimen laboral 728, siendo estos de mayor cantidad y los más importantes, desde un aspecto social, ya que este rubro busca satisfacer un servicio de orden público dirigido a los menores de edad.

La justificación práctica, radica en que, esta investigación permitió una adecuada regulación y definir condiciones del trabajo efectivo a los profesores de educación básica regular en el régimen laboral 728, considerando el derecho de desconexión como aquel que permite al trabajador reponerse de las actividades laborales, por lo que en el contexto de un trabajo a distancia o remoto, más aún durante la coyuntura sanitaria, es de suma importancia para asegurar la calidad educativa del menor de edad.

Por último, la justificación metodológica, se concentró en el hecho informativo, ya que la investigación oriento los próximos estudios que puedan ampliar los aspectos relacionados al derecho de desconexión, el trabajo remoto, y las condiciones regulatorias del profesorado en general.

Entendiendo las causas que justifican la investigación, se procederá a presentar los objetivos que orientaran el camino y desarrollo de la investigación:

Objeto General: Determinar si se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

Objetivos Específicos: a Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728, y b Determinar si se vulnera el respeto al espacio personal y familiar correspondiente al derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

II. MARCO TEORICO

(Palacios, 2017) en la investigación, para optar la titulación como magister en Derecho Constitucional. Ecuador. Teniendo como objetivo principal, determinar, si la regulación existente sobre el teletrabajo es idónea y garantiza los derechos laborales de los trabajadores, usando para ello el método descriptivo y analítico, llegando para sí a las siguientes conclusiones:

La modalidad del teletrabajo tendrá que verse con una forma de trabajo novedoso que con ayuda de la tecnología y sus diferentes herramientas la diferencian del trabajo a domicilio, requiriendo que el trabajo sea realizado afuera del recinto laboral, pudiendo llevarse a cabo estas, en la casa del trabajador, o en lugar que este mismo elija como centro de operaciones, con la ayuda de instrumentos tecnológicos que coadyuven a la realización del trabajo.

Así, el autor pretende desarrollar la definición del teletrabajo. el segundo plantea los elementos que forman parte del teletrabajo, como son: "(...) a) sujetos de la relación laboral: tele empleador y teletrabajador; b) dependencia y subordinación; C) el trabajo a distancia y el uso de las tecnologías de la información y comunicación (...)". Por ello, se entiende, para que el trabajador se pueda desarrollar de manera eficiente deberá constar con una serie de particularidades, acerca de su perfil profesional.

El autor logra considerar como problemática que se da como resultado del teletrabajo a: "(...) jornada de trabajo, falta de control en el cumplimiento de las obligaciones derivada de la relación laboral, estabilidad laboral, perdida de las garantías sindicales; y, protección en materia de seguridad social (...)" dado que dichos temas llegan a ser puntos muy relevantes en la relación laboral del trabajo a distancia.

Así mismo, señala que para que se pueda regular esta modalidad novedosa del trabajo, tendrá que evaluarse puntos neurálgicos del teletrabajo como: "1) la naturaleza del teletrabajo, en el sentido de definirlo como una modalidad de trabajo novedoso (...). 2) necesidad de señalar con claridad lo concerniente a la

continuidad o no del teletrabajo (...). Puesto que, por lo mismo que es una figura innovadora, ella tendrá que ser muy bien evaluada por los legisladores, para su correcta aplicación en el tiempo. (p. 99-103)

Rangles (2015) En su investigación que le permitió optar por el Título de Abogado en la Escuela de Derecho. Ecuador. Teniendo como objetivo, determinar, si la relación del contrato laboral puede estar sujeta a las normas generales de los contratos y/o las normas específicas del contrato a domicilio, cuyo método aplicar es el analítico comparativo, arribando para ello a las siguientes conclusiones:

El trabajo a distancia se presenta también como el trabajo a domicilio, siendo esta muy parecida al teletrabajo, encontrándose reglamentado por las leyes laborales del Ecuador, a pesar de ello, el autor hace una observación señalando que, "(...) el análisis realizado ha arrojado que el teletrabajo es una figura mucho más amplia que el trabajo a domicilio, de tal manera que el trabajo a domicilio como se le conoce pasa a ser un tipo de teletrabajo." (p.174) De ello se entiende que, estas figuras de derecho laboral remoto, como lo es del trabajo a domicilio pasen a estar configurada dentro del espectro del teletrabajo.

Vargas (2010) en su Trabajo de investigación que les permitió obtener la titulación como abogado. En la Pontificia Universidad Católica del Perú. Teniendo como objetivo general, describir la incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación sobre las relaciones laborales. Usando para ello el enfoque cualitativo. "La transición del trabajo interno al teletrabajo en un telecentro o al trabajo móvil constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo". aunado a que, para implementar el teletrabajo en una empresa tradicional, implica el cambio de una estructura organizativa, y así, un cambio al contenido del mismo contrato, ya que también cambiaría la forma prestacional del trabajo a realizar por parte del trabajador.

Así, el autor refiere de las formas de fiscalización que se llevaran a cabo por parte del empleador, aludiendo el poder de dirección y las facultades que devienen de ella, puesto que debido a la forma de trabajo remoto ejercido por el

teletrabajador esta tendrá q desarrollarse por el medo informático, de allí que, señala, “La vigilancia electrónica al ser un mecanismo de fiscalización realizado a través de circuitos cerrados de televisión, videocámaras y sistemas de audio puede ser mucho más penetrante e invasiva que los sistemas tradicionales (...)”. (p.203-204)

López y Neira (2019). En su investigación. Que le permita ostentarla licenciatura en Administración, de la Universidad Antenor Orrego. Perú. Teniendo como objetivo, determinar la relación entre el teletrabajador y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito de la provincia de Trujillo-Perú, usando para ello el enfoque cuantitativo, empleando una metodología descriptiva correlacional.

El autor arriba a tres conclusiones finales con respecto a los objetivos trazados de la presente investigación, aludiendo en primer término a que si se habría encontrado la relación del estrés con el teletrabajo, y ello en cuenta que dichos trabajadores, sienten estrés al denotar que recibirán algunas capacitación y también acerca de los beneficios que recibirán del teletrabajo, así en cuanto a las consecuencias positivas que verán dichos trabajadores, es la innovación del trabajo, puesto que el teletrabajo como fundamento del trabajo a distancia, será realizado de forma remota, y por último y no menos importante consideran negativo el hecho de que no tengas lugares privados en el lugar en el que conviven con su familias. (p.39)

El derecho laboral según (Gómez, 2015) nos manifiesta que:

El derecho del trabajo se presenta como un conjunto de normas legales y reglamentarias de carácter imperativo, que envuelven el contrato de trabajo realizado bajo dependencia, sin importar su naturaleza jurídica (...). Simplemente por tratarse de normas de orden público, en su estricto cumplimiento es irrestricto; consecuentemente, nadie, bajo pena de nulidad podrá estipular condiciones a las establecidas en dicho ordenamiento tutelar, (...). (p.35)

De allí que podemos entender que esta disciplina del derecho al trabajo se encuentra regulado bajo romas legales, que por el avance tecnológico estas están

quedando desfasadas, y surgen vacíos legales, es claro lo que el autor nos afirma sobre los dichos dispositivos, ya que estos fueron creados para hacer respetar y direccionar correctamente la vida de las personas, brindando una protección necesaria a los derechos de los trabajadores, que es la principal característica de esta disciplina.

Para definir el Trabajo Remoto en nuestro país, tendremos que recurrir a la guía que fue expedida para la correcta aplicación de esta nueva modalidad de trabajo, señalando que, esta nueva modalidad de trabajo a distancia, se da de forma subordinada, se llevará a cabo con la presencia del trabajador en su casa o espacio en el que decida llevar a cabo su aislamiento a raíz de la emergencia sanitaria, y los medios que se usarán para su realización serán los mecanismos o medios informáticos. (Ministerio del Trabajo, 2020). Es así como esta nueva forma de trabajo se desarrolla, en estos tiempos de pandemia, aunado a los equipos, que permitirán que el trabajo a realizar por parte del trabajador, se pueda realizar con mayor amplitud y previniendo la propagación del coronavirus y las medidas de seguridad.

Es una forma del trabajo a distancia, por el cual el operario de manera subordinada brinda sus labores hallándose físicamente en su lugar de residencia o lugar en el que esté llevando a cabo su aislamiento domiciliario, su realización se llevara a cabo a través de medios informáticos y de telecomunicaciones como el de telefonía o internet u otro que ayude al desarrollo del trabajo encargado por el empleador y que a su vez facilite realizar dichas labores fuera del lugar de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2020)

En nuestra legislación se tiene como normativa de la actividad privada el Decreto Legislativo 728, o también llamada Ley de Fomento del Empleo, el cual, fue creado para regular derechos y obligaciones a los trabajadores del ámbito privado, así también da beneficios y derechos diferenciados según la labor, actividad o por la cantidad de trabajadores que obstante la empresa, sea esta, una microempresa, o del sector salud, del agro, una minera, etc. (Acuña, 2018).

Esta también viene hacer una forma de trabajo a distancia, como lo menciona Vargas (2020) que, la recientemente creada, figura del trabajo remoto es una de las modalidades del trabajo a distancia teniendo en cuenta que esta última engloba las figuras del teletrabajo y el trabajo a domicilio. De tal forma el autor, abarca al trabajo remoto e incorpora como otra modalidad de trabajo a distancia.

El teletrabajo en el Perú, es también una de las modalidades del trabajo a distancia, regulado en nuestra legislación nacional a fin de contribuir al fomento del empleo sin salir de nuestros domicilios o realizarlo, a través de cualquier medio electrónico que facilite su desarrollo laboral y que permita cumplir con las metas y propósitos asignados por el empleador. (Aguinaga, 2018).

Para la OIT (2020). existen cuatro políticas que ayudaran tanto a los trabajadores como a los empleadores, con la finalidad de que el trabajo a realizar sea efectivo. Se deberá brindar información que este actualizada, que esta sea verídica y que a su vez sea asequible para ambas partes todo ello en relación con la pandemia del COVID-19.

Es indispensable el soporte que tengan los directivos de la empresa, pues ello permitirá que se puedan dar viabilidad, para alcanzar las metas propuestas en el marco del trabajo remoto. Resulta de gran importancia tener las cosas claras, en el sentido del horario del trabajador, pues ello determinara cuando debe estar o no se debe estar laborando.

Esta nueva figura de trabajo a distancia, tiene que tener maleabilidad en favor del trabajador, para que así, pueda desarrollar sus actividades personales sin ningún problema. Es posible y factible que la optimización la pueda dar el trabajador, en el marco con la finalidad de administrar mejor su tiempo.

En cuanto a la confianza, esta deberá ser mutua, por parte de los empleadores y trabajadores, para llegar al fin, que es el desarrollo eficiente del trabajo remoto.

En cuanto a las formas de comunicación del trabajo remoto, hacia los trabajadores, (Escobedo, 2020). Señala que, el jefe tendrá que generar y enviar un documento electrónico que permita dejar constancia al trabajador del cambio de lugar de trabajo. Esto implica la subordinación que existe entre el empleador y el trabajador, siendo que no necesitaría el traslado de un lugar a otro por parte del jefe o del trabajador, cumpliéndose el motivo principal del trabajo remoto.

Jiménez (2020). Resalta lo mencionado en el decreto supremo 010-2020.TR, en cuanto al contenido que tendrá que mencionar el empleador, nos menciona que, dicho documento electrónico, deberá comprender el tiempo en que se llevara a cabo esta nueva modalidad de trabajo, así mismo aquellos instrumentos que empleara el trabajador, además de quien le dará dichos instrumentos, como también lo correspondiente a los requisitos de salud y seguridad en el trabajo que le corresponda, la norma también señala que las partes podrán ponerse de acuerdo a otros puntos concerniente al servicio que se brindara o lo que ellos convengan. (p.128)

De ello se entiende que, el empleador y el trabajador se tendrán que poner de acuerdo en cuanto a los mecanismos y medios a usar, así también quien será el responsable de cubrir los gastos que devengan del costo del espacio, del pago de luz, de internet, y otros medios que sean relativos para el desarrollo del trabajo a desarrollar y cumplir con las funciones encomendadas por el empleador.

En cuanto a los instrumentos que se requieren para llevar a cabo esta nueva modalidad de trabajo, el (Decreto Supremo N° 010-2020-TR, 2020), nos menciona en su art. Que estos tendrán que ser dados por el empleador o el trabajador, es más, el poder Ejecutivo les da carta libre a la negociación a las partes mencionadas a que se puedan poner de acuerdo en los gastos que dichas implementaciones puedan generar de su ejecución.

Mencionando que, si el trabajador hiciera un desembolso para la compra de los dispositivos que permitan el desarrollo de las actividades que su empleador le encomiende a realizar, dicho monto podrá ser repuesto por el empleador en el

sentido del acuerdo que tomen ellos, siempre y cuando tal gasto haya sido generado en beneficio del desarrollo del trabajo encomendado. (Pérez, 2020), generando que los trabajadores se encuentren en desventaja en comparación con sus empleadores, en el sentido que, si no tuvieran los recursos que se requieran para la implementación de una oficina en casa, el empleador podría prescindir de sus labores, dejándolo en un menoscabo de sus derechos laborales.

En cuanto de la seguridad y salud en el trabajo, se menciona que es uno de los temas más importantes, en una empresa, tal como lo menciona. Ospina (2011) aludiendo que, es uno de los temas más importantes para las empresas, puesto que, de la eficacia de su aplicación se verá reflejada en la actividad de los trabajadores de cara al trabajo a realizar y a la seguridad de su integridad física cuando se esté llevando a cabo sus funciones. De allí que, en el año 2011 del 20 de agosto, se dio la publicación de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

Los encargados de dirigir como propietarios un centro laboral, tienen una responsabilidad universal, siendo esta, que se lleven a cabo medidas que prevengan aquellos riesgos que puedan generarse en el cumplimiento del desarrollo de las labores de todo empleado, (Organización Internacional del Trabajo, 2020). De ello, se entiende que el trabajador tendrá que tener la información adecuada de la seguridad y salud en el trabajo.

Para (De Lama, 2018), La fiscalización laboral en nuestro país, se da por entendido, aquel servicio público, que es brindado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien a su vez le asigna esta encargatura a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, quien tiene como fin verificar la realización de las normas laborales que corresponde, tales normativas, buscan que los empleadores cumplan con las obligaciones que ella exige.

Los principios del derecho laboral en nuestro país, se entiende que son aquellos ejes primordiales por el cual se sustentan todas las normativas en materia laboral, así mismo regula todas las actividades en distintas áreas del derecho, que si bien es cierto no se dan materia laboral influyen en el derecho al trabajo (Ramos,

2013), Tales fundamentos que guiaran la postura del derecho laboral ayudaran a darle solución a los casos presentados, así mismo orientara a la buena interpretación, para así darle un equilibrio entre las partes empleador trabajador.

El autor refiere del Principio Protector, como aquel, que sirve de inspiración al derecho laboral fundado principalmente en la diferencia que existe en la relación del empleador con el trabajador, dada en el sometimiento que tiene uno del otro.

De este principio se derivan tres formas:

El Principio In Dubio Pro Operario, que, como comenta el autor, refiere de la interpretación que se le dé a la norma, en las relaciones laborales, esta tendrá que ser la que más le favorezca al trabajador. Esta aplicación, también se encuentra suscrita en la (Constitución Política del Perú, 1993) en su art. 26 inciso 3 nos menciona que, se respetara el principio de interpretación favorable al trabajador siempre y cuando se haya generado alguna duda insuperable al magistrado cuando se haga referencia a la aplicación de una norma, por lo tanto, los jueces están obligados a interpretarlas en favor del operario.

El Principio de la norma más favorable, se hace referencia aquella, que cuando se encuentre en debate una situación laboral, en la que se pueda aplicar más de una norma a dicha situación, se deberá aplicar la que le dé mayores beneficios al trabajador, no importando el rango ni el ámbito, siempre que su aplicación le dé buenos réditos al mismo.

Principio de la condición más beneficiosa, esta presupone una circunstancia que se haya suscitado y reconocido en otro momento, de ella se entiende que esta deberá ser evaluada y aplicada con tal de que le favorezca al trabajador.

El autor continuó con los principios y señala que el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, se entiende, que, todo trabajador está firmemente protegido por la Constitución y las leyes, e imposibilitado de renunciar a los derechos laborales en cuanto le asiste.

El Principio de Primacía de la realidad, se genera, cuando existe disconformidad en lo que sucede en la realidad y no sucede lo que se pactó en un documento. Tal es así que debemos tener en cuanto lo que sucede en la práctica y no lo que está suscrito en un papel.

El Principio de Buena Fe, que se suscita en el ámbito laboral, se aplica en la esfera del respeto, de la integridad y en la ejecución de los compromisos realizados en razón de sus obligaciones laborales. Dicho principio, presupone el cumplimiento de las labores que son encomendadas por parte del empleador, así también el pago de los derechos que le corresponde (Ramos, 2013).

Una forma más del trabajo a distancia, es también el trabajo a domicilio, que como menciona el autor, es subordinado por el trabajo industrial, esta mención la podremos comprobar en aquellos estados industrializados como lo es el Perú. (Sara-Lafosse, 1982)

La constitución de 1979 en su art. 50 reconoce al trabajo a domicilio y le da una posición jurídico similar a la de los demás trabajadores, en cuanto a las diferencias de sus trabajos. El mencionado artículo, para el autor fue una expansión de los derechos laborales a los trabajadores a domicilio. (Vargas, 2010, p. 35)

Ahora con respecto al derecho de defensa debemos abordar de forma sucinta la delimitación respecto a la educación regular básica, para lo cual partiremos señalando que la educación básica regular alude a la educación brindada por los profesores en Colegios hasta el grado de secundaria.

Bien conociendo este término debemos señalar respecto que si bien el D. U 127-2020 que modifico el DU 26-2020, comprende el derecho de desconexión ordenando su cumplimiento y respecto, para ello identifica que todo empleador deberá cumplir con las condiciones mínimas para la desconexión.

Es bajo esta premisa que debemos señalar en palabras de Rosenbaum (2019), Chira y Távora (2020); así como Pérez (2020) y Puntriano (2020), que en el sistema internacional el derecho de desconexión no se comprende como tal, sin embargo, esta parte a la determinación de funciones y horarios laborales, sea en trabajo remoto o a distancia; sin embargo, según Terradillos (2020), Naranjo (2020), Altés, y Yagüe (2020), y Cardona (2020) se advierte que, la noción se alude por primera vez en el tribunal de Justicia de Cataluña en España, en base a la sentencia 3613, donde se identificó que si bien existen lineamientos internos y en caso de servicios públicos, estatales, esto no presupone la posibilidad del empleador de desconocer los alcances del derecho a la desconexión y principalmente a las función.

Esto pasa aún más en el Sector público en las escuelas educativas de educación regular, ya que, si bien existe una ley de la magistratura que dirige el funcionamiento de los contratos y servicios respecto a la contratación de profesores, así como el funcionamiento de los directores, auxiliares y demás personal. Cabe precisar que durante la pandemia la implementación de nuevas formas de trabajo no siempre responde a las precisiones normativas que se sostienen esto se ve claramente, en el horario y la atención colegiada.

Esta circunstancia según Cotino (2020), Vallecillo (2020), Torres, (2020) y Requena Montes (2020) debe ser regulado, ya que si bien existe regulación respecto al funcionamiento y delimitación de horarios, es diferente hablar del derecho de desconexión, que al plazo y horario laboral, ya que estas se encuentran delimitadas a las funciones que ejercen a razón de un contrato o un régimen laboral, es así que podemos ver en Normas expedidas por las autoridades en el campo de educación como son el Ministerio de educación, y las UGELES, quienes coordinan su funcionamiento, que podemos referir respecto a las políticas que orientan el funcionamiento para seguir brindando educaciones a los alumnos de edad hasta los 16 años, que actualmente buscan el redoblar las funciones, a fin de alcanzar una mejora en la educación ante la limitaciones que existen; sin embargo, esto presupone la necesidad de encargar mayores horas pedagógicas, de atención a padres, colegiadas o de tutoría; por lo que es usual que si quiera se llegue a

respetar el derecho de desconexión, pues todo el día se encuentra en reuniones o dictando clases.

Es bajo este razonamiento que debemos advertir en palabras de Moreno Vida(2019), Gutiérrez Colominas (2020), García (2020) y Candamio (2018), que la implementación y búsqueda de una mejora al servicio público no debe pisotear derechos fundamentales de los profesores, es en tanto y en cuanto, que la regulación del derecho a desconexión no se puede visualizar por ninguna directiva emitida por el órgano competente, por el contrario de buscar su respeto, esta busca abordar mayores funciones en colegios que no cumplen con la capacidad de personal auxiliar para coordinar con los alumnos, razón por la que dicha función, siendo impertinente de ser realizada por la profesora, es que esta, obligadamente deberá realizarlo, a fin de poder contactar con la alumna y poder cumplir con sus horas de atención pedagógica.

Ahora con respecto a la normativa en específico sobre el derecho a la desconexión y el trabajo remoto de los profesores de educación básica regular, se debe mencionar que con fecha 24 de mayo del año 2021, el Ministerio de educación emitió la resolución viceministerial n 155-2021- MINEDU, mediante la cual se estableció disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación antes la pandemia. De la normativa se debe rescatar los siguientes puntos: a) Funciones del profesor, b) horarios de atención, y c) obligaciones de sobre la desconexión del trabajador.

En relación a las funciones debe precisarse que la resolución antes referida es la ampliación de las directivas de trabajo de la Resolución ministerial n 121-2021- MINEDU, de fecha 09 de marzo de 2021, donde exponen las obligaciones del profesor, las cuales se resumen a las siguientes: orientación familiar de las formas de enseñanza y métodos de intención a padres, dialogo informativo con los estudiantes en caso de tutoría, Promover con apoyo con la dirección y otras instituciones ayuda social y psicológica en caso de riesgo de los menores, y coordinar los planes educativas con la dirección y plan educativo bimestral.

En esta línea debemos señalar que en la resolución viceministerial n 155-2021- MINEDU, se precisa respecto a estas funciones que, para toda coordinación y trabajo académico debe primarse la flexibilidad buscando organizar y brindar el servicio educativo según el tipo de presentación, es decir en el caso del trabajo remoto recomiendan utilizar el mayor tiempo de la jornada establecida en el art 65 de la ley magisterial, en funciones importantes que permitan lograr resultados en el desarrollo educativo de los estudiantes.

Ahora con relación al horario de trabajo debemos señalar la resolución viceministerial, alude por primera vez el derecho de desconexión mencionando al respecto, que “debe respetarse el derecho de desconexión”, para lo cual debe considerarse que la resolución directoral 121-2021- MINEDU, expone en razón a la ley 29944 de reforma magisterial que la jornada máxima para los auxiliares educativos serán no máximo de 30 horas, en este contexto además señala que estás únicamente atenderán a las funciones que se exponen en la siguiente tabla:

a) Determinar las experiencias de aprendizaje a desarrollar de acuerdo a las características, necesidades, contextos de sus estudiantes y tipo de prestación del servicio educativo.
b) Interactuar con el estudiante y sus familiares.
c) Utilizar los recursos brindados en el marco de la implementación de la estrategia Aprendo en casa, o complementarlo con cualquier otra estrategia regional, local o de la IE.
d) Brindar tutoría y orientación educativa como medio para brindar soporte emocional.
e) Brindar orientaciones o retroalimentación a los estudiantes para su mejora.
f) Desarrollar la evaluación desde un enfoque formativo.
g) Participar en espacios de trabajo y aprendizaje colaborativo donde se organiza el trabajo pedagógico y se comparten experiencias e información relevante para la mejora de su práctica profesional.

Ahora, teniéndose las apreciaciones sobre las funciones y la jornada máxima, debemos señalar respecto al derecho a la desconexión que, si bien, la

resolución en cuestión alude al respeto de la misma, esta no establece o informa el intervalo de horas, por jornada que deba aplicarse el derecho a la desconexión, en este sentido únicamente identifica la flexibilidad de horas y coordinación de la misma con el director y subdirector, lo cual presupone el incumplimiento del derecho a la desconexión pues la flexibilidad atiende al mejor desarrollo educativo, dejando de lado los plazos de descanso y atención pedagogía del profesor.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo

Se realizó una investigación del tipo básico, ya que esta se aplicó a través de la observación pura (Muntané, 2010), esto quiere decir que, el pilar que sostiene la investigación es la base informativa, a efectos de acopiarse datos y conocimientos que apoyen a responder el objetivo de la investigación.

Diseño

El diseño que se aplicó es cualitativa, ya que en palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014), es aquella que “mayormente trabaja con la recolección de información para mejorar o revelar nuevos aportes en un proceso de interpretación” (p. 40), en consecuencia para el caso en concreto la investigación aplicó un diseño narrativo- interpretativo, ya que busca establecer a través de la observación los elementos básicos y características de la problemática en cuestión, e interpreta los datos obtenidos a fin de identificar la veracidad del supuesto planteado para la investigación.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

Categorías	Sub Categorías	Preguntas para las entrevistas	Instrumentos
Derecho de desconexión	1.1. uso de métodos de comunicación informática interna 1.2. delimitación de los horarios de trabajo 1.3. Delimitación de las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos	Contarán con la distinción según el objetivo, esto quiere decir contara con tres campos de preguntas.	Entrevista Guía documental
Trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728	2.1 Respeto de jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada 2.2 Remuneración acorde a las horas laborales 2.3 Repartición de funciones según el contrato		Entrevista Guía documental

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio fue el sector de Lima, esto considerando que los profesionales que certificaran como participan son de dicho sector.

3.4. Participantes

La investigación contó con un total de diez participantes entre estos especialistas, docentes expertos y jueces en la materia, asimismo, de profesores de educación básica regular que a su vez ejercen como abogados civilistas y laboralistas.

Cantida d N°	Participantes	Institución	Profesión
01	Especialistas en la Materia.	Poder judicial- Juzgado Laboral	Abogados
02	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP General Prado	Profesor de educación básica regular
03	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP General Prado	Profesor de educación básica regular
04	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP General Prado	Profesor de educación básica regular
05	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP General Prado	Abogado y Profesora de educación básica regular
06	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP General Prado	Abogado y Profesora de educación básica regular

07	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP Prado	General	Profesor de educación básica regular
08	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP Prado	General	Profesor de educación básica regular
09	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP Prado	General	Profesor de educación básica regular
10	Trabajadores del Régimen Privado 728	IEP Prado	General	Profesor de educación básica regular

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se llevó a cabo a través de la entrevista, la cual permite el acopio de datos calificables que exponen los elementos que permitirán establecer un condición, circunstancia o característica de una determinada problemática.

Instrumento

Se aplicó los siguientes instrumentos:

Primero está la guía de entrevista, esto es el elemento esencial que permitirá interpretar los datos informativos, cabe señalar que se dirigen a los participantes, siendo en el caso concreto siete especialistas en la materia.

Segundo, se tendrá como método informativo corroborativo la guía documental donde se plasmará la jurisprudencia o normas relacionadas a la materia objeto de análisis.

3.6. Procedimiento

Se inició con el planteamiento de la guía de entrevista, posteriormente se validó con los expertos en materia laboral, para continuar se solicitará el permiso a los trabajadores y especialistas en el tema (abogados), para poder realizar la

entrevista, y para culminar se llevará a cabo un análisis de la información obtenida, para poder emitir conclusiones que ayuden al desarrollo de la investigación.

3.7. Rigor científico

El rigor científico es el acto certificador de calidad de la investigación, esto permitió identificar si la investigación tiene una orientación científica y metodológica adecuada para establecer de forma veraz y objetiva una realidad, siendo en el presente caso determinar si se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

Ahora con lo expuesto se presenta como resultado el siguiente cuadro:

N°	Apellidos y nombres del validador	Función – Grado académico	Nivel Porcentual %
1	Ingrid Del Roció Vergara	Profesora nombrada y Abogada- Magister	95%
2	Prieto Chávez Rosas Job	Asesor de tesis- Doctor	94%
3	Chávez Lozano, José Manuel	Secretario judicial- Magister	95%
			95%

3.8. Método de análisis de datos

El método que se aplicó para el trabajo es el denominado interpretativo – hermenéutico, este consiste que luego de haber acopiado la información elemental o necesaria, se interprete con la finalidad de establecer una consistencia crítica de la realidad problemática, a efectos de hallar una conclusión.

3.9. Aspectos éticos

Se buscó establecer confiabilidad de la información proporcionada, ya que, conlleva a un tema tanto político como jurídico, además la información proporcionada, es veras autentica con el consentimiento de los entrevistados. Se tuvo en cuenta la importancia de las Normas American Psychological Association (APA), las cuales dan consistencia a la correcta esquematización de la investigación, y al respeto a la autoría de las instituciones y los expertos citados, dándole autenticidad a la investigación que servirá como referente para las futuras investigaciones. Transparencia de las fuentes de la información.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Resultado

Habiéndose acopiado los documentos relevantes para el estudio debemos analizar los documentos y las entrevistas, a fin de corresponder a los objetivos de investigación

Primero: Determinar si se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

Considerando los resultados del análisis documental debemos precisar que la norma que actualmente regula las actividades de los profesores de educación media regular, es la Resolución Viceministerial 273-2020, que desarrolla el plan educativo para el año 2021, al respecto cabe advertir que a lo largo de su desarrollo por ningún extremo se ha contemplado el derecho a la desconexión, únicamente se sostiene en base a la ley magisterial, es por ello que debemos señalar que respecto a las funciones esta expone que la principal función es la de acompañamiento y monitorio en razón a las limitaciones horarias expuestas en el art 65 de la ley magisterial; sin embargo, esta no advierte las extensiones de horas que lleva a atender a los alumnos, así como las horas de pedagogía, que a su vez pueden cruzarse con las horas colegiadas, donde realizan las coordinaciones respecto a las funciones y determinación de actividades por áreas.

Al respecto cabe precisar que en el sistema internacional el derecho de desconexión no se comprende como tal, sin embargo, esta parte a la determinación de funciones y horarios laborales, sea en trabajo remoto o a distancia; sin embargo, según Terradillos (2020), Naranjo (2020), Altés, y Yagüe (2020), y Cardona (2020) se advierte que, la noción se alude por primera vez en el tribunal de Justicia de Cataluña en España, en base a la sentencia 3613, donde se identificó que si bien existen lineamientos internos y en caso de servicios públicos, estatales, esto no

presupone la posibilidad del empleador de desconocer los alcances del derecho a la desconexión y principalmente a la función.

Siendo así cabe agregar lo expuesto por los 10 participantes (Angelica Granados Alzamora, Jorge Castro Luis Fidel Castiglioni, Baltierrez Moran Ana Luisa, Olano Figueroa, Lucia Antonieta, Julon Miranda, Lucidoro, Garcia Manrique , Vijaya Ernestina, Enith Salas Mathius, Castillo Palacios Doris Silvia, etc) quienes en la misma línea de ideas de la magister en educación y abogada Ingrid del Roció Vergara Odiaga (ex jefa de CADER de la DREC), señalaron que actualmente no se respeta el derecho de desconexión, peor aún se ignora por completo por parte de las autoridades, quienes creen respecto a la distribución de funciones se realiza según norma; sin embargo, esto es todo lo contrario, ya que tanto el desconocimiento del uso de medios tecnológicos, como a su vez de falta de personal auxiliar o regulación respecto a la implementación de profesionales de asistencia técnica, es que se complica mucho más cumplir con las funciones en el tiempo laboral, razón por la que en muchas ocasiones es usual terminar usando tu tiempo personal, para la atención pedagógica, de padres y más aún si se te destino la tutoría de un salón.

Objetivo específico primero: Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto a fin de respetar la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Considerando los resultados del análisis documental debemos precisar oficio múltiple n° 007 -2021, donde se solicita reformular y redoblar los esfuerzos para adecuar de forma célere los procedimientos para el dictado académico, asimismo se resaltó la función respecto al empleador (director) con respecto a la delimitación de funciones y obligación de comunicación y auxilio mediante el personal correspondiente. Al respecto cabe señalar que la Ley magisterial prevé que la principal comunicación informativa debe ser a través del personal auxiliar a cargo

del director y la sub directoras; sin embargo, la realidad obedece a la idea equivocada de respeto en relación a las funciones, y mucho más a los plazos laborales y horarios, ya que se entiende que se cuenta con horas pedagógicas, ordinarias, colegiadas y de tutoría de ser el caso; esto ocasiona claramente que adicionalmente al tener que encargar a los profesores a realizar funciones de comunicación alarguen de forma indebido su horario.

Es de precisar según Cardona (2020), que si bien existe una ley de la magistratura que dirige el funcionamiento de los contratos y servicios respecto a la contratación de profesores (y los directores, auxiliares y demás personal), es cierto también que durante la pandemia la implementación de nuevas formas de trabajo no siempre responde a las precisiones normativas que se sostienen esto se ve claramente, en el horario y la atención colegiada.

Al respecto nuevamente debemos resaltar lo expuesto por la magister Ingrid del Roció Vergara Odiaga (ex jefa de CADER de la DREC), quien identifica que es usual sobrepasar las funciones que se le es competente según ley, sin embargo, el no hacerlo presupone que apertura un proceso por abandono del trabajo, o que no sancionen, ya que si bien existe un contrato que delimita las funciones, también las normas que reforma las condiciones de trabajo, por lo que concretamente no existe un horario fijo de trabajo. Además sus colegas los profesores Angelica Granados Alzamora, Jorge Castro Luis Fidel Castiglioni, Baltierrez Moran Ana Luisa, Olano Figueroa, Lucia Antonieta, Julon Miranda, Lucidoro, Garcia Manrique , Vijaya Ernestina, Enith Salas Mathius, y Castillo Palacios Doris Silvia, señalaron que actualmente si bien han sido capacitados para el uso de métodos tecnológicos para la enseñanza académica, esto no significa que se hayan adaptado, por lo que entre otras razones genera el uso de un tiempo mayor al que se usaba para el desarrollo de material académico cuando la educación era presencial, lo cual afecta claramente al descanso y el espacio personal de los profesores, es decir el derecho a la desconexión.

Segundo Objetivo Específico: Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en los horarios en el trabajo remoto acorde con la remuneración de las horas laborales de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Al resaltar nuevamente la Resolución Viceministerial 273-2020, debemos dar a conocer respecto a los horarios de trabajo donde se señala que estos estarán de acorde al art 65, asimismo, la compensación de horas se encontrará deberá ser en razón a las funciones que correspondan ejercer.

Del particular únicamente no puede sostener la posibilidad de regular el derecho de desconexión, sino que se busca entorpecer los derechos del profesorado, ya que por una parte solicitar redoblar esfuerzos y compeler en un apoyo conjunto; sin embargo, por otro lado, no concuerdan las remuneraciones o beneficios por las horas extras. Esto acorde con lo expuesto por la magister Vergara Odiaga (ex jefa de CADER de la DREC), quien identifica que la única forma de pedir una compensación de las horas es que existe la fuerza mayor de la función, es decir únicamente se podrá extender la hora de atención en razón al origen de nuevas problemáticas, ya que, se le destina un horario de atención a padres, por ejemplo, la responsabilidad de incumplir el horario preestablecido.

Por otro lado, los profesores de la IE General Prado Angelica Granados Alzamora, Jorge Castro Luis Fidel Castiglioni, Baltierrez Moran Ana Luisa, Olano Figueroa, Lucia Antonieta, Julon Miranda, Lucidoro, Garcia Manrique , Vijaya Ernestina, Enith Salas Mathius, y Castillo Palacios Doris Silvia; “que las remuneraciones son acorde a los lineamientos del contrato, y a su vez de la ley de reforma magisterial”, sin embargo, según “las disposiciones de los directores y la DREC se exige flexibilidad horaria a fin de brindar una adecuada educación, lo cual en la práctica ha generado que deban extenderse las horas de atención”, pues “ahora debe atenderse de forma individualizada”, así como debe “ajustarse los horarios para el desarrollo de planes académicos según el área pedagógica”, esto presupone que debe ampliarse las horas laborales, sin ser remuneradas pues

técnicamente es parte de las actividades.

Tercer Objetivo específico: Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto acorde con la repartición de funciones según el contrato para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

Por último, nuevamente es necesario analizar el oficio múltiple n° 007 -2021, a fin de destacar respecto a las obligaciones del empleador (director) en relación a la función de disponer el personal auxiliar, en razón a que debe dividir el trabajo de los docentes atendiendo las funciones preestablecidas en el contrato; sin embargo, en dicho oficio reiterativo se vuelve a presenta una contradicción ya que por una parte se solicita el ejercicio en razón a las funciones y el respecto a los horarios laborales, pero nuevamente se instruye a implementar una comisión a fin de asistir e informar de forma directa al director.

Debemos advertir en palabras de Moreno Vida (2019), Gutiérrez Colominas (2020), García (2020) y Candamio (2018), que la implementación y búsqueda de una mejora al servicio público no debe pisotear derechos fundamentales de los profesores, es en tanto y en cuanto, que la regulación del derecho a desconexión no se puede visualizar por ninguna directiva emitida por el órgano competente.

Por otro lado, los profesores de la IE General Prado Angelica Granados Alzamora, Jorge Castro Luis Fidel Castiglioni, Baltierrez Moran Ana Luisa, Olano Figueroa, Lucia Antonieta, Julon Miranda, Lucidoro, Garcia Manrique , Vijaya Ernestina, Enith Salas Mathius, y Castillo Palacios Doris Silvia; “que la mayoría de comunicados es realizado durante las clases”, para los padres de familia “se generan a través de los grupos en Whatsapp”, sin embargo, “ los directores, axiliars técnicos son los que antes realizaban estas funciones de forma general”, lo cual cambio, ya que “según los nuevos lineamientos de la DREC, parte de la calificación es el aviso, la atención a padres de forma individualizada, así como la comunicación con ellos, sobre la evaluación y rendimiento de los alumnos”.

4.2. DISCUSION

En revisión a los resultados obtenidos debemos contrastarlo en razón a las entrevistas, para ello se señala respecto a:

En relación al objetivo general “Determinar si se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728”. Debemos señalar que en el sistema internacional el derecho de desconexión no se comprende como tal, sin embargo, esta parte a la determinación de funciones y horarios laborales, sea en trabajo remoto o a distancia.

Sin embargo, según Terradillos (2020), Naranjo (2020), Altés, y Yagüe (2020), y Cardona (2020), se advierte que, la noción se alude por primera vez en el tribunal de Justicia de Cataluña en España, en base a la sentencia 3613.

Aunado ello tenemos que los 10 participantes señalan que, no se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular, además se considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

Aunado a ello debemos señalar que la Resolución Viceministerial 155-2021 emitido el 26 de mayo de 2021 y Resolución ministerial n 121-2021- MINEDU, de fecha 09 de marzo de 2021, aluden a que debe primarse la satisfacción del alumno y su desarrollo académico, por lo que toda practica y jornada laboral debe orientar a su cumplimiento, causando el olvido del derecho a la desconexión específicamente a las 12 horas de desconexión por jornada laboral, pese a que el primero mención hace referencia sobre el “respeto del derecho a la desconexión”. En consecuencia se sostiene se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728, ya que

Por otro lado respecto al objetivo específico 1 “Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto a fin de respetar la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728”. Debemos señalar que si bien existe una ley de la magistratura que dirige el funcionamiento de los contratos y servicios respecto a la contratación de profesores (y los directores, auxiliares y demás personal), es cierto también que durante la pandemia la implementación de nuevas formas de trabajo no siempre responde a las precisiones normativas que se sostienen esto se ve claramente, en el horario y la atención colegiada.

Aunado los 10 participantes señalan que no se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria).

Asimismo cabe indicar que la adecuación de formas de enseñanza demanda la atención técnica, socio educativa, y el estudio de realidad económica de los alumnos y sus familias; sin embargo la Resolución ministerial n 121-2021-MINEDU, no expone alguna forma de implementación que facilite la aplicación de métodos de comunicación informática, ya que si bien en esta se sostiene que los profesores serán capacitados por las DRE de su región no establecen que posterior a estas capacitaciones existirá una supervisión de soporte a los alumnos, y los directores. Con relación a este último se alude que tiene obligación de brindar las formas de protección sobre el trabajo remoto que tendrá el profesor, es decir que deberá velar que los alumnos o terceros no interfieran con la comunicación y los métodos que use el profesor para fines de enseñanza o indicación académica; así como que se respete la jornada laboral del mismo, salvo excepciones comunicadas por el docente.

En este sentido se sostiene que no existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto a fin de respetar la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728,

ya que si bien la Resolución ministerial n 121-2021- MINEDU expone las obligaciones y jornadas laborales del docente, así como las funciones del director y el cuerpo de asesores a su mando, no se cumple con la protección sobre la jornada laboral del docente pues en la practica según los entrevistados los medios de comunicación y métodos de enseñanza generan mayor uso de tiempo, así como también al momento de brindar atención a los alumnos se tiende a exceder el tiempo de comunicación y las horas de jornada por ley, lo cual aun comunicándose con el director y los subdirectores, no se puede construir un medio intermediario que evite que los alumnos se contacte fuera de horas laborales.

En relación al objetivo específico 2“Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en los horarios en el trabajo remoto acorde con la remuneración de las horas laborales de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728”. Debemos señalar que por contrario de buscar incentivar a la plana docente la Resolución Viceministerial 273-2020, desconoce el respeto a los horarios de trabajo de acorde al art 65, asimismo, la compensación de horas se encontrará deberá ser en razón a las funciones que correspondan ejercer.

En este contexto preciso agregar señalando que de 10 participantes señalan que se afecta el derecho de desconexión en los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria), además que no es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria).

Por otro, la Resolución Viceministerial 155-2021 únicamente alude en el sub epígrafe “Sobre la jornada laboral” que “Cumplida la jornada laboral se debe respetar el derecho a la desconexión digital”, sin considerar lineamientos mínimos que comprende el Decreto de Urgencia que regula dicha figura, específicamente nos referimos a las 12 horas de descanso, lo cual permite apreciar que si bien las directivas exponen bases administrativas para el plan académico, colegiado y las estrategias de enseñanza de cada colegio, estas no establecen la realidad

específicas de administración y gestión de cada Colegio; ergo esto no justifica que no se especifique mínimamente el respeto obligatorio que debe tenerse con relación al descanso por conexión cada 12 horas, así como los intervalos y medios de apoyo sobre el trabajo que deben gozar de asistencia los profesores.

En este sentido se sostiene que no existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en los horarios en el trabajo remoto acorde con la remuneración de las horas laborales de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728, ya que si bien existe normativa sobre el respeto del derecho a la desconexión en el campo de la educación media regular para el trabajo remoto de los docentes, como es la Resolución Viceministerial 155-2021, las Resolución Viceministerial 155-2021 emitido el 26 de mayo de 2021 y Resolución ministerial n 121-2021- MINEDU, no establecen lineamientos mínimos necesarios de su cumplimiento para que se materialice en la practica el derecho de desconexión, así como las sanciones devenidas de su incumplimiento.

En relación al objetivo específico 3“Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto acorde con la repartición de funciones según el contrato para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728”. Debemos señalar que la implementación y búsqueda de una mejora al servicio público no debe pisotear derechos fundamentales de los profesores, es en tanto y en cuanto, que la regulación del derecho a desconexión no se puede visualizar por ninguna directiva emitida por el órgano competente.

Aunado los 10 participantes señalan que se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728, además se considera que los empleadores no cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria).

Agregando a ello es necesario mencionar que la Resolución Viceministerial 273-2020, encomienda las funciones al auxiliar educativo a fin dar a conocer de manera inmediata los eventos, tramites, y lineamientos de evaluación, lo cual es contradictorio a la Resolución Viceministerial 155-2021, donde se señala la flexibilidad y apoyo al personal auxiliar educativo encomendando las funciones prioritarias y necesarias para el desarrollo educativo de los alumnos, a fin de respetar la jornada laboral de docente, lo cual en la práctica según los entrevistados es contradictorio pues se agrega otra función al profesor que consiste en comunicar eventos y formas de atención a padres a través de los alumnos, hasta en ocasiones debiendo “buscar la forma de comunicarse al no poder hacerlo con los números brindados en la base de datos entregada por los auxiliares”, esto aun cuando la Resolución Viceministerial 155-2021, busca minorizar las funciones del docente a fin de respetar su jornada laboral y su derecho a la desconexión.

En este sentido se sostiene que no existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto acorde con la repartición de funciones según el contrato para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728, ya que en la practica pese a la prioridad normada por Resolución Viceministerial 155-2021, a fin de respetar el derecho de desconexión y la jornada laboral, la práctica obedece en el sentido más estricto pues los directores señalan que es obligaciones de los profesores el realizar las comunicaciones con los alumnos y los padres, así como de comunicar eventos esto pues es parte de los deberes de evaluación; sin embargo, esto es contradictorio a la Resolución Viceministerial 273-2020.

V. CONCLUSIONES

Aplicando un enfoque cualitativo partiendo del análisis empírico y contrastándolo con el análisis teórico y documental, nos permite exponer lo siguiente:

El derecho de desconexión es un término novísimo, que según Terradillos proviene del derecho Frances, y es regulado de forma indirecta en el acuerdo 114 de la OIT; por lo que se sostiene que, al ser una nueva figura aplicable a las formas del trabajo remoto en el Perú, es necesario regularse límites, sanciones y formas de aplicarse a todos los campos laborales.

Se vulnera el derecho de la desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728, así como aquellos extendidos al régimen 276, ya que el Decreto de Urgencia N° 026-2020, menciona de forma sustancial el derecho a desconectarse, por lo que al intentar adecuar este derecho a las prácticas laborales en la educación básica regular, demanda mayor evaluación de los lineamientos legales, técnicos y exigencias socio educativas de los alumnos, ya que según la Resolución Viceministerial 155-2021 emitido el 26 de mayo de 2021 y Resolución ministerial n 121-2021- MINEDU, de fecha 09 de marzo de 2021, se sostiene que debe primarse la satisfacción del alumno y su desarrollo académico, por lo que toda práctica y jornada laboral debe orientar a su cumplimiento, causando el olvido del derecho a la desconexión específicamente a las 12 horas de desconexión por jornada laboral.

Los métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto generan mayor dificultad en el trabajo remoto, asimismo, afecta el derecho de desconexión y de forma directa a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728, ya que según los resultados de entrevista este horario comprende la culminación de cada actividad es decir la atención a padres, la coordinación académica, la supervisión y la atención como enseñanza de los alumnos, razón por la que cumplir todas estas actividades en el lapso de tiempo que regularmente se utilizaba en la enseñanza presencial es sumamente difícil, más aún con el uso de métodos de comunicación

que no todos conocen o saben utilizar, esta idea concuerda con la realidad expuesta por Terradillos quien señala que la adecuación de formas de enseñanza demanda la atención técnica, socio educativa, y el estudio de realidad económica de los alumnos y sus familias.

El derecho de desconexión regula el descanso mínimo de 12 horas por jornada laboral diaria; sin embargo, la Resolución Viceministerial 155-2021 emitido el 26 de mayo de 2021 y Resolución ministerial n 121-2021- MINEDU, de fecha 09 de marzo de 2021, priman el desarrollo educativo de los alumnos sin dar a conocer estos lineamientos, como se menciona en la Resolución Viceministerial 155-2021 donde únicamente se alude en el sub epígrafe “Sobre la jornada laboral” que “Cumplida la jornada laboral se debe respetar el derecho a la desconexión digital”; lo cual al contrastarse con los resultados de la entrevista se sostiene que en la práctica la jornada laboral real del profesor de educación básica regular puede extenderse hasta más de doce horas, entre las actividades educativas, coordinaciones y supervisiones, en consecuencia se afecta el derecho de desconexión pese a mencionarse su respeto en la resolución sobre disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el desarrollo del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19.

Las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto, acuerdo con la repartición de funciones según el contrato para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728, concuerdan con los seguimientos técnicos de evaluación expuestos por Altés, y Yagüe, donde se comprende que el empleador o representante de la institución debe encomendar a su auxiliares o sub representantes a realizar todo comunicado con relación a su función; sin embargo, el Ministerio de educación a través de la Resolución Viceministerial 273-2020, encomienda las funciones al auxiliar educativo a fin dar a conocer de manera inmediata los eventos, tramites, y lineamientos de evaluación, lo cual es contradictorio a la Resolución Viceministerial 155-2021, donde se señala la flexibilidad y apoyo al personal auxiliar educativo encomendando las funciones prioritarias y necesarias para el desarrollo educativo de los alumnos, a fin de

respetar la jornada laboral de docente, en consecuencia se sostiene que dicha directiva general del año 2020, afecta directamente al derecho de desconexión al generar mayores obligaciones al docente que técnicamente deben ser respetados según la Resolución Viceministerial 155-2021.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se encargue al Ministerio de educación a realizar conjuntamente con el Ministerio de Trabajo la supervisión de las jornadas laborales de los profesores de educación básica regular, a fin de identificar los factores que ocasionan el menoscabo al derecho de desconexión.
2. Se encomiende al Ministerio de educación, mediante la UGEL, DRE y las instituciones educativas a realizar un informe del estado socio económico de los estudiantes, así como de los conocimientos para el uso de métodos educativos de los profesores.
3. Se encargue una comisión especializada en el Ministerio de Educación conjunta con el Ministerio de Trabajo para la supervisión de los directores y planes académicos, así como horarios laborales de los profesores, a fin de poderse aplicar una hora para la desconexión de los docentes, debiéndose comunicar a los estudiantes del centro educativo, bajo responsabilidad.
4. Se encomiende a las DRE a solicitar el informe de coordinadores y auxiliares, así como las plataformas de comunicación a los alumnos, a fin de evitar la sobrecarga de funciones al docente.

REFERENCIAS

- Acuña, J. D. (2018). Convencionalización de la contratación administrativa de servicios. (*Tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú*). Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12747>
- Aguinaga, J. (28 de Marzo de 2018). Teletrabajo para el Perú. *Portal Jurídico Pasión por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/teletrabajo-peru/>
- Altés, A y Yagüe, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data». *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1 (2), pp. 61-87. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5539/3912>
- Candamio, J. (2018). Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿qué es y por qué la nueva Ley de Protección de Datos pretende regularlo?. *Revista Iberley*, 1 (12). <https://www.iberley.es/revista/derecho-desconexion-digital-fuera-ambito-laboral-nueva-lopd-pretende-regularlo-116>.
- Cardona, M. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Social*, 90, pp. 109-126.
- Chira, G. y Távora, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista De investigación De La Facultad De Derecho*, 9(2), 73-87. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459>
- Constitución Política del Perú. (1979).
- Constitución Política del Perú. (1993).
- Cotino, L. (2020). La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en

tiempos del coronavirus. *Revista de Educación y Derecho*, 21, pp. 1-29. <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/31213/31283> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

De Lama, M. (30 de Mayo de 2018). Alcances sobre la fiscalización laboral, por Manuel de Lama. (D. Morales, Entrevistador) Obtenido de <https://lpderecho.pe/alcances-sobre-fiscalizacion-laboral-manuel-lama-video/>

Decreto de Urgencia N° 026-2020. (15 de marzo de 2020). (que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus(COVID-19) en el territorio nacional).

Decreto Legislativo N° 728. (s.f.). Ley de Fomento del Empleo.

Decreto Supremo N° 010-2020-TR. (24 de marzo de 2020). Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19.

Escobedo, A. (16 de Marzo de 2020). Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto. *Portal Jurídico Pasión por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>

García, M. (2020). La docencia desde el hogar. Una alternativa necesaria en tiempos del Covid 19. *Polo del Conocimiento. Revista científico-profesional*, 5(4), pp. 304-324 <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1386/2519>

Gómez, F. (2015). *Derecho del Trabajo Individual* (4. ed. ed.). Lima, Perú: San Marcos.

Gutiérrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, 31, pp. 1-13.

<http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>

Gutierrez, J. (2020). La desconexión digital. *Revista de rnet*, N.º 31.

Jiménez. (24 de marzo de 2020). Teletrabajo vs trabajo remoto. ¿Qué asume la empresa si me pasa algo trabajando en casa? (D. Gestion, Entrevistador) Obtenido de <https://www.ppulegal.com/insights/prensa/teletrabajo-vs-trabajo-remoto-que-asume-la-empresa-si-me-pasa-algo-trabajando-en-casa/>

Ley N° 30036. (5 de junio de 2013). Ley que Regula el Teletrabajo.

López & Neira, E. y. (2019). El Teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Provincia de Trujillo-Peru, 2019. (*Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego*). Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5830>

Ministerio del Trabajo. (2020). Guía para la aplicación del Trabajo Remoto. 2. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Moreno Vida, N. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 150, pp. 161-185 <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=2b21c38c-9049-41d0-b85b-c5690438dc18.pdf>

Naranjo, L. (2020). Vicissitudes of the new right to digital disconnection: An analysis based on labor law. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 12 (2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>

Organización Internacional del Trabajo, O. (29 de mayo de 2020). Las Normas de la OIT y la COVID-19(coronavirus). 2.1. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

Pagés, C. (29 de abril de 2020). Cómo superar el golpe e ir más allá: el trabajo después del COVID-19. *[Publicación en un Blog]*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-superar-el-golpe-e-ir-mas-alla-el-trabajo-despues-de-la-covid-19/>

Palacios, M. (2017). El Teletrabajo: hacia una regulación garantista en el Ecuador. *(Tesis de Maestría en Derecho Mención en Derecho Constitucional, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/5821>

Pérez, C. (27 de abril de 2020). Trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo. *Revista Actualidad Laboral*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-del-covid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>

Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14 (15), pp 257-275. <https://revistaius.com/index.php/ius/article/view/636/769>

Puntriano, C. (2020). LA DESCONEXIÓN DIGITAL: ALCANCES Y REGULACIÓN EN EL PERÚ. *Revista LABOREM*, n 23. <https://www.spdtss.org.pe/archivos/laborem/23/18.pdf>

Ramos, J. (1 de Setiembre de 2013). Los Principios del Derecho Laboral. *[Publicación en un Blog]*. Obtenido de <http://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>

Rangles, F. (2015). El teletrabajo como un contrato protegido por el derecho laboral. *(Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de Abogado, Universidad San Francisco de Quito, Ecuador)*. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/5572>

Requena Montes, O. (2020). «Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva». *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 10,

núm. 2, págs. 541-560 [en línea] https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076

Rosenbaum, F. (2019). The “right” to disconnection with special emphasis in the Uruguayan legal system. *Revista Derecho y Sociedad*, 53 (1). <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/173758>

Sara-Lafosse, V. (1982). El Trabajo a Domicilio: antecedentes generales y análisis del caso de los confeccionistas. *Revista Pontificia Universidad Católica del Perú*(7), 83-98. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6869>

Terradillos, M.(2020). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Revista MINECO*, 12.

Torres, B. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), pp. 239-261 [en línea] http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/837/1053

Vallecillo, R. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), pp. 210-238 http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/836/1052

Vargas, T. (2010). La respuesta del ordenamiento laboral peruano frente al teletrabajo. (*Tesis de grado para optar el título profesional de abogado que presenta el bachiller, Pontificia Universidad Católica del Perú*). Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1614>

Vargas, T. (27 de 10 de 2020). Vigencia y necesidad del trabajo remoto. (E. A. LA LEY, Entrevistador) Obtenido de <https://laley.pe/art/10231/vigencia-y-necesidad-del-trabajo-remoto>

ANEXOS

Anexo 1. Declaratoria de autenticidad (autor)

Anexo 2.- Matriz de operacionalización de variables

Anexo 3.- Guía de entrevista

Anexo 4- Validación de Expertos

Anexo 5- Guía de análisis de sentencias

Anexo 6- Resultados de entrevista

Anexo 7- Recibo de originalidad

ANEXO 2
MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TITULO: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIA Y SUBCATEGORIA	METODOLOGÍA
<p>1.Problema General ¿Se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?</p>	<p>1.Objetivo General Determinar si se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.</p>	<p>No se cumple con los alcances contrátateles del régimen laboral 728 en los docentes de educación básica regular, por lo que se vulneraría el derecho de desconexión en el trabajo remoto</p>	<p style="text-align: center;">CATEGORIAS</p> <p>1. Derecho de desconexión</p> <p>2. Trabajo remoto</p>	<p>1. Método de la Investigación Enfoque Cualitativo</p>
<p>2.Problema Específicos:</p> <p>a. ¿Existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto a fin de respetar la jordan laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?</p> <p>b. ¿Existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en los horarios en el trabajo remoto acorde con la remuneración de las</p>	<p>3. Objetivos Específicos</p> <p>Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto a fin de respetar la jordan laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.</p> <p>Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en los horarios en el trabajo remoto acorde con la remuneración de las</p>	<p style="text-align: center;">SUPUESTOS ESPECIFICOS</p> <p>No es adecuado la regulación del derecho de desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jordan laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.</p> <p>La regulación del derecho de desconexión en los horarios en el trabajo remoto no es acorde con la remuneración de las horas</p>	<p style="text-align: center;">SUB-CATEGORIAS</p> <p>1.1. uso de métodos de comunicación informática interna</p> <p>1.2. Delimitación de los horarios de trabajo</p> <p>1.3. Delimitación de las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos</p> <p>2.1 Respeto de jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada</p> <p>2.2 Remuneración acorde a las horas laborales</p> <p>2.3 Repartición de funciones según el contrato</p>	<p>2. Tipo y Diseño de la Investigación:</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: Diseño narrativo de nivel Interpretativo</p> <p>Participantes: Siete participantes especialistas en la materia.</p> <p>3. Instrumento y técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entrevista ➤ Análisis documental de sentencias de casos ➤ Guía de entrevista ➤ Guía de análisis documental

<p>horas laborales de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?</p> <p>c. ¿Existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto acorde con la repartición de funciones según el contrato para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?</p>	<p>horas laborales de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.</p> <p>Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto acorde con la repartición de funciones según el contrato para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.</p>	<p>laborales de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.</p> <p>La regulación del derecho de desconexión en las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto no es acorde con la repartición de funciones según el contrato para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.</p>		
---	---	--	--	--

ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta:

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en

el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta:

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta:

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión en los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta:

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta:

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se

encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta:

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta:

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 4

FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Prieto Chávez Rosas Job
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4. Autoras de Instrumento: Quispe Rojas Linder

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

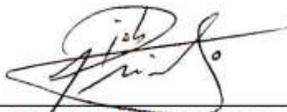
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

94%

Lima, 26 de noviembre del 2020


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 41651398 . Telf.: 922011064

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Chávez Lozano, José Manuel
- 1.2. Cargo e institución donde Secretario Judicial
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: guía de entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Quispe Rojas, Linder

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: No CAL:68974. Telf.: 997245208

Lima, 06 de diciembre del 2020

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: Mg. Ingrid Del Rocio Vergara Odiaga
- 5.2. Cargo e institución donde trabajo: Profesora nombrada del IE General prado y Abogada
- 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: guía de entrevista
- 5.4. Autor(A) de Instrumento: Quispe Rojas, Linder

VI. 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	

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: No CAL:68974. Telf.: 997245208

Lima, 06 de diciembre del 2020

ANEXO 5

FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL

ANÁLISIS DOCUMENTAL

I. Objetivo General

Determinar si se vulnera el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

II. Análisis del derecho a la desconexión

Materia	Resolución Viceministerial 273-2020 emitido el 11 dic 2020
Función	“ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO DEL AÑO ESCOLAR 2021 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y PROGRAMAS EDUCATIVOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA
DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	IDENTIFICACIÓN DEL OBJETIVO DE ANÁLISIS
Ministerio de educación. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1486918/RVM%20N%C2%B0%20273-2020-MINEDU.pdf	<p>Respecto a los horarios debemos señalar que: Coordinaciones IIEE-EESS, el/la director/a de la IE coordina con el responsable del Establecimiento de Salud las prestaciones programadas por salud para el presente año (vacunación, desparasitación, evaluación bucal, mental, administración de sulfato ferroso, etc.), asimismo coordinan las fechas y horarios. Estos acuerdos se consignan en el acta correspondiente. Las fechas de las actividades conjuntas se incluyen en la calendarización del año escolar del PAT de la IE, a fin de contribuir con las actividades de enseñanza-aprendizaje y el aprovechamiento pedagógico durante la presencia del personal de salud. La información sobre las fechas y horarios de las actividades sobre Salud Escolar será comunicada por medio virtual o el que se disponga a la UGEL correspondiente.</p> <p>Las atenciones en la IIEE a los y las estudiantes será durante el horario de clases en las fechas y horarios acordados establecidos en el acta. Si es necesario realizar un cambio de fecha, el personal de salud debe reprogramar la fecha y horario en coordinación con la dirección de la IE.</p>

VI: ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS ESPECÍFICAS PARA LA DISTRIBUCIÓN DE HORARIOS DE CLASES

Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo para la mejora de las prácticas pedagógicas orientadas al logro de aprendizajes previstos en el CNEB Este compromiso de gestión permite que el equipo directivo y docente de las II.EE., o quienes asumen sus funciones en los programas educativos, desarrollen acciones orientadas al mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, con énfasis en la planificación, conducción-mediación, evaluación formativa, a través de las prácticas de gestión que se detallan a continuación.

El Director o directora de la I.E. en el marco de la presente norma, a partir de criterios objetivos y con la participación de la comunidad educativa la I.E. define de manera flexible las características del servicio que responda a la diversidad y necesidad de los estudiantes; para lo cual, puede asignar funciones o tareas específicas a los profesores y profesoras sin aula a cargo o profesores en general, en correspondencia con las funciones propias de su cargo y en el marco de los artículos 3 y 4 de la Ley 29944, en concordancia con la jornada máxima prevista en el artículo 65 de la citada Ley. En el caso de los profesores contratados, se considera la jornada máxima prevista en su contrato:

Artículo 65 JORNADA DE TRABAJO La jornada de trabajo del profesor se determina de acuerdo al área de gestión en la que se desempeña: En el área de gestión pedagógica, la jornada de trabajo del profesor con aula a cargo es de treinta y dos (32) o treinta y cinco (35) horas pedagógicas semanales - mensuales, las cuales pueden ser lectivas o no lectivas, según modalidad, forma, nivel o ciclo educativo en el que presta servicio. Los profesores que desempeñen otros cargos distintos al de profesor con aula a cargo, su jornada de trabajo es de cuarenta (40) horas pedagógicas semanales – mensuales. La hora pedagógica es de cuarenta y cinco (45) minutos. Cuando el profesor trabaja un número de horas adicionales por razones de disponibilidad de horas en la institución educativa, el pago de su remuneración está en función al valor de la hora pedagógica. En el área de gestión institucional la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales – mensuales.

En el área de formación docente la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales – mensuales. En el área de innovación e investigación la jornada es de cuarenta (40) horas cronológicas semanales – mensuales. Artículo 65 modificado por el artículo 2 de la Ley N.º 30541, publicada el 23 de febrero de 2017

COMENTARIO

N.-	CATEGORIA Y SUBCATEGORIAS	Marcar	
		Si	No
1	DERECHO DE DESCONEXION		x
2	TRABAJO REMOTO	x	
	1.1. uso de métodos de comunicación informática interna	x	
	1.2. Delimitación de los horarios de trabajo		x
	1.3. Delimitación de las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos		x
	2.1 Respeto de jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada		x
	2.2 Remuneración acorde a las horas laborales		x
	2.3 Repartición de funciones según el contrato		x

ANÁLISIS DOCUMENTAL

I. Objetivo Especifico 1

Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto a fin de respetar la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

II. Análisis del derecho a la desconexión

Materia	Resolución Viceministerial 273-2020 emitido el 11 dic 2020
Función	“ORIENTACIONES PARA EL DESARROLLO DEL AÑO ESCOLAR 2021 EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y PROGRAMAS EDUCATIVOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA
DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	IDENTIFICACIÓN DEL OBJETIVO DE ANÁLISIS
Ministerio de educación. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1486918/RVM%20N%C2%B0%20273-2020-MINEDU.pdf.pdf	5.4.1.4. Del control de asistencia del personal docente y auxiliar de educación, y profesionales no docentes de la modalidad EBE De brindarse el servicio presencial, los docentes, auxiliares de educación y profesionales no docentes de la modalidad EBE (psicólogos, tecnólogos, entre otros) registraran su asistencia en el sistema de control de asistencia que se haya implementado para tal fin, dejando constancia de la hora de ingreso y salida de su centro de trabajo, el cual es obligatorio. De brindarse el servicio semipresencial, los docentes, auxiliares de educación y profesionales no docentes de la modalidad EBE (psicólogos, tecnólogos, entre otros) registrarán su asistencia conforme a lo citado en el párrafo precedente y a la vez emitirán un informe mensual dirigido al director/a de la I.E. respecto de las actividades realizadas de forma virtual, conforme a lo establecido en la Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 098-2020-MINEDU y el Oficio Múltiple N°00049-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DITEN De brindarse el servicio no presencial, los docentes y auxiliares de educación emitirán un informe mensual dirigido al director/a de la I.E. respecto de las actividades realizadas de forma remota, conforme a lo establecido en la Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 098-2020-MINEDU y el Oficio Múltiple N°00049-2020- MINEDU/VMGP-DIGEDD-DITEN Lo citado en los párrafos precedentes, constituye un insumo para que el director/a de la I.E. remita a la UGEL /DRE, de ser el caso, el reporte mensual de asistencia conforme a los anexos 03

y 04 de la Resolución de Secretaría General N° 326-2017-MINEDU. 5.4.1.5. Docente de Aula de Innovación Pedagógica-AIP El o la profesor/a nombrado/a y contratado/a en AIP es responsable de gestionar y brindar asesoría técnico-pedagógica a los docentes en la integración de las tecnologías de información y comunicación para su aprovechamiento en los procesos pedagógicos y de gestión escolar, pudiendo el director/a de la I.E. asignar funciones de acuerdo con la necesidad del servicio educativo.

COMENTARIO

N.-	CATEGORIA Y SUBCATEGORIAS	Marcar	
		Si	No
1	DERECHO DE DESCONEXION		x
2	TRABAJO REMOTO	x	
	1.1. uso de métodos de comunicación informática interna	x	
	1.2. Delimitación de los horarios de trabajo		x
	1.3. Delimitación de las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos		x
	2.1 Respeto de jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada		x
	2.2 Remuneración acorde a las horas laborales		x
	2.3 Repartición de funciones según el contrato		x

I. Objetivo Especifico 2

Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto a fin de respetar la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

II. Análisis del derecho a la desconexión

Materia	OFICIO MÚLTIPLE N° 007 -2021-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.07/ARH/EAP.
Función	“REITERA CUMPLIMIENTO DE LABORES NO PRESENCIALES DEL PERSONAL DOCENTE Y AUXILIARES DE EDUCACIÓN”
DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	IDENTIFICACIÓN DEL OBJETIVO DE ANÁLISIS
Ministerio de educación. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1486918/RVM%20N%C2%B0%20273-2020-MINEDU.pdf.pdf	Es grato dirigirme a usted, para saludarlo(a) cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 – San Borja y el mío propio, y a la vez reiterar mediante los documentos de la referencia y que al estar vigente el Estado de Emergencia Sanitaria, aún se encuentra postergado el inicio de la prestación presencial del servicio educativo en las Instituciones Educativas, por lo que, se debe privilegiar y continuar con el trabajo remoto en lo que sea posible, respecto al personal Docente y Auxiliares de Educación, conforme a lo contemplado en las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación y el Gobierno Central. Sobre el particular, se debe indicar que a la fecha nos encontramos en Estado de Emergencia sanitaria decretada en el país debido a la pandemia generada por el COVID–19, declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, prorrogada por los Decretos Supremos N° 020-2020-SA, N° 027-2020-SA y N° 031-2020-SA y Decreto Supremo N° 009-2021-SA que culmina el 2 de setiembre de 2021. Por su parte, la primera disposición complementaria de las “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2021 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica”, aprobado mediante Resolución Viceministerial N° 273-2020-MINEDU, describe lo siguiente: “El inicio de la prestación del servicio educativo presencial o semipresencial a nivel nacional en las II.EE. públicas y de gestión privada de Educación Básica durante el año escolar 2021 será dispuesto por el MINEDU con base a las disposiciones y recomendaciones de las instancias correspondientes, según el estado de avance de la emergencia sanitaria. Dicho retorno a la presencialidad se realizará de acuerdo con las condiciones que el MINEDU disponga para tal efecto, así como a los protocolos o guías que elabore o actualice; lo anterior siempre y cuando la comunidad educativa haya mostrado su conformidad para la

prestación del servicio educativo en la IE o programa educativo respectivo”. Cabe precisar, que a la fecha el MINEDU no ha publicado disposición alguna para el inicio de la prestación del servicio presencial o semipresencial en las II. EE. o programas educativos. Que, de acuerdo al artículo 215° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, el Auxiliar de Educación presta apoyo al docente de Educación Básica Regular: Niveles Inicial y Secundaria, y de Educación Especial: Niveles Inicial y Primaria, en sus actividades formativas y disciplinarias, coadyuvando con la formación integral de los estudiantes. El Auxiliar de Educación depende funcionalmente del Director de la institución educativa Que, conforme al OFICIO MÚLTIPLE N° 00027-2020-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DITEN, el auxiliar de educación a nivel nacional no puede desempeñar sus funciones de forma presencial, sino que al amparo de lo señalado en el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, debe efectuar el trabajo remoto en atención a sus funciones descritas en el numeral 3.2.1 de la RVM N° 052-2016-MINEDU, literal d) en lo referido al registro de asistencia el cual deberá de ser entendido como efectuar el seguimiento para que los alumnos usen cualquiera de las plataformas de “Aprendo en casa”; literal l) referido a la participación del auxiliar de educación en la elaboración de los instrumentos de gestión y la del literal p) referido a otros aspectos de acuerdo a las necesidades del contexto escolar; siendo el director de la institución quien asigna las funciones y hace el seguimiento sobre el cumplimiento. En ese sentido, al estar vigente el Estado de Emergencia Sanitaria, se encuentra postergado el inicio de la prestación presencial del servicio educativo en las Instituciones Educativas de la jurisdicción de las UGEL de Lima Metropolitana. En este contexto, resulta crucial realizar las acciones que permitan mantener la seguridad y salud de todos/as los/as servidores/as civiles que laboran en nuestra entidad; ello, con la finalidad de prevenir el contagio del COVID-19, motivo por el cual, resulta necesario la priorización del trabajo remoto, debiendo garantizar el derecho al descanso laboral de los trabajadores (derecho a la desconexión digital del trabajador), así como las jornadas máximas de trabajo, consagrados en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú.

COMENTARIO

N.-	CATEGORIA Y SUBCATEGORIAS	Marcar
------------	----------------------------------	---------------

		Si	No
1	DERECHO DE DESCONEXION		x
2	TRABAJO REMOTO	x	
	1.1. uso de métodos de comunicación informática interna	x	
	1.2. Delimitación de los horarios de trabajo		x
	1.3. Delimitación de las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos		x
	2.1 Respeto de jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada		x
	2.2 Remuneración acorde a las horas laborales		x
	2.3 Repartición de funciones según el contrato		x

I. Objetivo Especifico 3

Determinar si existe una adecuada regulación del derecho de desconexión en las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto acorde con la repartición de funciones según el contrato para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728.

II. Análisis del derecho a la desconexión

Materia	OFICIO MÚLTIPLE N° 007 -2021-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.07/ARH/EAP.
Función	“REITERA CUMPLIMIENTO DE LABORES NO PRESENCIALES DEL PERSONAL DOCENTE Y AUXILIARES DE EDUCACIÓN”
DESCRIPCIÓN DE LA FUENTE	IDENTIFICACIÓN DEL OBJETIVO DE ANÁLISIS
Ministerio de educación. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1486918/RVM%20N%C2%B0%20273-2020-MINEDU.pdf.pdf	El proceso y criterios para ajustes o modificaciones de los IIGG es el siguiente: a) Considerando las recomendaciones que emitan las autoridades competentes para atender la situación actual de salud pública, el directivo identifica los contenidos que se deben variar, con la finalidad de minimizar los riesgos de contagios de los estudiantes y personal de la IE cuando realicen actividades que requieran la presencia física. b) El directivo informa las propuestas de cambio a los miembros de la comunidad educativa, a través de los medios de comunicación masivos que tenga a su alcance (radio, correo electrónico, teléfono, redes sociales, perifoneo, entre otros), y otorga un plazo para comentarios y/o sugerencias, el cual se recomienda no exceda las dos (02) semanas. c) Concluido el plazo para comentarios y/o sugerencias, el directivo evalúa las oportunidades de mejora y consolida los cambios pertinentes en una nueva versión. d) A través de los medios de comunicación masivos utilizados previamente, el directivo comparte con los miembros de la comunidad educativa los nuevos IIGG con contenidos adaptados a las recomendaciones para atender la situación actual de salud pública nacional. e) No existe la obligación de enviar a la UGEL los IIGG en físico. Sin embargo, las UGEL tienen la potestad de pedir, a través de medios virtuales, para monitoreo o acompañamiento de gestión, siempre y cuando los directivos cuenten con los medios tecnológicos para hacerlo. f) Los IIGG no requieren contar con resolución directoral, cuando se retorne al servicio educativo presencial los IIGG, deberán contar con resolución directoral y estar refrendados por el director de la IE o el responsable del programa educativo.

5.4.1.3. Jornada laboral de los profesores y auxiliares de educación El servicio educativo en el año 2021 se brindará de manera flexible de acuerdo con las condiciones vinculadas a la emergencia sanitaria y las características de cada población, buscando atender la diversidad y necesidades de los estudiantes. El servicio educativo puede brindarse de acuerdo con las siguientes modalidades:

a) Educación presencial, es la prestación de servicios en la institución educativa, con la presencia física del estudiante y docente. b) Educación semipresencial, todos o parte del personal docente intercala su jornada laboral con todos o parte de sus estudiantes en espacios virtuales y con la asistencia a espacios físicos dentro de la institución educativa. c) Educación a distancia o educación no presencial, es aquella en la cual el estudiante no comparte el mismo espacio físico con sus pares y docentes, por tanto, la enseñanza se realiza a través de la estrategia determinada por el MINEDU, DRE, UGEL o IE y se realiza a través de medios de comunicación escritos (libros, cuadernos de trabajo u otros) y tecnológicos (internet, televisión y radio), donde el estudiante consulta las fuentes de modo autónomo con el acompañamiento de su o sus docentes, a fin de desarrollar las competencias en el marco de lo que establece el currículo nacional. La jornada laboral de los profesores será de acuerdo con la modalidad de la prestación del servicio educativo, la cual puede ser a nivel nacional, regional, provincial, distrital, centro poblado o caserío, según las disposiciones emitidas o las que para tal fin emita el Minedu. El auxiliar de educación nombrado y contratado, cuya política remunerativa se encuentra regulada por la Ley N° 30493, debe cumplir con su jornada laboral en el marco de lo que dispone el artículo 223 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2013-ED y sus modificatorias. Los profesores que laboran en las instituciones educativas públicas de Educación Básica cumplirán su jornada laboral, de acuerdo con los siguientes escenarios: 1. Para el escenario presencial: El servicio educativo se brinda de manera presencial, los profesores laboran de manera presencial en las II.EE., de acuerdo con su horario de trabajo en las II.EE. en concordancia con la jornada máxima prevista en el artículo 65 de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial. 2. Para el escenario a distancia o semipresencial: Según haya dispuesto o disponga el Minedu, la DRE o UGEL los profesores deberán brindar el servicio educativo a distancia o semipresencial, desde las instalaciones de la I.E., para lo cual, además de usar los medios virtuales implementan estrategias que acuerden con la dirección o la UGEL, de acuerdo con las condiciones y

	características territoriales para responder a la diversidad y necesidad de los estudiantes. En este escenario, el director/a de la IE y la UGEL deben asegurar el cumplimiento de las disposiciones sanitarias establecidas en la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA o la que las autoridades competentes o el Ministerio de Salud dispongan en el marco de la emergencia sanitaria.		
	COMENTARIO		
N.-	CATEGORIA Y SUBCATEGORIAS	Marcar	
		Si	No
1	DERECHO DE DESCONEXION		x
2	TRABAJO REMOTO	x	
	1.1. uso de métodos de comunicación informática interna	x	
	1.2. Delimitación de los horarios de trabajo		x
	1.3. Delimitación de las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos		x
	2.1 Respeto de jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada		x
	2.2 Remuneración acorde a las horas laborales		x
	2.3 Repartición de funciones según el contrato		x

ANEXO 6 RESPUESTAS

ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: Ingrid del Rocio Vergara Odiaga

Cargo/profesión/grado académico: Abogada / Profesora nombrada

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No se respeta el derecho de desconexión, peor aún se ignara por completo por parte de las autoridades, quienes creen respecto a la distribución de funciones se realiza según norma; sin embargo, esto es todo lo contrario, ya que tanto el desconocimiento del uso de medios tecnológicos, como a su vez de falta de personal auxiliar o regulación respecto a la implementación de profesionales de asistencia técnica, es que se complica mucho más cumplir con las funciones en el tiempo laboral, razón por la que en muchas ocasiones es usual terminar usando tu tiempo personal, para la atención pedagógica, de padres y más aún si se te destino la tutoría de un salón

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que podemos apreciar del acervo de las normas que existe una contradicción entre el derecho a la desconexión, que parte del derecho al descanso; es por tanto necesario, implementar sanciones por su incumplimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que no existen lineamientos de obligaciones y derechos para el uso de métodos de comunicación en el trabajo remoto o virtual con los alumnos, y esto en relación al director y sus funciones de coordinador de gestión administrativa.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que es usual sobrepasar las funciones que se le es competente según ley, sin embargo, el no hacerlo presupone que apertura un proceso por abandono del trabajo, o que no sancionen, ya que si bien existe un contrato que delimita las funciones, también las normas que reforma las condiciones de trabajo, por lo que concretamente no existe un horario fijo de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que, a fin de salvaguardar las necesidades y demandas del alumno, se sobrepasan las horas de trabajo, esto por casusas de incompetencias en el exilio académico encargado por el director y el personal a su cargo.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que la única forma de pedir una compensación de las horas es que existe la fuerza mayor de la función, es decir únicamente se podrá extender la hora de atención en razón al origen de nuevas problemáticas, ya que, se te destina un horario de atención a padres, por ejemplo, la responsabilidad de incumplir el horario preestablecido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

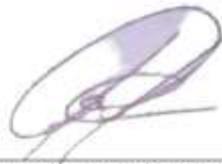
6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que es usual que se encomiende toda comunicación sin especificación alguna al profesor, por lo que el profesor hace papel de mesa de partes para la comunicación con el director y el personal de auxiliar de desarrollo académico, pedagógico y colegiado.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que como se reitera es usual que el director encomiende todo como parte de la asistencia y atención pedagógica y de padres de familia; sin embargo, esto en atención a la modalidad de teletrabajo. Del cual debe destacarse que según nuestros contratos no debe extenderse función que no sean únicamente las pedagógicas y académicas. Salvo en casos de asignación de una tutoría que también será la orientación.

MUCHAS GRACIAS



Ingrid del Rocio Vergara Odiaga
CAC. 5222/ DNI 25570570

ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: ANGELICA GRANADOS ALZAMORA

Cargo/profesión/grado académico: Profesor / Abogado

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No, ya que si bien tengo conocimiento de que actualmente este derecho engloba un descanso después de las 12 horas de trabajo, esta en la practica no se aplica.

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que únicamente el ministerio en sus lineamientos para este año hace mención de forma superficial, pero no existe lineamiento o sanciones emitidas por el ministerio sobre su incumplimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que el uso de métodos de comunicación demanda mucho más tiempo en realizar las evaluaciones, material de aprendizaje, es por ello que no se puede tener en cuenta únicamente las horas por jornada que establece la ley de reforma magisterial.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que reiterando lo que vengo comentando, no se cumple con el descanso después de las 12 horas de trabajo, pues en ocasiones después de las horas pedagógicas con mi salón, tengo hora colegiada y luego supervisión, esos días puedo llegar a trabajar desde las 8 de la mañana hasta las 6 de la tarde a más.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, pues no existe un horario fijo para atención de padres, alumnos, así tampoco con el horario colegiado y horas de coordinación para la planificación de aprendizaje semanal.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores

de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, porque no es acorde al tiempo el profesor utiliza al día para culminar con todas las actividades relacionadas a la jornada laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que con anterioridad los comunicados tendría que realizarse por el apoyo o los auxiliares técnicos, sin embargo, ahora uno tiene que estar realizando las comunicación de eventos u horarios.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que como mencione es usual encomendarse todo al profesor quien tiene contacto inmediato con los alumnos, y necesariamente atención a padres.

MUCHAS GRACIAS



ANGELICA GRANADOS ALZAMORA

ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: JORGE CASTRO LUIS FIDEL CASTIGLIONI

Cargo/profesión/grado académico: Profesor

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No se respeta el derecho de desconexión, peor aún se ignara por completo por parte de las autoridades, quienes creen respecto a la distribución de funciones se realiza según norma; sin embargo, esto es todo lo contrario, ya que tanto el desconocimiento del uso de medios tecnológicos, como a su vez de falta de personal auxiliar o regulación respecto a la implementación de profesionales de asistencia técnica, es que se complica mucho más cumplir con las funciones en el tiempo laboral, razón por la que en muchas ocasiones es usual terminar usando tu tiempo personal, para la atención pedagógica, de padres y más aún si se te destino la tutoría de un salón

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que podemos apreciar del acervo de las normas que existe una contradicción entre el derecho a la desconexión, que parte del derecho al descanso; es por tanto necesario, implementar sanciones por su incumplimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que no existen lineamientos de obligaciones y derechos para el uso de métodos de comunicación en el trabajo remoto o virtual con los alumnos, y esto en relación al director y sus funciones de coordinador de gestión administrativa.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que es usual sobrepasar las funciones que se le es competente según ley, sin embargo, el no hacerlo presupone que apertura un proceso por abandono del trabajo, o que no sancionen, ya que si bien existe un contrato que delimita las funciones, también las normas que reforma las condiciones de trabajo, por lo que concretamente no existe un horario fijo de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que, a fin de salvaguardar las necesidades y demandas del alumno, se sobrepasan las horas de trabajo, esto por casusas de incompetencias en el exilio académico encargado por el director y el personal a su cargo.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que la única forma de pedir una compensación de las horas es que existe la fuerza mayor de la función, es decir únicamente se podrá extender la hora de atención en razón al origen de nuevas problemáticas, ya que, se te destina un horario de atención a padres, por ejemplo, la responsabilidad de incumplir el horario preestablecido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que es usual que se encomiende toda comunicación sin especificación alguna al profesor, por lo que el profesor hace papel de mesa de partes para la comunicación con el director y el personal de auxiliar de desarrollo académico, pedagógico y colegiado.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que como se reitera es usual que el director encomiende todo como parte de la asistencia y atención pedagógica y de padres de familia; sin embargo, esto en atención a la modalidad de teletrabajo. Del cual debe destacarse que según nuestros contratos no debe extenderse función que no sean únicamente las pedagógicas y académicas. Salvo en casos de asignación de una tutoría que también será la orientación.

MUCHAS GRACIAS



DNI

ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: BALTIERREZ MORAN ANA LUISA

Cargo/profesión/grado académico: Profesor

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No.

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y

colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que se esta priorizando a los alumnos y su desarrollo, lo cual muchas ocasiones demanda un tiempo adicional de lo usual para que los profesores podamos atenderlos y emplear métodos de enseñanza efectivos a través de las tecnologías.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se

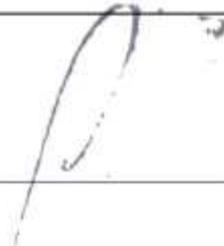
encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, porque no se ha implementado un sistema de atención y comunicación en línea hasta el momento.

MUCHAS GRACIAS



DNI

ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: OLANO FIGUEROA, LUCIA ANTONIETA

Cargo/profesión/grado académico: Profesor

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No.

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y

colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que no se ha informado o capacitado el Ministerio de educación o la Dirección educativa del Callao sobre dicho derecho, mucho menos sobre cada 12 horas de trabajo uno tiene derecho a desconectarse totalmente de ello, lo cual tengo conocimiento por intermedio de un pariente que es abogado.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, en muchas ocasiones se acuerdan horas para las reuniones colegiadas y se termine extendiendo 2 horas a 3 horas.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que en muchas ocasiones se tiende a sobrepasar las horas de atención a padres y alumnos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No.

MUCHAS GRACIAS

DNI



ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: JULON MIRANDA, LUCIDORO

Cargo/profesión/grado académico: Profesor

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No.

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo

remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, porque en la práctica no existe un horario fijo de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, porque no se puede tener en cuenta las horas de jornada laboral que comúnmente se tenía, pues constantemente se está en comunicación con los alumnos y sub directores.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica

regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, pues recién se implemento un sistema para evaluación de profesores a los alumnos, y todo comunicado se realiza en clases.

MUCHAS GRACIAS

DNI



ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: GARCIA MANRIQUE , VIJAYA ERNESTINA

Cargo/profesión/grado académico: Profesor

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No se respeta, porque se puede estar todo el día trabajando, entre contestar a los alumnos, realizando informes, o elevando las notas al sistema.

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, porque actualmente se sobre exige el tiempo de la jornada laboral, de forma indirecta pues bien podemos señalar las horas de atención a los alumnos o padres; sin embargo, no evita que llamen o busquen comunicarse con uno.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, pues no existe alguna forma de controlar o supervisar que no se afecte el espacio personal de los profesores, con relación a la jornada laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, porque no se cuenta con un tiempo determinado para el descanso, pues uno puede estar contestando a los alumnos todo el día, o hasta envían sus trabajos por las madrugadas.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, únicamente lo hace el cuerpo de profesores, o los auxiliares técnicos, pero después de haberles informado a groso modo los profesores.

MUCHAS GRACIAS



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sueh', is written over a horizontal line.

DNI

ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: ENITH SALAS MATHIUS

Cargo/profesión/grado académico: Profesor

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No se respeta el derecho de desconexión, o el descanso mínimo por el intervalo de horas que se trabaja, que puede llegar a pasar a las 12 horas de trabajo.

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el

uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que no se cuenta con un sistema de atención según horarios.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que uno puede estar conectada casi todo el día sin descanso alguno.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que actualmente los métodos de enseñanza virtual nos generan mayor demanda de tiempo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se

encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que en la mayoría de veces los comunicados se realizan por los profesores.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No

MUCHAS GRACIAS

DNI

ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: CASTILLO PALACIOS DORIS SILVIA

Cargo/profesión/grado académico: Profesor

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No se respeta el derecho de desconexión, ya que constantemente tenemos que estar contestando a los alumnos, preparando el material educativo o realizando coordinaciones entre nuestros colegas.

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que no se establece un mínimo de horas para el descanso docente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el

uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que no existe un sistema propio para los alumnos para la atención de profesores, razón por la que los alumnos se comunican constantemente y de forma indiscriminada al tiempo personal del profesor.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que es común encomendar funciones de coordinación con los padres y subir formas de evaluación mediante las TIC, lo cual antes no era necesario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que, únicamente se esta priorizando la educación de los alumnos sin tenerse en cuenta la sobre exigencia de horas a los profesores.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que actualmente se prioriza la flexibilidad horaria para el desarrollo de material educativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que debe integrarse por lo menos asistencia de un sistema de atención en línea según horarios de la jornada laboral.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que no se cuenta con el personal suficiente, y los directores no se encargan más que la planificación educativa, y seguimiento de los profesores.

MUCHAS GRACIAS



ANEXO 3.-GUIA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENTREVISTA

Título: El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728

Entrevistado: Chávez Lozano, José Manuel

Cargo/profesión/grado académico: Secretario Judicial

Institución: IE General Prado

OBJETIVO GENERAL

1. Diga Usd ¿Considera que se respeta el derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular?

Rpta: No se respeta el derecho de desconexión, o el descanso mínimo por el intervalo de horas que se trabaja, que puede llegar a pasar a las 12 horas de trabajo en el caso de los profesores, es más usual todavía pues las actividades son mayores.

2. Diga Usd ¿Considera que es necesario regular lineamientos específicos e imperativo que comprenda sanciones por el incumplimiento al derecho de desconexión en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, ya que actualmente este derecho es nuevo e implícitamente lo único que se tiene claro es el Intervalo de tiempo de descanso cada 12 horas, sin embargo, esto es en la practica mucho más complicado de poder aplicarse.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

3. Diga Usd ¿Considera que se regula y cumple el derecho desconexión en el uso de métodos de comunicación informática interna en el trabajo remoto con relación a la jornada laboral ordinaria, pedagógica y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No tengo conocimiento sobre la distribución de horas en los casos de los profesores; sin embargo, en la sala que laboró me percate de dos casos que se relacionaban a profesores que estaban reclamando un despido sin causa, teniéndose como base memorándum, donde el coordinador señalaba su incumplimiento de jornadas laborales, pero estos alegaban que se había cumplido presentando pantallazos de las comunicaciones diversas que se tuvieron con los alumnos y padres, así como las reuniones con otros profesores por cuestiones de coordinación académica.

Diga Usd ¿Considera que se afecta el derecho desconexión en el trabajo remoto con relación a las horas de la jornada laboral ordinaria pedagogía y colegiada de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, ya que el caso que expuse con anterioridad me permite identificar que este derecho siquiera es alegado o conocido por los profesores, que por contrario de señalarles su derecho a un descanso, les exigen el cumplimiento de horas según jornada que tengan establecidas, sin considerar la realidad horaria que demanda sus actividades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

4. Diga Usd ¿ Considera que se afecta el derecho de desconexión los horarios en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: Si, según el caso antes expuesto.

5. Diga Usd ¿Considera que es acorde la remuneración de horas laborales con relación a las horas de trabajo remoto de trabajo en ejercicio del derecho a desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que no se ajusta los descansos laborales al horario real de la jornada laboral que demanda sus actividades.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

6. Diga Usd ¿ Considera se afecta el derecho de desconexión cuando se encomienda las obligaciones de comunicación del empleador a los alumnos en el trabajo remoto de los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728?

Rpta: Si, aunque no tengo conocimiento de las formas de comunicación, tengo entendido que debe ser mediante su cuerpo técnico y los auxiliares del director.

7. Diga Usd ¿Considera que los empleadores cumplen con la comunicación con los alumnos a fin de informar las horas de atención de los profesores, a fin de respetar el derecho de desconexión de los docentes de educación básica regular (profesores de colegio primaria y secundaria)?

Rpta: No, ya que en el caso que se expuso, también se aludía que ellos comunicaban las evaluaciones y reuniones a los padres de familia.

MUCHAS GRACIAS





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRIETO CHAVEZ ROSAS JOB, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "EL DERECHO DE DESCONEXION EN EL TRABAJO REMOTO PARA LOS DOCENTES DE EDUCACION BASICA REGULAR EN EL REGIMEN LABORAL 728", cuyo autor es QUISPE ROJAS LINDER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 10%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRIETO CHAVEZ ROSAS JOB DNI: 41651398 ORCID 0000-0003-4722-838X	Firmado digitalmente por: PCHAVEZRJ el 23-07- 2021 21:48:04

Código documento Trilce: TRI - 0139972