



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

**Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo
presencial en ordenamiento jurídico peruano**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Mogollón Morales, Víctor Ernesto (ORCID:0000-0001-8138-4349)

ASESOR:

Dr. Villalta Urbina, Leonel (ORCID:0000-0002-2624-7592)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Se la dedico al forjador de mi camino, a mi padre celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo al creador de mis padres y de las personas que más amo, con mi más sincero amor.

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento.....	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.....	25
Tabla N° 2.....	27
Tabla N° 3.....	28
Tabla N° 4.....	30
Tabla N° 5.....	32
Tabla N° 6.....	34
Tabla N° 7.....	36
Tabla N° 8.....	38
Tabla N° 9.....	40
Tabla N° 10.....	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico N° 1 Estabilidad del contrato de trabajo	26
Gráfico N° 2 Modalidad de prestación del servicio	27
Gráfico N° 3 Uso de las TIC en la relación laboral	29
Gráfico N° 4 TIC más utilizada	31
Gráfico N° 5 Uso de las TIC fuera de la jornada laboral.	33
Gráfico N° 6 Frecuencia en el uso de la TIC fuera del horario laboral	35
Gráfico N° 7 Afectación de derechos fundamentales	37
Gráfico N° 8 Razones del uso de las TIC fuera del horario laboral.....	39
Gráfico N° 9 Conocimiento del derecho a la desconexión digital.....	40
Gráfico N° 10 Aplicación del derecho a la desconexión digital.	42

RESUMEN

La presente investigación titulada: “Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano” tiene por objetivo encontrar fundamentos jurídicos para la aplicación del derecho a la desconexión digital al trabajo presencial; ya que se ha observado que el empleador usa indiscriminadamente las TIC en la relación laboral y con ello vulnera derechos fundamentales del trabajador.

La investigación sigue un diseño cualitativo y usa el método descriptivo, no experimental, la población la constituye trabajadores del sector privado de Piura, a los que se les encuestó a través de un cuestionario de diez preguntas; y abogados especialistas en derecho laboral; observándose que la mayoría de encuestados y los expertos consultados, están de acuerdo con la aplicación del derecho a la desconexión digital al trabajo presencial.

En conclusión, los resultados de la investigación señalan que existen razones jurídicas suficientes para la aplicación de este derecho al trabajo presencial y evitar el abuso de los empleadores en el empleo de las TIC y la vulneración de los derechos a la salud, al descanso y conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador; ya que el Decreto de urgencia N° 027-2020 solo es aplicable al trabajo remoto.

Palabras clave: Desconexión digital, trabajo presencial, derecho a la salud, descanso y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ABSTRACT

The present research entitled: “Application of the right to digital disconnection from work to face-to-face work in Peruvian legal system” aims to find legal bases for the application of the right to digital disconnection to face-to-face work; since it has been observed that the employer uses ICT indiscriminately in the labor relationship and thus violates fundamental rights of the worker.

The research follows a qualitative design and uses the descriptive, non-experimental method, the population is made up of workers from the private sector of Piura, who were surveyed through a questionnaire of ten questions; and lawyers specialized in labor law; observing that the majority of respondents and the experts consulted agree with the application of the right to digital disconnection to face-to-face work.

In conclusion, the results of the investigation indicate that there are sufficient legal reasons for the application of this right to face-to-face work and to avoid the abuse of employers in the use of ICT and the violation of the rights to health, rest and work-life balance of the personal, family and work life of the worker; since Emergency Decree No. 027-2020 is only applicable to remote work.

Keywords: Digital disconnection, face-to-face work, right to health, rest and reconciliation of work, family and personal life.

I. INTRODUCCIÓN

El avance de la ciencia y tecnología, especialmente en la tecnología de la información y comunicación (TIC) ha influido en nuestra forma de vida no solo a nivel personal, familiar, sino también laboral. Es precisamente en el ámbito laboral en el que se observa el empleo de estas tecnologías para la implementación del trabajo remoto, el teletrabajo, el trabajo mixto e incluso trabajo presencial, el cual se ha incrementado por la emergencia sanitaria y se ha constituido en una suerte de salvavidas laboral.

Hay que reconocer que el uso de las TIC, ha ayudado a superar una serie de inconvenientes laborales debido a la pandemia; sin embargo también han traído sus riesgos y la afectación de derechos fundamentales de los trabajadores; ello debido a su uso indiscriminado, abusivo y desmedido por parte de los empleadores. Así, muchos jefes envían correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, mensajes de texto o hacen llamadas de trabajo más allá de la jornada laboral; lo que obliga a trabajador a estar pendiente del correo electrónico, del teléfono móvil o de la computadora por muchas horas, incluso en días feriados o no laborables.

El trabajo a través de las TIC se puede realizar desde cualquier lugar, desde la casa (trabajo remoto), un restaurante, la playa, etc. (teletrabajo) basta que haya una línea telefónica o acceso a internet, lo cual agiliza el trabajo, pero hacen que se confunda la jornada laboral con el horario de ocio o descanso, lo que ha ocasionado más de una transgresión a los derechos fundamentales como el descanso, la salud y el derecho a compartir horas con la familia.

Antes de continuar es necesario establecer algunas diferencias entre las diferentes formas de trabajo, según se preste en el centro laboral o fuera de él, así tenemos que el trabajo presencial implica que el trabajador asiste a su centro de trabajo designado por el empleador y cumple una jornada laboral; el trabajo remoto implica que el trabajador presta sus servicios desde su domicilio, en cuanto al teletrabajo el trabajador presta sus servicios desde el lugar que estime conveniente y el trabajo mixto significa que el trabajador cumple una jornada en el centro laboral y otra fuera de él.

A efecto de no confundir los términos es necesario establecer algunas diferencias entre el trabajo remoto y el teletrabajo, si bien ambos son trabajos que se realizan

a distancia, el teletrabajo se realiza desde cualquier lugar por ejemplo un restaurante, un hotel, etc. el trabajo remoto solo se realiza desde el domicilio. Una diferencia sustancial es que el teletrabajo se da por acuerdo entre el trabajador y el empleador, en cambio el trabajo remoto es unilateral; es decir, es por orden del empleador quien por diversas circunstancias considera necesario cambiar el lugar donde el trabajador prestará sus servicios.

Otra diferencia es que en el teletrabajo el empleador dota al trabajador de equipos y herramientas para que realice el trabajo y si el trabajador usa internet, este servicio debe ser compensado por su empleador (Campos, 2014), lo que no ocurre en el caso del trabajo remoto. El trabajo a domicilio es el género mientras que el teletrabajo es una especie de trabajo a domicilio (García, 2016) que ha aparecido como consecuencia del desarrollo de las TIC en el ámbito de las relaciones laborales.

En cuanto al cumplimiento de las normas de seguridad y salud, en caso del trabajo remoto la obligación del cumplimiento solo es del trabajador, previa capacitación del empleador. Es decir que si ocurre un accidente de trabajo en el domicilio no es de responsabilidad del empleador sino del trabajador, en cambio si se trata del teletrabajo y ocurre un accidente laboral si hay responsabilidad del empleador (Alache, 2020).

Al margen de la forma en que el trabajador preste sus servicios, sean estos presenciales, remotos, teletrabajo o mixto, se observa que muchos empleadores envían comunicaciones, haciendo uso desmedido de las TIC, a cualquier hora del día incluso en la madrugada y en cualquier día; perturbando la tranquilidad del trabajador y su familia. Por esto es necesario que se regule el derecho a la desconexión digital laboral.

Es importante señalar que hay autores como Rosenbaum (2019) que sostienen que no debería regularse el derecho a la desconexión digital, ya que si a través de esta regulación se pretende proteger el derecho a la salud, a la jornada laboral, etc., estos derechos ya están protegidos por normas laborales (Decreto Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Leg. 854 Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo); pero hay que tener en cuenta que estas normas fueron creadas y puestas en vigencia en un contexto jurídico y social diferente al actual y como es

evidente no han previsto una forma de proteger al trabajador ante el uso abusivo de las TIC por parte del empleador.

La Ley N° 30036 y su Reglamento el Decreto Supremo 009-2015-TR, que regulan el Teletrabajo solo mencionan como principio de esta nueva forma de trabajo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y establecen que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador de la actividad privada (Artículo 5); sin embargo, se considera que ello no es suficiente para la tutela del derecho a la desconexión laboral.

Como se advierte, existe una insuficiente regulación de las TIC en la relación laboral, por lo que se considera que es necesario y urgente una normatividad especial e independiente que reglamente el uso éstas en el Perú, ya que así el trabajador tendrá una herramienta para reclamar el respeto de sus derechos y el empleador tendrá una limitación para el uso de estas tecnologías; asimismo los jueces tendrán una herramienta para la solución uniforme de casos problemáticos. Durante la redacción de este informe, el día 30 de octubre de 2020, se promulgó el Decreto de Urgencia N° 027-2020, el cual establece beneficios o subsidios para las empresas privadas a efecto de que se recupere el empleo formal debido al desempleo generado por la emergencia sanitaria SARS COVID -19. Este decreto tiene por finalidad promover la recuperación de los empleos formales que se perdieron durante la emergencia sanitaria pero sin descuidar el respeto de la jornada laboral y el derecho al descanso de los trabajadores, para esto último incorpora el derecho a la desconexión digital y establece que es obligación del empleador respetar este derecho.

Al parecer el tema estaría zanjado y esta investigación perdería vigencia; sin embargo, se considera que ello no es así, pues, a criterio de especialistas, el reconocimiento de este derecho se ha realizado mediante un Decreto de Urgencia que es una norma de menor jerarquía, que se caracteriza por dictarse en circunstancias extraordinarias e imprevisibles desde el punto de vista económico y financiero, siempre que lo requiera el interés nacional, es además una norma temporal. El derecho a la desconexión digital no es pues un derecho que ha surgido por circunstancias excepcionales e imprevisibles, sino por el avance tecnológico el cual no es temporal sino permanente, este derecho es una prerrogativa de la que

debe disfrutar todo trabajador, cualesquiera sean las condiciones en las que presta su servicio.

Además de lo antes mencionado, el Decreto de Urgencia N° 027-2020, no le da a la desconexión digital laboral el tratamiento de un derecho fundamental, pues lo incorpora en la Única Disposición Complementaria Modificatoria, la misma que dispone la modificación del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece medidas excepcionales y temporales para evitar la propagación del SARS COVID-19, entre ellas incorpora el trabajo remoto en el Título II y es en el Artículo 18° de este título en el que se establecen obligaciones del empleador en esta modalidad de trabajo, incorporándose los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.4.6 que se refieren al derecho de a la desconexión digital laboral.

Como se observa este derecho solo se aplicará en el caso del trabajo remoto; sin embargo, esta no es la única modalidad de trabajo en el que se presentan problemas con la desconexión digital laboral; sino que también se presenta en el trabajo presencial, pues a muchos trabajadores, luego de terminar su jornada de trabajo en su centro laboral, se le envían comunicaciones a través de las TIC requiriéndole que cumplan con tareas fuera del horario de trabajo. En consecuencia se considera que el Decreto de Urgencia N° 027-2020, no ha solucionado el problema en su integridad y esta investigación tiene plena vigencia.

Ante esta situación, se ha formulado el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son los argumentos jurídicos que permiten la aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano? La justificación de este estudio radica en que debido a la falta de regulación de la desconexión digital como un derecho de los trabajadores y al uso desmedido e indiscriminado de las TIC, los trabajadores ven afectados su derecho a la salud, a disfrutar del tiempo libre y al derecho a la jornada laboral. Esta situación no debe continuar así ya que no solo se afecta al trabajador sino también a su familia y resultan necesario que se regule legislativamente la desconexión digital como un derecho fundamental de todos los trabajadores.

En el ámbito social, la regulación de la desconexión digital laboral, evitará que el trabajador no vea afectada su salud física, psicológica y emocional; asimismo permitirá que éste disfrute del tiempo libre y se le reconozca como sobretiempo toda la actividad laboral que realice fuera del horario de trabajo. Se fortalecerá,

asimismo, la unión familiar, pues como se observa, el que se obligue al trabajador a estar conectado todo el tiempo y asignarle trabajo a cualquier hora del día no solo le afecta a él sino también a los miembros de su familia quienes se ven privados de compartir momentos con él.

Por estas razones es urgente e imperativo que se regule la desconexión digital laboral como un derecho del trabajador y aplicarlo a todas las modalidades de trabajo ya sea presencial o remoto, etc.; así se le empodera a efecto de que pueda hacer valer sus derechos y se evite el abuso de los empleadores y por otro lado, la autoridad administrativa de trabajo y los jueces laborales contarán con una herramienta legal para resolver casos en los que afecten derechos fundamentales del trabajador debido al uso desmedido de las tecnologías de la información.

Este es un tema nuevo que ha surgido como consecuencia del desarrollo de las TIC, de su uso cada vez más frecuente en las relaciones laborales y de las consecuencias negativas que trae consigo, por esta razón es que en muchos países de la región se han presentado proyectos de ley para su regulación como por ejemplo Colombia y Uruguay. Hoy más que nunca se ha hecho patente la necesidad de regulación ya que debido a la emergencia sanitaria por la que atraviesa el mundo se ha recurrido al trabajo remoto y al teletrabajo a través del uso de las TIC.

El presente trabajo constituye una alternativa en la búsqueda de una solución al problema uso desmedido de las TIC en la relación laboral, pues la falta de regulación permite que el empleador y obligue a sus trabajadores a estar conectados al celular, a una computadora y otros, todos los días y durante todo el día asignándole tareas fuera del horario laboral, ya que esto ocasiona una afectación a sus derechos fundamentales a la salud, a la jornada laboral y el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El objetivo general de este estudio es establecer los argumentos jurídicos que permiten la aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en el ordenamiento jurídico peruano.

Los objetivos específicos son:

- El objetivo específico número uno fue: Analizar el derecho a la desconexión digital laboral.

- El segundo objetivo específico es: Analizar los derechos a la salud, al descanso y el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- El tercer objetivo específico es: Analizar el derecho a la desconexión digital laboral en el derecho comparado.

La hipótesis de esta investigación es: Los argumentos jurídicos que permiten la aplicación del derecho a la desconexión laboral digital al trabajo presencial son los derechos a la salud, el derecho al descanso y el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales de esta investigación, se cita la tesis de Molina (2017), titulada: “*Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso*”, en la que concluye que existe la necesidad de adaptar las normas laborales a las TIC debido a su gran influencia en las relaciones laborales en la actualidad. Asimismo señala que es imperativo crear normas que garanticen el derecho a la efectividad del descanso, el respeto a la vida privada del trabajador a efecto de que éste tenga la facultad de auto determinarse fuera de la jornada laboral.

Concluye, asimismo, que el poder de dirección del empleador tiene como uno de sus límites al derecho a la vida privada del trabajador y que se debe crear una normatividad que para hacer efectivo este derecho; en tal sentido, el empleador no puede obligar al trabajador a prestar labores, ni de manera presencial, mixta o a distancia por medio de dispositivos tecnológicos fuera del horario laboral, invadiendo el espacio de privacidad personal y familiar.

Algo muy importante que señala este autor es que tanto en España como en Francia, en los convenios laborales se acuerda que el trabajador se limite a no responder los mensajes, correos, llamadas que haga en empleador fuera de la jornada laboral y en días no laborables y que por ello no habrá motivo de sanción por parte de su empleador; sin embargo considera que esto no es suficiente, sino que se debe exigir que el empleador se abstenga de enviar comunicaciones al trabajador fuera de la jornada de trabajo, pues así se evita que estas comunicaciones lleguen a los trabajadores cuando están de vacaciones o fuera del horario laboral ya que el solo hecho de recibirlas genera estrés en el empleado.

Ante la amenaza que significa la sobreexposición a la información en la actualidad y la expansión sin control de las TIC en el campo laboral, ya que según el informe «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work» se conoce que un 30% de trabajadores hace uso de las TIC para cumplir con tareas asignadas por su empleador fuera de la jornada laboral. Esta situación ha hecho que no se confunda la jornada de trabajo y el tiempo de descanso. Sin embargo, a pesar de los riesgos que implica el uso de las TIC en forma desmedida en la Unión Europea, no hay una decisión conjunta para regular este fenómeno. Un reducido número de países entre

los que están España, Italia y Francia han regulado el derecho a la desconexión digital como una forma de proteger al trabajador ante los riesgos del uso inadecuado de las TIC en la relación laboral. España, en el artículo 88.1 de la LO 3/2018 ha regulado este derecho para garantizar que el empleador respete el tiempo de ocio del trabajador, así como la intimidad de éste y su familia.

Como se observa, el estudio revela el grave problema del uso desmedido e inadecuado de las TIC en la relación laboral y la afectación de los derechos a la salud, intimidad, al descanso y a conciliar la relación personal, familiar y laboral del trabajador; asimismo revela que es necesaria la regulación de la desconexión digital laboral ya sea como derecho del trabajador o como obligación del empleador (la tendencia mayoritaria es que se regule como derecho del trabajador).

Se cita la investigación de Naranjo (2017) en Colombia titulada "*Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral*", concluye que no se debe rechazar de manera injustificada el empleo de las TIC en la relación laboral, por los problemas que estas generan; sino que hay que ser creativos para aceptarlas en beneficio del trabajador, del empleador y de la economía del Estado. En este sentido se deben crear estándares de aprobación para la aplicación del derecho a la desconexión digital, por ejemplo se debe tener en cuenta la actividad económica de la empresa, la cantidad de trabajo, la innovación tecnológica con la que cuenta la empresa; la relación entre el derecho a la desconexión digital laboral y el estrés laboral.

En cuanto a la forma cómo debe regularse este derecho, hay posturas que se pronuncian por que debe dejarse a la autonomía de las partes su regulación, esto es que el empleador y trabajador se pongan de acuerdo sobre las condiciones en las que prestará el trabajo mediante las TIC, sin embargo afirma que teniendo en cuenta las diferencias reales entre éstas, el Estado debe asumir su rol protector de la parte débil de la relación laboral, que siempre es el trabajador; en tal sentido su regulación debe hacerse mediante una decisión legislativa (ley) y no mediante acuerdo entre el trabajador y el empleador.

La regulación del derecho a la desconexión digital laboral no debe hacerse sin tomar en cuenta aspectos sociales, económicos, tecnológicos y jurídicos; así debe considerarse si la empresa cuenta con los recursos suficientes para hacer uso de las TIC, si es conveniente económicamente, desde el punto de vista jurídico se

debe observar que no exista duplicidad de regulación ya que a través de otras normas se protegen los derechos a la salud, al descanso a la intimidad, etc. del trabajador.

Finalmente se cita la tesis doctoral de Ulloa (2015) titulada “El tiempo de trabajo en España y Perú”, estudio realizado bajo el método descriptivo, en el que concluye que el tiempo es un factor muy importante en el contrato laboral que permite el disfrute de otros derechos del trabajador, por lo que la jornada de trabajo debe ser establecida al momento de suscribir el contrato de trabajo y sus cambios deben ser acordadas por las partes de la relación laboral.

Señala asimismo, que todos los empleados deben tener una jornada laboral diaria y semanal con límites de tiempo y periodos de descanso para su recuperación física y mental, así como el disfrute de otros derechos como el de vacaciones, feriados, desarrollo personal y el de salud; en otras palabras la regulación del tiempo de trabajo debe respetar ese espacio vital que requiere todo ser humano.

El uso de las TIC fuera de la jornada de trabajo y en días no laborables afecta el derecho del trabajador a disfrutar del descanso que le permita recuperarse física y mentalmente para emprender una nueva jornada. Además afecta el derecho a disfrutar de otros derechos como el de conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

A nivel nacional, se cita también la tesis de Távara (2019) titulada “*El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*”, quien a través del método analítico descriptivo, señala que la forma de trabajo ha cambiado por el uso de las TIC, que como todo cambio trae consigo aspectos positivos pero también negativos, lo positivo es que el trabajo se agiliza, la empresa producirá más, el trabajador podrá realizar sus labores desde su domicilio o desde donde desee, sin tener que ir al centro laboral; lo negativo del uso de esta nueva tecnología es que si no está reglamentado el empleador las usa sin ningún control y ello afecta derechos fundamentales del trabajador, como la salud, el derecho de descanso entre otros.

El uso de las TIC es disposición del empleador en mérito a su poder de dirección en la relación laboral, que le permite requerir a su trabajador mediante el uso de las TIC, la presentación de informes, asistir a reuniones virtuales, etc., mientras estos requerimientos de hagan dentro de la jornada laboral se considera que no hay

problema; sin embargo si se realizan fuera de la jornada laboral y fuera de días laborables, ya afecta derechos fundamentales.

El derecho a la desconexión digital laboral busca proteger varios derechos fundamentales del trabajador, como el derecho al descanso, la salud y la intimidad y por ello se debe regular en el ordenamiento jurídico peruano mediante una ley específica, que contemple todos los aspectos relacionados a este derecho. No se considera conveniente que este derecho se regule mediante negociación colectiva, teniendo en cuenta que no existen muchos sindicatos o estos se encuentran debilitados de modo que si no se regula legislativamente no será respetado por los empleadores, tal como viene ocurriendo actualmente.

Por su parte López (2018) en su tesis "*Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*" confirma la importancia del trabajo para ser humano y para el progreso de la sociedad, ya que le proporciona lo necesario para que tenga una vida digna. Sin embargo, el hecho que ser humano necesite trabajar para satisfacer sus necesidades básicas, no significa que deba vivir para trabajar sino que trabaja para vivir y por ello es que tiene derecho a disfrutar de un tiempo libre que le permita recuperarse del desgaste físico, mental y emocional.

En relación al derecho a la desconexión digital laboral afirma que existe un vacío legal del cual se aprovecha el empleador para interferir en la vida personal y familiar del trabajador mediante el uso de las TIC, ya que estas nuevas tecnologías permiten una comunicación a larga distancia y de manera inmediata; esto facilita que el empleador invada la vida privada del trabajador con temas laborales en horas y días en que debe estar descansado o compartiendo con su familia o haciendo lo que mejor le convenga.

En las actuales circunstancias, en las que se ha incrementado el trabajo remoto debido a la emergencia sanitaria y se está haciendo uso más frecuente de las TIC, los efectos negativos de estas en los trabajadores se están evidenciando de modo más notorio, por lo que los Estados deben mostrar una mayor preocupación por la salud y demás derechos fundamentales de los trabajadores que se ven vulnerados por el uso indiscriminado y abusivo de las TIC por los empleadores.

Se citan asimismo, la tesis de Pacheco (2018) titulada “*Regulación del Derecho de Desconexión Laboral de los Trabajadores, como Garantía de la Tutela de sus Derechos Fundamentales*”, en la que aplicando el método descriptivo – dogmático, con un enfoque cualitativo, se llega a la conclusión que el uso de las herramientas de comunicación modernas representan un peligro para los trabajadores ya que no existe una limitación para su empleo, lo que provoca una afectación a los derechos constitucionales relacionados a problemas de salud, como el síndrome de burnout y otros que causan fatiga crónica, debido a la exposición prolongada del trabajador a estas tecnologías.

Concluye asimismo que no existe una normativa especial que reglamente el uso de las TIC en la relación laboral y dado el riesgo que implica su uso prolongado y sin límites, existe la necesidad de regular el derecho a la desconexión laboral ya que de esta manera de garantizarán los derechos a la salud, el derecho al descanso y a la intimidad.

Para culminar este espacio se cita la tesis de Costa Almada (2016) titulada “*La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad*”, en la que la tesista utilizando el método analítico exegético, concluye que a través de la historia se evidencia la búsqueda de protección de las relaciones laborales para lo cual se requiere de una normatividad especial ya que el derecho civil no es suficiente, pues en la relación laboral se presente una evidente y notoria desigualdad material de las partes, esta normatividad la constituye el derecho laboral; además de esto es necesaria la creación de organismos que velen por el respeto de los derechos laborales; así después de la segunda guerra mundial se creó la Organización Mundial del Trabajo (OIT); asimismo se exige a los Estados que creen mecanismos y procedimientos para la protección efectiva del derecho al trabajo.

El reconocimiento del derecho fundamental al trabajo incluye la exigencia de que éste se realice en condiciones dignas no en condiciones degradantes que violen la dignidad humana, pues un trabajo que se realiza en dichas condiciones es semejante a la esclavitud. Una de estas condiciones es que el trabajo se preste dentro de un horario que respete las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. En este sentido si el empleador emplea de manera desmedida las TIC y obliga al trabajador a que preste sus servicios más allá de la jornada laboral,

afecta el derecho al trabajo digno, pues esta forma de trabajo afecta la salud, el descanso del trabajador.

El derecho a la desconexión digital laboral puede definirse desde diversas ópticas, así tenemos desde la óptica del trabajador se señala que es un derecho de los trabajadores a no ser contactados vía las TIC por su principal o empleador después de la jornada laboral o en días de descanso como por ejemplo en vacaciones, para que desarrollen actividades laborales y que su incumplimiento no significa desobediencia de las ordenes de su empleador negativa como para que sea pasible de sanción alguna.

Desde la óptica del empleador se puede decir que el derecho a la desconexión digital laboral es la prohibición del empleador a contactar a sus trabajadores a través de las TIC fuera del horario de trabajo o en días de descanso para asignarles tareas propias de la relación laboral. El Decreto de Urgencia N° 027-220, lo define como obligación del empleador de no contactar a los trabajadores a través de las TIC para que realicen tareas en horas y días de descanso, es decir, fuera de la jornada de trabajo.

Como derecho subjetivo, el derecho a la desconexión digital es la facultad que tiene el trabajador a no conectarse a cualquier dispositivo electrónico como internet, celular, correo electrónico, WhatsApp, etc., fuera de la jornada laboral o en periodo de vacaciones o descanso y no recibir así comunicaciones de su empleador para que realice actividades laborales (Pérez, 2019).

Como señala Rodríguez (2016) el objetivo de este derecho es que ningún trabajador esté obligado a estar conectado digitalmente con su centro laboral fuera de la jornada de trabajo, en días festivos o en vacaciones y que ello no sea motivo para ser sancionado por su empleador. Esto debido a que si se le obliga a conectarse en un horario fuera de la jornada laboral, va a ver afectada su salud, su derecho al descanso, la intimidad familiar, entre otros derechos fundamentales.

El derecho a la desconexión digital se ha incorporado en la legislación laboral peruana a través del Decreto de Urgencia N° 027-2020, el mismo que en la Disposición Complementaria Derogatoria, modifica el Artículo 18° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece medidas para afrontar el SARS COVID-19, entre ellas regula el trabajo remoto en Título II, artículos 16° a 23°. Es en esta modalidad de prestación del trabajo en la que el legislador ha establecido

obligaciones que debe cumplir el empleador y dentro de ellas está la de respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, definiéndolo como la facultad del trabajador a desconectarse de las TIC y a no prestar servicios a través de ellas durante los días no laborables.

Como se observa el derecho a la desconexión digital laboral se ha reconocido a través de una norma excepcional y de emergencia que tiene una duración temporal y es solo aplicable al trabajo remoto, por ello es que a través de la presente investigación se busca que este derecho sea reconocido y garantizado en el trabajo presencial y en toda modalidad de trabajo, ya que en esta modalidad de trabajo también se afectan derechos fundamentales cuando el empleador abusa de las TIC y obliga al trabajador a estar conectado a ellas fuera del horario de trabajo y en días no laborales.

El derecho a la salud, es uno de los derechos fundamentales que debe ser protegido en la relación laboral, en tal sentido es reconocido por tratados internacionales sobre derechos humanos, por la Carta Fundamental y por las diversas leyes que forman parte del ordenamiento jurídico peruano (García, 2011); así la Ley N° 29783, establece como uno de sus principios el de protección, por el que se prescribe que el empleador debe asegurar que el trabajador desarrolle sus labores en condiciones dignas que garanticen un nivel de vida sano físico, mental y social. Para esto debe asegurarse que el trabajo se desarrolle en condiciones seguras y saludables.

La salud es el estado de bienestar físico, mental y social en que una persona desarrolla sus actividades; este estado no es absoluto, es decir, que haya ausencia de enfermedad, pues se sabe que toda persona tiene algún problema de salud y lo importante es que a pesar de él pueda desarrollarse normalmente. El máximo intérprete de la Carta Magna, ha señalado en el Exp. 1711-2004-AA/TC que el derecho a la salud se debe entender como la facultad que tiene toda persona para que se le brinden todas las facilidades para acceder a todos los servicios y bienes a fin de alcanzar el más alto y óptimo nivel de salud.

En el ámbito laboral, el derecho a la salud implica que las labores que desarrolle el trabajador se realicen en condiciones ambientales y ocupacionales adecuadas, para esto se deben dotar de los equipos de protección personal, identificar los riesgos a los que está expuesto el trabajador, investigar los incidentes y accidentes

de trabajo, verificar que los bienes e insumos que usa el trabajador sean de buena calidad que garanticen la vida y salud de éste, etc. El trabajo digno no solo incluye una adecuada retribución económica, sino también condiciones de trabajo seguras (Quispe, 2010).

Según Mesinas (2009) el empleador no solo debe poner a disposición del trabajador medios necesarios y adecuados para el trabajo; sino que éstos no deben ser nocivos para la salud e integridad física y moral; además debe velar porque el ambiente y las condiciones en las que se preste el trabajo estén exentos de riesgos. La N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (LSST) establece como principios básicos el de Prevención (T.P. Art. I), por el cual el empleador debe garantizar las medidas para que el trabajo se preste en condiciones de protección a la vida, la salud y el bienestar de los empleados; en este sentido debe considerar todos los factores para la prevención de los riesgos en la salud de sus trabajadores. El Principio de Responsabilidad (T.P. Art. II), que señala que el empleador asume la responsabilidad por los accidentes o enfermedades que sufra el empleado en el cumplimiento de sus funciones o como consecuencia de ellas. El Principio el de Atención Integral de la Salud (T.P. Art. VI) que señala que en caso de accidente o enfermedad laboral que sufra el trabajador éste tiene derecho a todas las prestaciones de salud para su recuperación y rehabilitación. Asimismo, se fija como Principio de Protección (T.P. Art. IX), por el cual el Estado y los empleadores tienen la obligación de asegurar que los servicios que preste el trabajador se desarrollen en condiciones seguras para su vida y salud; en tal sentido deben ofrecerle un ambiente seguro y digno que promuevan su bienestar y el cumplimiento de sus objetivos personales y profesionales.

En el artículo 49° de la LSST, se establecen las obligaciones del empleador en relación a la seguridad y salud de los trabajadores y se observa que no existe una norma que proteja al trabajador ante las amenazas que representa la conexión digital laboral para la salud del trabajador; en tal sentido debe incorporarse como obligación del empleador la de identificar las amenazas que representa el uso desmedido de las TIC fuera del horario de trabajo y en días de descanso por parte del empleador.

Según la OIT (2020), desde hace un tiempo atrás se viene investigando los daños o perjuicios que ocasiona el uso desmedido de las TIC en las relaciones laborales

y se ha determinado que ocasiona fatiga digital, estrés y el síndrome de *burn-out* o síndrome del trabajador quemado que altera la personalidad y el autoestima del trabajador. Sin embargo, estos daños no solo se le ocasionan al trabajador sino que se extienden a la familia de éste.

En relación al derecho al descanso, el Artículo 24° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos declara que el ser humano tiene derecho a no trabajar excesivamente, en tal sentido afirma que todo trabajador tiene derecho a una limitación razonable de la jornada laboral y a descanso vacacional periódico el cual debe ser remunerado. En este artículo se resumen los tres tipos de descanso, el descanso diario, el descanso semanal y el descanso anual.

El descanso laboral alude al tiempo en que el trabajador no tiene la obligación de prestar servicios a su contratante, este periodo de tiempo puede ser, como ya se mencionó, diario, semanal o anual y le permite renovar energías para una nueva jornada, realizar actividades privadas personales o familiares, entrar en relación con la familia y amigos, que es lo que precisamente fortalece la condición de ser humano del trabajador. Por ello es que este derecho debe ser respetado por el empleador, evitando que el empleado realice tareas de la empresa durante este periodo de tiempo.

Conforme lo afirma Ferro (2019) el trabajo en sobretiempo es voluntario y debe ser acordado entre el empleador y el trabajador, por lo que su imposición se considera una infracción muy grave en la relación laboral, lo que acarrea una multa contra el empleador además de la obligación de pagar una sobretasa en el valor hora. Esta sobretasa es fácil calcularla cuando se realiza trabajo presencial no así cuando se realiza trabajo desde el domicilio y menos a través de las TIC, por lo que debe regularse a efecto de que se cancele de manera justa y legal.

De acuerdo al poder de dirección que tiene el patrón, este le faculta a regular las condiciones de la prestación de servicios, siempre atendiendo a lo dispuesto por la legislación laboral vigente (Feliciano, 2011), entre estas atribuciones el empleador puede establecer jornadas laborales distintas de acuerdo a la naturaleza del trabajo y de los servicios requeridos; sin embargo en todos los casos no debe sobrepasar el número de horas de la jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanales.

Conforme lo afirma Toyama (2010) el poder de dirección es la atribución que tiene el empleador para dirigir, reglamentar, cambiar, reemplazar, complementar o poner

fin a las condiciones laborales dentro de los límites que se contraen en derechos fundamentales de los trabajadores o prohibiciones prescritas en el ordenamiento jurídico. En este sentido Arevalo (2015) afirma que el poder de dirección es unilateral pero a la vez discrecional, no es absoluto ni arbitrario, está limitado por la razonabilidad, la ley y los intereses morales y materiales del trabajador.

Como señala Pasco (2017), la relación laboral se caracteriza por la desigualdad que existe entre las partes, así existe una desigualdad jurídica en la medida que el empleador tiene facultad normativa, directiva y sancionadora mientras que el trabajador tiene el deber de cumplir, obedecer y actuar disciplinadamente. Existe, asimismo una desigualdad económica, el empleador detenta los medios de producción y el trabajador solo su fuerza laboral. Por estas razones se considera que el derecho a la desconexión laboral debe establecerse en una ley especial y no dejarse a que las partes de la relación laboral lo regulen. Ya que en este caso prima un interés superior de carácter público, dado el carácter tuitivo del derecho laboral (Goldin, 2014).

El Decreto Legislativo N° 854 regula la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, el cual en el Artículo 1° establece que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, el empleador puede, unilateralmente, establecer una jornada menor, sin embargo no puede establecer una jornada mayor sin el consentimiento del trabajador y con el pago de la sobretasa correspondiente.

Desde el Artículo 9° hasta el Artículo 12° se regula el trabajo en sobretiempo estableciéndose que éste es voluntario y que nadie puede ser obligado a prestarlo salvo en casos excepcionales; asimismo se considera que la imposición es una infracción grave. Hay que recordar que esta norma entró en vigencia en octubre de 1996 y como se entenderá en ese entonces aún no se desarrollaban las TIC, y no se empleaban en la relación laboral. Actualmente es común el uso de las TIC en la relación de trabajo y los riesgos que eso genera para los derechos fundamentales de los trabajadores es que obliga a su regulación. Por esta razón se debe modificar esta legislación a efecto de que no se considere jornadas extraordinarias las labores o actividades que se presten fuera de la jornada laboral a través de las TIC, ya que ello afecta el derecho a la desconexión digital laboral y será complicada su cuantificación.

El derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral permite al trabajador equilibrar el tiempo que dedica al trabajo, a su familia y a su persona. Este equilibrio es fundamental para que el trabajador se realice como profesional, como miembro de una familia y como persona; por ello es que la jornada laboral debe permitir al trabajador que dedique el tiempo suficiente a su familia, al ocio y tiempo libre. Esto contribuye a una mejora de la calidad de vida del trabajador, de su familia e incrementa la productividad de éste (Ministerio de Igualdad, 2010).

Como afirma Chinchilla (2007) muchos empresarios no toman en cuenta que hay la necesidad de crear las condiciones que garanticen el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador, y por ello se disponen largas jornadas de trabajo, se invade la vida íntima personal y familiar a través de las TIC, no se otorga el debido descanso, etc. por esta razón es que debe regularse en una ley especial el derecho a la desconexión digital laboral ante el abuso de los empleadores.

Según Rios (2013), en Colombia hay una variedad de programas para garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar fundamentalmente por parte de las instituciones públicas y, en menor grado las empresas del sector privado; pero falta que esto se constituya en una política de Estado regulado mediante una ley especial.

Los empleadores deben entender que garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es beneficioso para la empresa pues el trabajador al sentir que es valorado y respetado, generará mayor fidelidad con la empresa y aumentará su productividad convirtiendo a la empresa en una compañía exitosa y competitiva.

El Artículo 30° del Decreto Legislativo N° 728, regula los actos que se consideran hostilidad laboral y debido a que esta norma entró en vigencia muchos años antes de que se desarrollen las TIC y que estas sean utilizadas indebidamente por los empleadores, no se contempla como un acto de hostilidad la conducta del empleador que afecte el derecho a la desconexión digital laboral; en tal sentido, bien puede considerarse como un acto de hostilidad la conducta del empleador de enviar comunicaciones a través de las TIC en días no laborales o en horas fuera de la jornada laboral para que el trabajador cumpla determinadas tareas; por lo que debe modificarse este artículo.

En el ámbito internacional el derecho a la desconexión digital laboral es reconocido por primera vez en Francia, a través de la ley 1088- 2016, y en España a través de la Ley Orgánica 3/2018. Ambas leyes prescriben que este derecho se establecerá entre los trabajadores y empleadores a través de negociación colectiva, de no haber acuerdo, el empleador y el trabajador adoptarán una decisión para su concretización. En Francia se considera que es un imperativo que se negocie con los gremios de trabajadores como hacer efectivo este derecho y sólo se aplica en corporaciones con más de cincuenta trabajadores. Pese a haberse reconocido como un derecho no se ha establecido sanciones para los empleadores que incumplan con este derecho.

Como se observa, en los países europeos, que siguen una tendencia a la flexibilización laboral, se ha dejado que los empleadores y trabajadores regulen este derecho; sin embargo en el Perú, con una legislación laboral más proteccionista o tuitiva, no es posible dejar a los sindicatos y empleadores regular el derecho a la desconexión digital, ya que los primeros se han debilitado y por otro lado existen muchas formas de presionar al trabajador para que no haga valer sus derechos, en consecuencia habrían pocos trabajadores protegidos contra el abuso de sus empleadores; razón por la cual se considera que sea mediante una ley especial que se regule este derecho.

Si bien en Europa no existe un reglamento o directiva que ofrezca una solución común, existe una tendencia a su regulación debido a la amenaza que representa el uso desmedido de las TIC para la salud, el derecho al descanso y el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En este sentido se busca delimitar la jornada laboral (España ha regulado el derecho a la desconexión digital laboral mediante el Art. 88° de la Ley Orgánica 3/2018); se flexibiliza el derecho laboral a efecto de que este derecho sea objeto de negociación colectiva o acuerdo entre el trabajador y el empleador (Francia); otra alternativa es obligar al empleador a diseñar políticas al interior de la empresa que garanticen el disfrute de este derecho.

Según Villena (2020), antes que los Estados, fueron las grandes empresas como Grupo Volkswagen, Mercedes-Benz, entre otras, que trataron el tema de la desconexión digital estableciendo algunas medidas en sus políticas internas, para lograr una mejora y competitividad de su personal, así el Grupo Volkswagen acordó

desactivar los correos electrónicos fuera de la jornada laboral; en su caso Mercedes-Benz optó por diseñar un sistema informático para que los correos que se enviaban cuando el trabajador se encontraba de descanso o vacaciones se redirijan a otros trabajadores de la compañía. Las decisiones de estas empresas fueron inteligentes en la medida que contribuyen a mejorar el clima laboral, el trabajador fideliza con su empleador y ello implica una mayor productividad y más ganancias para la compañía.

A nivel regional Chile ha incorporado en su Código del Trabajo el derecho a la desconexión digital laboral, el cual se debe respetar por un lapso de 12 horas ininterrumpidas en un plazo de 24 horas (Tolodi, 2020). El problema de la legislación laboral chilena es que este derecho solo es garantizado para los trabajadores que realicen labores a distancia, quienes no tienen una jornada laboral definida y no para otros trabajadores que también sufren el estrés que genera el abuso de las TIC en la relación de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo cualitativo, ya que los datos o información obtenida no es cuantificable, se basa en la observación y en la descripción del fenómeno investigado (Hernandez, 2010). Conforme lo señala Sánchez (2005), los datos obtenidos se pueden operativizar y analizar, lo que hace que la explicación del fenómeno investigado sea más completa. En este caso se investigó la afectación de los derechos a la salud, el descanso y a conciliar la vida laboral, familiar y personal por el abuso de las TIC en la relación laboral y la aplicación del derecho desconexión digital laboral en todas las modalidades de trabajo.

Los resultados de la investigación se obtienen a través de un análisis hermenéutico ya que el investigador obtendrá información de fuentes legales, bibliográficas, jurisprudenciales, de opiniones de expertos, etc. la cual debe interpretarla aplicando los principios jurídicos. Los resultados servirán para proponer la solución de un problema jurídico como lo es la afectación de derechos fundamentales de los trabajadores debido al abuso de las TIC por parte de los empleadores, por lo que es también una investigación propositiva.

Se ha seguido un diseño no experimental, en la medida que se limitó a conocer el fenómeno estudiado y describirlo tal como se presenta en la realidad sin que se tenga control sobre él (Carrasco, 2013). Se ha elegido este diseño ya que el objeto de estudio es un fenómeno social y jurídico el cual no puede ser sometido a experimentación, como es el caso de los derechos a la salud, al descanso y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y derecho a la desconexión digital laboral el cual se viene afectando por el abuso de las TIC por parte de los empleadores.

3.2. Variables y operacionalización

Se define a las variables como las características o cualidades que posee el objeto de investigación, son factores que pueden ser observados y medidos, pero que en

caso de una investigación cualitativa no pueden ser medidas de forma numérica (Carrasco, 2013). Las variables se clasifican en independientes y dependientes.

La variable independiente es la que manipula el investigador con el fin de advertir las consecuencias o efectos que causa en la variable dependiente. En este trabajo la variable independiente fue: los derechos a la salud, el derecho al descanso y el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La variable dependiente es la que se prueba o mide en la investigación, depende de los cambios a los que es sometida la variable independiente, en este caso fue: aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial. De garantizar los derechos a la salud, descanso y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, dependerá la aplicación del derecho a la desconexión digital laboral en las relaciones de trabajo presenciales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población. Según Aranzamendi (2010), es también conocida como universo, está constituida por el total de objetos o fenómenos que se investiga y que tienen características en común, pueden ser personas, animales, etc., en el campo jurídico pueden ser leyes, expedientes, casos, etc. En este estudio la población está constituida por los trabajadores dependientes del sector privado en empresas de más de cincuenta trabajadores y que laboran de manera presencial en la ciudad de Piura.

Muestra. Es una porción representativa del universo o población, en otras palabras es un subconjunto de la población, en la que se lleva a cabo el estudio. Para elegir el tamaño y la clase de la muestra se siguen determinados procedimientos, pues se debe seleccionar una muestra de la cual se pueda llegar a conclusiones válidas. En este caso, dadas las actuales circunstancias de emergencia sanitaria solo se han seleccionado 20 trabajadores dependientes que laboran en empresas del sector privado.

Muestreo. Según Pagano (2004), viene a ser el método que se usa para seleccionar a los elementos de la muestra del total del universo. Debe tomarse en consideración los recursos de los cuales se dispone, el número total que componen la población o universo y las posibilidades que se tenga para aplicar los instrumentos de

investigación. En este estudio, como ya se mencionó anteriormente, la emergencia sanitaria por el SARS COVID-19 ha resultado un factor importante ya que muchos trabajadores no vienen realizando sus labores de manera presencial sino a distancia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de información vienen a ser los procedimientos empleados para obtener información relevante en la investigación. En este estudio se ha recurrido a la encuesta, la misma que según Aranzamendi (2010) permite recopilar información mediante de la aplicación preguntas o cuestionarios, cuyas respuestas se plasman en gráficos. Esta técnica es muy útil cuando se sigue un diseño cualitativo y el tema investigar es abstracto, complejo; además cuando se trata de investigar fenómenos sociales, que no son cuantificables, como es en el presente caso. Esta técnica se caracteriza por su objetividad, versatilidad, utilidad y sencillez (Carrasco, 2013).

En esta investigación el autor elaboró un cuestionario con diez preguntas, el cual se aplicó a veinte personas que laboran en diversas empresas del sector privado de la ciudad de Piura, quienes respondieron sobre el uso de las TIC en la relación de trabajo y la afectación a diversos derechos de los trabajadores.

Otra técnica empleada ha sido la entrevista, la misma que consiste en conversar o intercambiar ideas con un experto en el tema investigado; para ello el investigado puede elaborar un cuestionario antes de la entrevista o ir formulando las preguntas conforme se desarrolla la conversación. Es muy importante elegir como entrevistado a personas expertas o con experiencia en la materia a investigar, pues solo así la información que se obtenga tendrá un alto grado de confiabilidad y utilidad (Martinez, 2009)

En esta investigación se seleccionó a cinco especialistas en derecho laboral entre abogados y jueces de la ciudad de Piura, quienes dieron sus opiniones a cinco interrogantes que se elaboraron anticipadamente.

Los instrumentos deben ser válidos y confiables. La validez del cuestionario se corroboró el juicio de eruditos en la materia y los resultados se plasmaron en la Ficha de Validación, la misma que es proporcionada por la Oficina de Investigación

de la Universidad y que mide la objetividad, claridad y la consistencia del instrumento. Según se observa los expertos concluyeron que el grado de validez del instrumento es excelente.

Para determinar la confiabilidad del instrumento que respondieron los especialistas en derecho del trabajo, según el coeficiente Alfa de Cronbach, fue de 0,838. De lo que concluye que está exento de errores y los resultados son confiables.

3.5. Procedimiento

En este estudio fue necesario contar con información de trabajadores que realicen trabajo presencial para determinar si les enviaban comunicaciones a través de las TIC fuera de la jornada laboral y en días de descanso; para esto se elaboró un cuestionario con alternativas a efecto de que las respuestas sean objetivas.

Para la aplicación de la encuesta se seleccionó a veinte trabajadores de empresas del sector privado cuyas oficinas funcionen en centro de la ciudad de Piura, esta viene a ser la población. Luego se elaboró el cuestionario el mismo que consta de diez preguntas. El cual se aplicó durante los meses de julio y agosto del presente año. Los resultados obtenidos se recopilaron a través del Programa SPSS 25.

Siendo necesario conocer la opinión de expertos o de juristas expertos en derecho laboral; para esto se seleccionó a cinco abogados especialistas en esta rama del derecho a quienes se les entrevistó con un cuestionario de cuatro preguntas formuladas anteladamente. Las entrevistas se realizaron durante los meses de agosto y setiembre del presente.

3.6. Método de análisis de datos

Después de la recopilación de la información mediante la encuesta y la entrevista, se procesó haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25, el cual calculó la confiabilidad de los instrumentos aplicados. Finalmente, a través programa Excel, se analizó los datos obtenidos, pasando luego a discusión de los mismos, conforme se evidencia en líneas posteriores.

3.7. Aspectos éticos

El estudio realizado y que se presenta mediante el presente informe, ha sido cuidadoso en el cumplimiento de las normas éticas, así, la información obtenida de fuentes bibliográficas, linkográficas y otras, ha sido debidamente referenciada, reconociendo los derechos de autor, de modo que se ha evitado en incurrir en plagio.

La participación de los entrevistados y encuestados ha sido libre, sin condicionamiento y con fines netamente académicos, para esto se ha solicitado su consentimiento a efecto de que las opiniones que proporcionaron se puedan hacer públicas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Luego de aplicar el cuestionario a los veinte trabajadores de empresas del sector privado de la ciudad de Piura, los resultados fueron:

Primera Pregunta: ¿Su contrato de trabajo es temporal o indeterminado? A esta pregunta, el 55% de los encuestados respondieron que su trabajo temporal y el 45 % que es indeterminado. Conforme se observa en la tabla 1 y grafico 1.

Tabla N° 1

Pregunta 1: ¿Su contrato de trabajo es temporal o indeterminado?		
	Frecuencia	Porcentaje
a) Temporal	11	55%
b) Indeterminado	9	45%
c) No precisa	0	0%
Total	20	100%

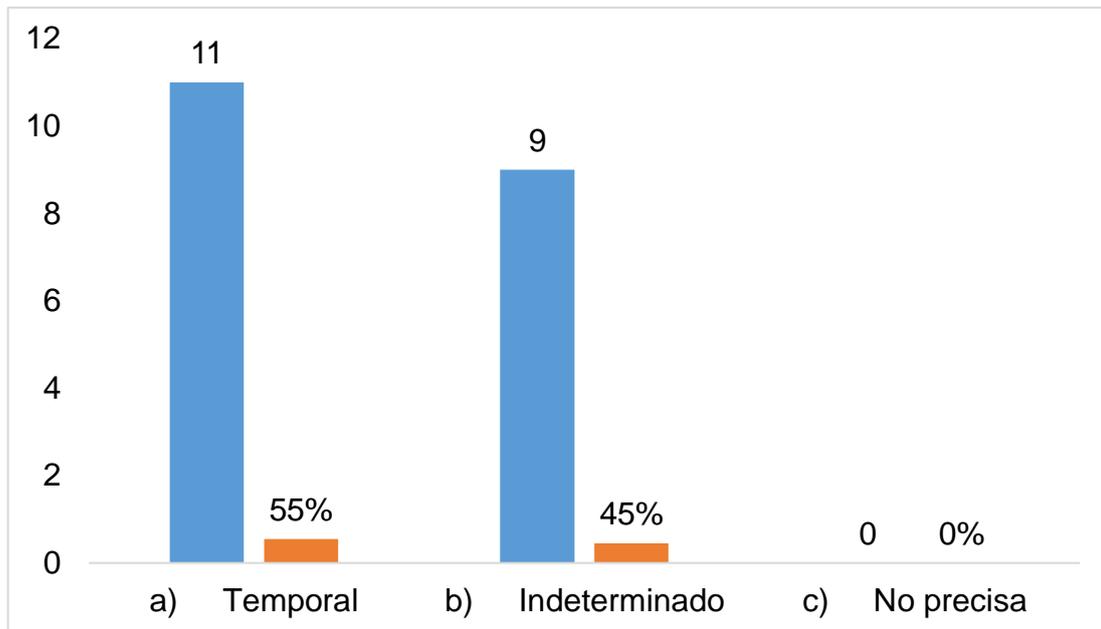


Gráfico N° 1 Estabilidad del contrato de trabajo

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: Esta pregunta se relaciona con el objetivo específico uno: analizar el derecho a la desconexión digital laboral; es preciso indicar que la encuesta se ha aplicado a trabajadores que tienen una relación de trabajo formal, es decir que tienen un contrato de trabajo registrado ante las autoridades de trabajo. La primera pregunta está dirigida a conocer la estabilidad de la relación laboral, ya que es conocido que en las relaciones laborales temporales se observa con mayor frecuencia la afectación de los derechos laborales de los trabajadores, esta pregunta se relaciona con el objetivo específico uno: analizar el derecho a la desconexión laboral digital. Los resultados muestran que la mayor cantidad de entrevistados tienen un contrato de trabajo temporal lo que hace que su situación laboral sea inestable y caldo de cultivo de abusos por parte del empleador como asignar tareas fuera del horario de trabajo a través de las TIC.

En la pregunta 2, se consultó: si la prestación de los servicios es presencial, remoto o mixto. Se obtuvo que el 90% presta sus servicios de manera presencial y el 10% realiza un trabajo mixto. Como se ve en la Tabla y Gráfico N° 2.

Tabla N° 2

Pregunta 2: ¿La prestación de sus servicios es presencial, remoto o mixto?		
	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	18	90%
Remoto	0	0%
Mixto	2	10%
Total	20	100%

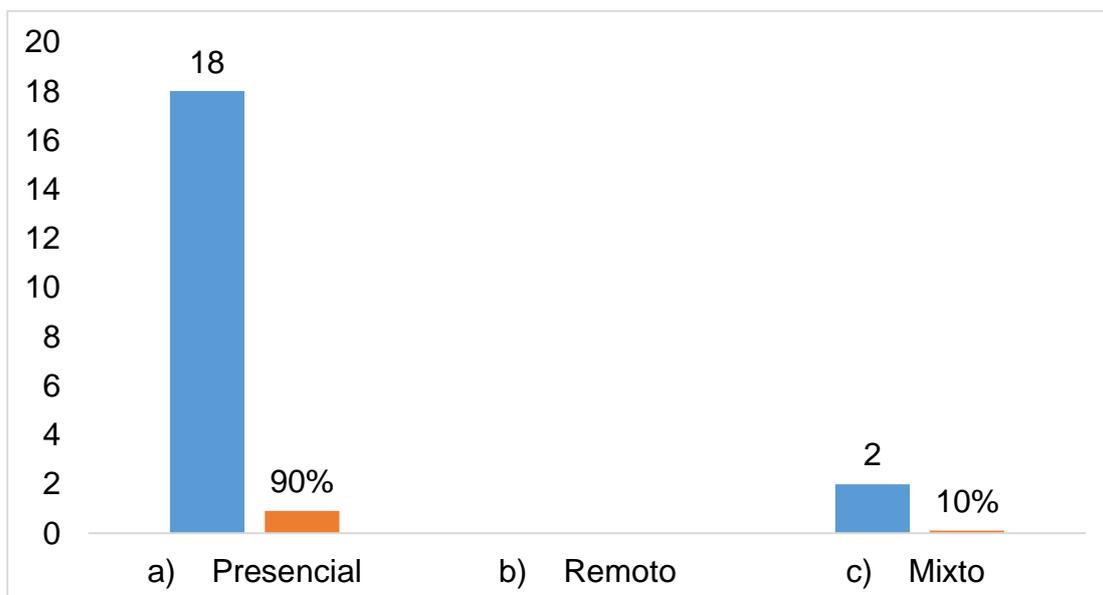


Gráfico N° 2 Modalidad de prestación del servicio

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: La pregunta dos, está relacionada con el objetivo específico uno Analizar el derecho a la desconexión digital laboral, ya que se busca obtener información sobre la modalidad en la que el trabajador presta el servicio, conocer esto es importante ya que el Decreto de Urgencia N° 027-2020, solo es aplicable en el trabajo remoto y la postura del tesista es que el abuso de las TIC también se da en el trabajo presencial. El 90% de encuestados prestan su servicio de manera presencial y el 10% prestan un servicio mixto. Esto se explica ya que en nuestra sociedad no está muy difundido el trabajo remoto.

La tercera interrogante fue: ¿En la empresa donde labora se usan las TIC para comunicarse con sus empleadores, entre trabajadores y con terceras personas relacionadas a su trabajo? Los resultados fueron: el 100% de encuestados indicó que en su trabajo se utilizan las TIC para comunicarse en el dentro de trabajo. Así se aprecia en la tabla 3 y el respectivo gráfico.

Tabla N° 3

Pregunta 3: ¿En la empresa donde labora se usan las TIC para comunicarse con sus empleadores, entre trabajadores y con terceras personas relacionadas a su trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
No precisa	0	0%
Total	20	100%

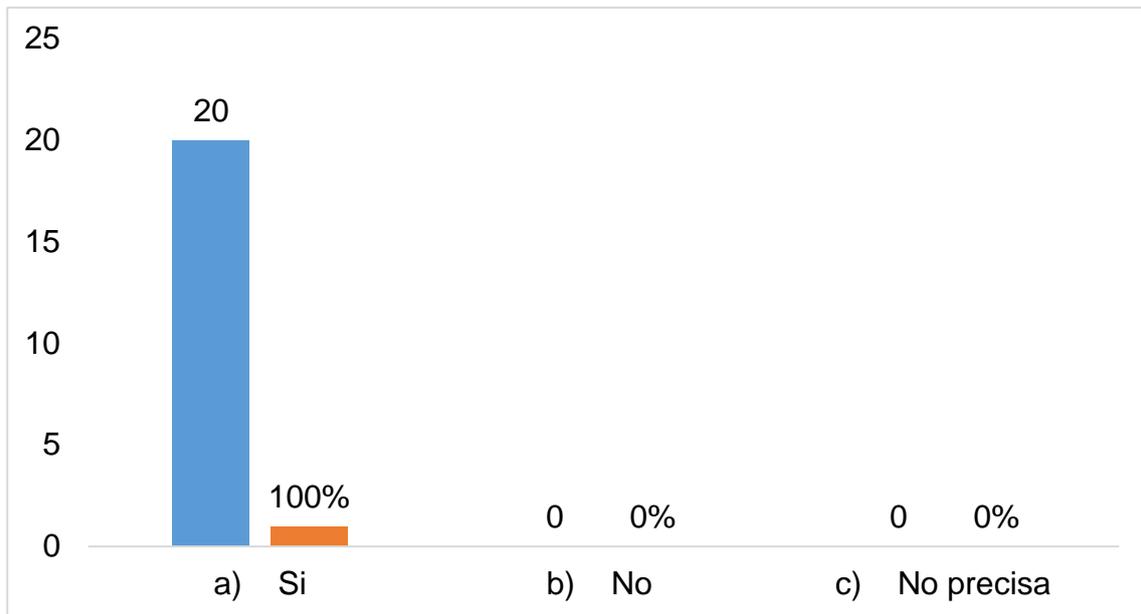


Gráfico N° 3 Uso de las TIC en la relación laboral

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: La pregunta tres está alineada al objetivo específico número uno, pues busca conocer si en la relación de laboral del encuestado se hace uso de las TIC para establecer un canal de comunicación entre los trabajadores y entre éstos y el empleador. Los resultados, el 100% de encuestados respondieron que sí, demuestran que el empleo de las TIC es masivo, ello se debe al avance y desarrollo de éstas que permiten una comunicación más fluida, ágil, versátil y rápida.

La cuarta pregunta fue: ¿Qué medios informáticos se emplean en su empresa para establecer una comunicación con sus empleadores, entre trabajadores y con terceras personas relacionadas a su trabajo? Se obtuvo que el 45% de encuestados manifestaron que se usa el correo electrónico, un 30% manifestó que se usa el celular, el 25% manifestó que se usa el WhatsApp. Conforme se aprecia en la Tabla 4 y en el Gráfico 4.

Tabla N° 4

Pregunta 4:		
¿Qué medios informáticos se emplean en su empresa para establecer comunicación con sus empleadores, entre trabajadores y con terceras personas relacionadas a su trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
a) Correo electrónico	9	45%
b) Celular	6	30%
c) WhatsApp	5	25%
d) Facebook	0	0%
e) Otros	0	0%
Total	20	100%

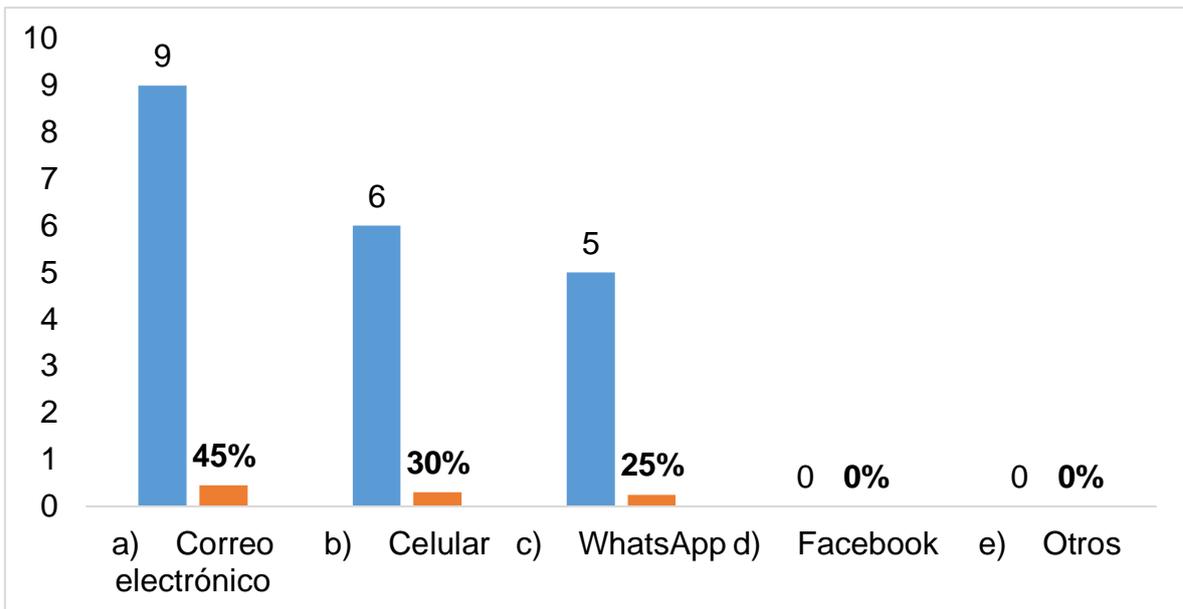


Gráfico N° 4 TIC más utilizada

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: La pregunta se relaciona al objetivo específico número uno, ya que se indaga sobre cuál es la TIC más usada en la relación laboral; de los resultados se infiere que la TIC más usada para establecer la comunicación en la relación de trabajo es el correo electrónico (45%), esto se debe a que este medio es más formal y seguro; el uso del celular ya sea a través de llamadas o mensajes de texto, es también un canal de comunicación, según los encuestados en un 30%, ello debido a que la informalidad e inseguridad. El WhatsApp, es también utilizado por su rapidez y versatilidad, pues se pueden conformar grupos de trabajo y enviar archivos, fotos, audios y videos; sin embargo debido a su informalidad y falta de reconocimiento como canal oficial de comunicación, se usa pero en menor frecuencia. El mayor o menor uso de un medio u otro depende de si el empleador lo considera en sus normas internas como canal oficial de comunicación.

La quinta pregunta fue: ¿Las comunicaciones que recibe de su empleador y otros compañeros de trabajo para que cumpla funciones de su trabajo, ocurren fuera de la jornada laboral y en días de descanso? Se obtuvo que el 65% de participantes afirmaron recibir comunicaciones de trabajo en días y horas no laborables; un 15% manifestó que no y un 25% no precisaron su respuesta; de acuerdo a lo que se observa en la Tabla N° 5 y Gráfico N° 5.

Tabla N° 5

Pregunta 5:		
¿Las comunicaciones que recibe de su empleador y otros compañeros de trabajo para que cumpla funciones de su trabajo, ocurren fuera de la jornada laboral y en días de descanso?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	65%
No	3	15%
No precisa	4	20%
Total	20	100%

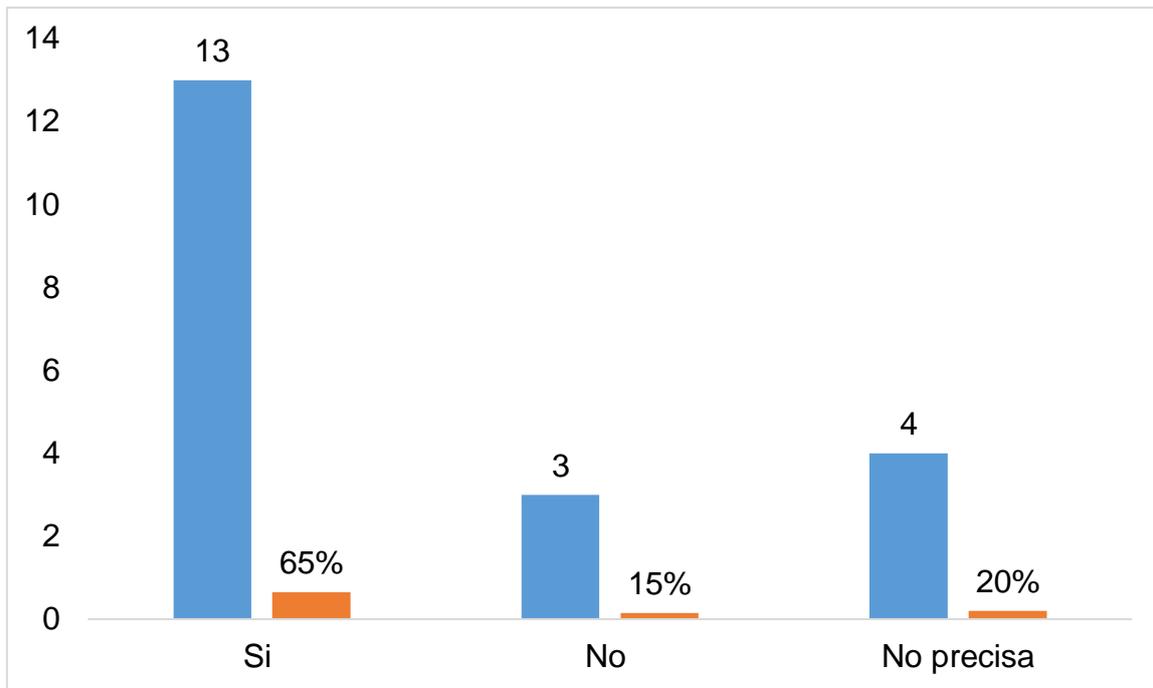


Gráfico N° 5 Uso de las TIC fuera de la jornada laboral.

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: La interrogante se relaciona con el objetivo específico dos, ya que se busca conocer el uso de las TIC en horario de descanso del trabajador, de los resultados se infiere que un grupo mayoritario (65%) de participantes han respondido que reciben comunicaciones de trabajo fuera de la jornada laboral, lo que justifica la investigación pues como se ha venido sosteniendo, el uso de las TIC fuera del horario de trabajo es frecuente y al no estar regulado permite que se haga un uso abusivo de éstas. Son pocas las empresas que evitan enviar comunicaciones a sus trabajadores en días y horas no laborales, pero no lo hacen por consideración a sus trabajadores más no porque la ley lo prohíba.

Es importante mencionar que aún no hay estudios sobre el derecho a la desconexión digital incorporado por el Decreto de Urgencia N° 027-2020 que nos permitan conocer si esta norma que obliga al empleador a respetar el derecho a la desconexión digital está siendo eficaz ya que esta norma recién ha entrado en vigencia en el mes de noviembre del año en curso.

La sexta interrogante fue: ¿Con qué frecuencia recibe comunicaciones de parte de su empleador para cumplir funciones de su trabajo, fuera del horario de trabajo o en días de descanso?: se obtuvo que el 45% de encuestados sostuvieron que es muy frecuente recibir comunicaciones fuera del horario de trabajo, un 40% señaló que es frecuente y el 15% señaló que es poco frecuente. Conforme se nota en la Tabla N° 6 y Gráfico N° 6.

Tabla N° 6

Pregunta 6:		
Con qué frecuencia recibe comunicaciones de parte de su empleador para cumplir funciones de su trabajo, fuera del horario de trabajo o en días de descanso:		
	Frecuencia	Porcentaje
a) Muy frecuente	8	40%
b) Frecuente	9	45%
c) Poco frecuente	3	15%
Total	20	100%

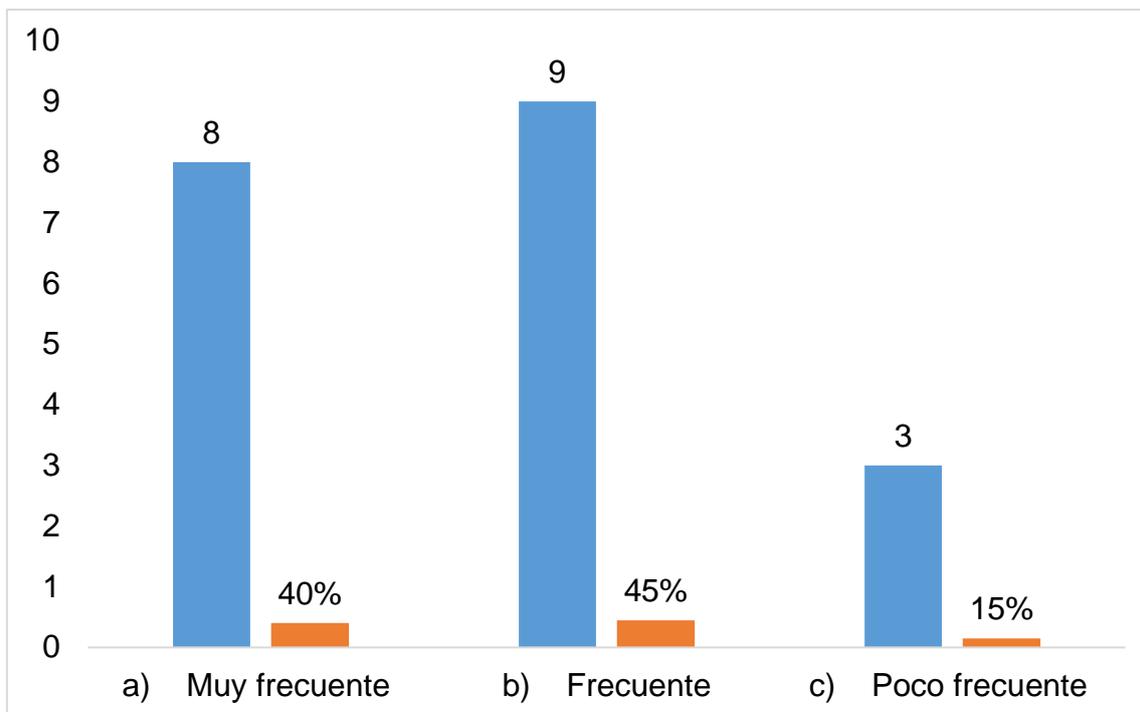


Gráfico N° 6 Frecuencia en el uso de la TIC fuera del horario laboral

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: Esta interrogante se relaciona con el objetivo específico dos; es decir, con el análisis de los derechos fundamentales afectados por el uso indiscriminado de las TIC en la relación laboral. Los resultados muestran que en la actualidad es frecuente o muy frecuente (95%) que el empleador haga uso de las TIC, fuera de la jornada de trabajo; ello evidentemente se debe a que el avance de la ciencia y la tecnología en el ámbito de las comunicaciones permiten hacerlo de manera rápida, segura, económica, versátil. Son diversas las razones por las que se produce este fenómeno, por ejemplo la falta de planificación del trabajo, el ánimo de lucro del empleador, etc. al margen de ello lo importante es que se evidencia que el uso abusivo lo que a la larga afectará derechos fundamentales de la parte débil de la relación laboral.

La pregunta número 7 fue: ¿Considera Ud. que el uso de las TIC fuera del horario de trabajo y en días no laborales por parte del empleador y de compañeros de trabajo para cumplir tareas de trabajo, afecta los derechos al descanso, a la salud y el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal?; los resultados muestran que el 80% de participantes en la encuesta indicaron estar completamente de

acuerdo y el 20% señalo estar de acuerdo con que el uso abusivo de las TIC en la relación laboral afecta sus derechos fundamentales. Conforme se detalla en la Tabla y Grafico N° 7.

Tabla N° 7

Pregunta 7:		
¿Considera Ud. que el uso de las TIC fuera del horario de trabajo y en días no laborales por parte del empleador y de compañeros de trabajo para cumplir tareas de trabajo, afecta los derechos al descanso, a la salud y el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal?		
	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	16	80%
De acuerdo	4	20%
En desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

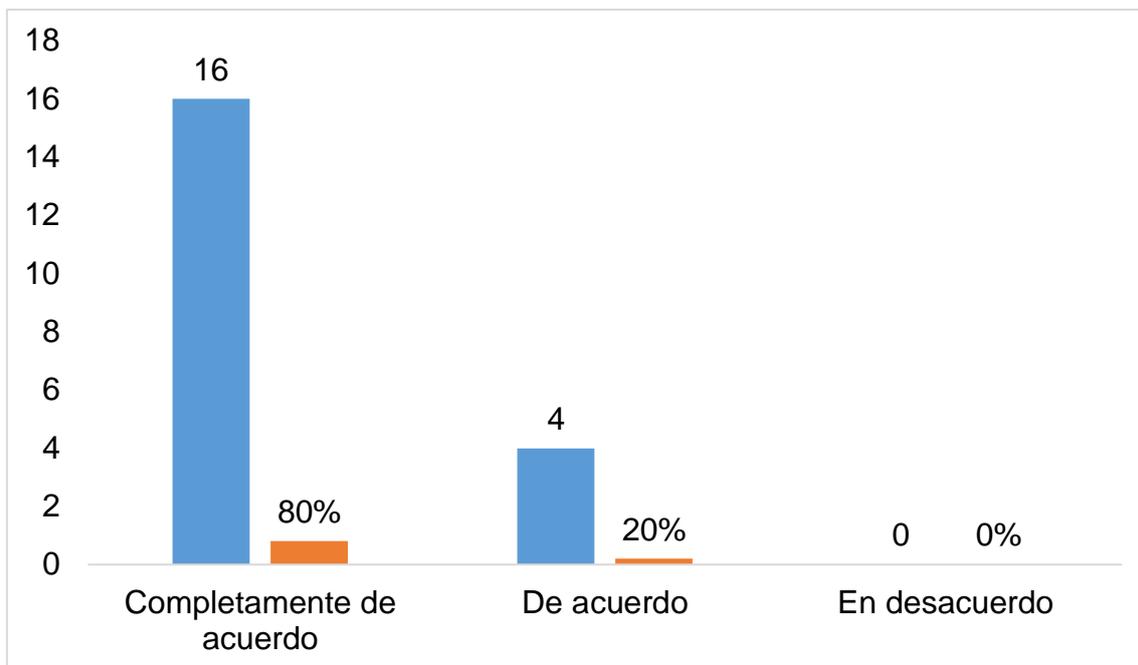


Gráfico N° 7 Afectación de derechos fundamentales por el uso abusivo de las TIC

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: Esta pregunta se alinea con el objetivo específico dos, ya que se averiguó en relación a la afectación a los derechos al descanso, la salud y a conciliar la vida laboral con la vida personal del trabajador, por el uso sin control y regulación de las TIC en la relación de trabajo. El 100% de encuestados ha señalado que en definitiva ven afectados los derechos antes señalados pues reciben comunicaciones en momentos de ocio o en momentos en que comparten su tiempo libre con familia y amigos; además les genera estrés y sienten que el empleador invade su espacio de intimidad personal y familiar.

En la pregunta número 8 se consultó: ¿Cuál considera usted, es la razón por la el empleador hace uso de las TIC fuera del horario de trabajo y en días no laborables?, los resultados fueron el 55% señaló que esto se debe a la falta de regulación de las TIC, el 35% señaló que se debe a que el empleador desea obtener mayores ganancias aprovechando el tiempo libre del trabajador; un 5% señaló que esto se debe a que el trabajador no cumple con sus labores dentro de la jornada de trabajo y que el empleador se ve obligado a cursarle comunicaciones en días y horas fuera

de la jornada de trabajo; finalmente un 5% indicó que se debe a otras razones. Así se detalla en la tabla N° 8 y en el grafico N° 8.

Tabla N° 8

Pregunta 8: ¿Cuál considera usted, es la razón por la el empleador hace uso de las TIC fuera del horario de trabajo y en días no laborables?		
	Frecuencia	Porcentaje
a) La falta de regulación de las TIC en la relación de trabajo	11	55%
b) El deseo del empleador de obtener mayores y mejores resultados	7	35%
c) El no cumplimiento de las tareas por parte del trabajador	1	5%
d) Otras	2	10%
Total	20	100%

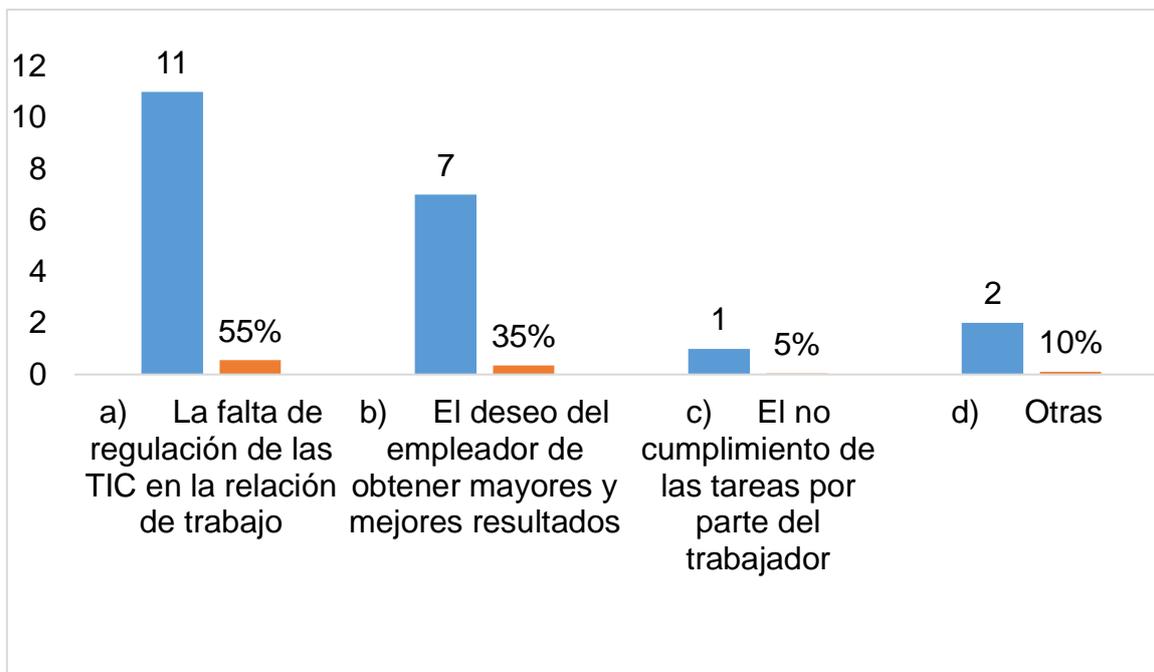


Gráfico N° 8 Razones del uso de las TIC fuera del horario laboral

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: Los resultados muestran que los encuestados en su mayoría consideran que el uso de las TIC fuera del horario de trabajo se debe a su falta de regulación en la legislación laboral peruana lo que hace que el empleador cometa estos abusos.

También se considera (35%) que el empleador busca aprovechar al máximo la fuerza laboral del trabajador, incluso fuera del horario de trabajo y a pesar de que ello signifique una vulneración a determinados derechos fundamentales como el derecho a la salud, al descanso y a la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador.

En la pregunta 9 se consultó: ¿Conoce usted en que consiste el derecho a la desconexión laboral digital?, se consiguió que el 90% de encuestados indicaron desconocer este derecho, un cinco por ciento, es decir un encuestado indicó que si conoce el derecho a la desconexión digital y un 5% no precisó su respuesta. Conforme se detalla en la tabla y en el grafico siguientes:

Tabla N° 9

Pregunta 9: ¿Conoce usted en que consiste el derecho a la desconexión laboral digital?		
	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	1	5%
b) No	18	90%
c) No precisa	1	5%
Total	20	100%

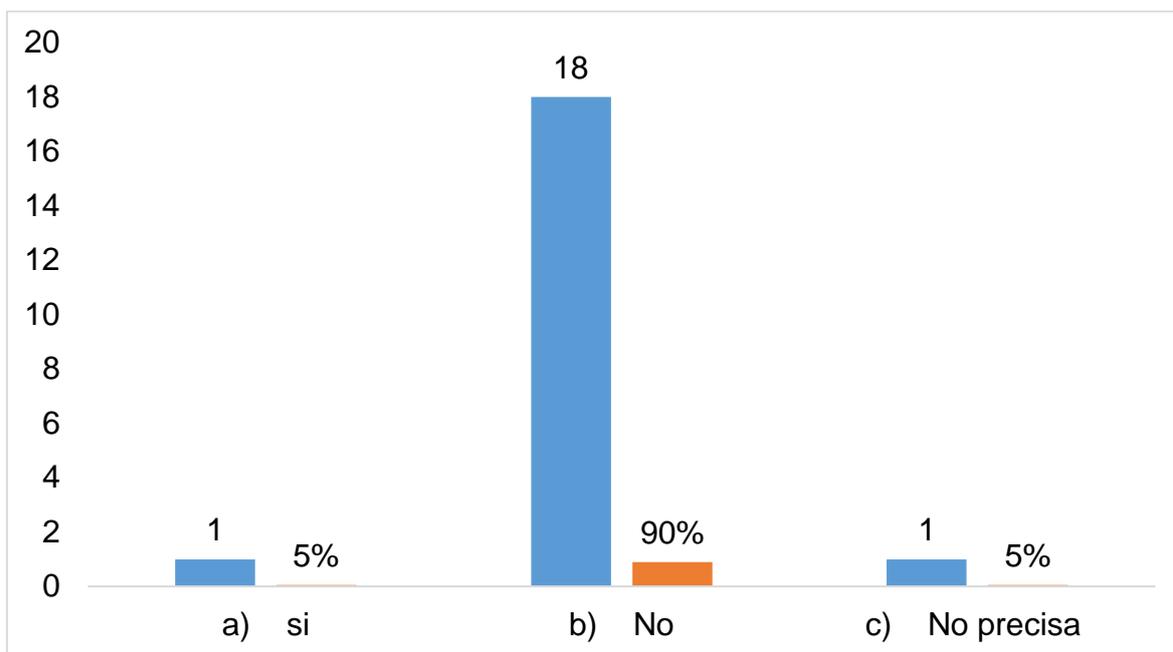


Gráfico N° 9 Conocimiento del derecho a la desconexión digital.

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: Esta pregunta se relaciona con el objetivo específico N° 3 y se pretende obtener información respecto de si los trabajadores conocen el derecho a la desconexión digital. Los resultados, si bien no sorprenden, explican por qué es que produce esta situación de abuso e intromisión ya que el 90% de los encuestados demuestran no conocer este derecho y en tal sentido no lo pueden hacer valer.

En la pregunta 10 se consultó: ¿Considera que debe aplicarse el derecho a la desconexión laboral en todas las relaciones de trabajo, sean presenciales, remotas o mixtas?, se obtuvo que el 85% está completamente de acuerdo en que el derecho a la desconexión digital se aplique a todas las relaciones laborales y no solo al trabajo remoto, el 15% señaló estar de acuerdo a lo planteado. Así se detalla en el cuadro y gráfico siguiente:

Tabla N° 10

Pregunta 10: ¿Considera que debe aplicarse el derecho a la desconexión laboral en todas las relaciones de trabajo, sean presenciales, remotas o mixtas?		
	Frecuencia	Porcentaje
a) Completamente de acuerdo	17	85%
b) De acuerdo	3	15%
c) En desacuerdo	0	0%
Total	20	100%

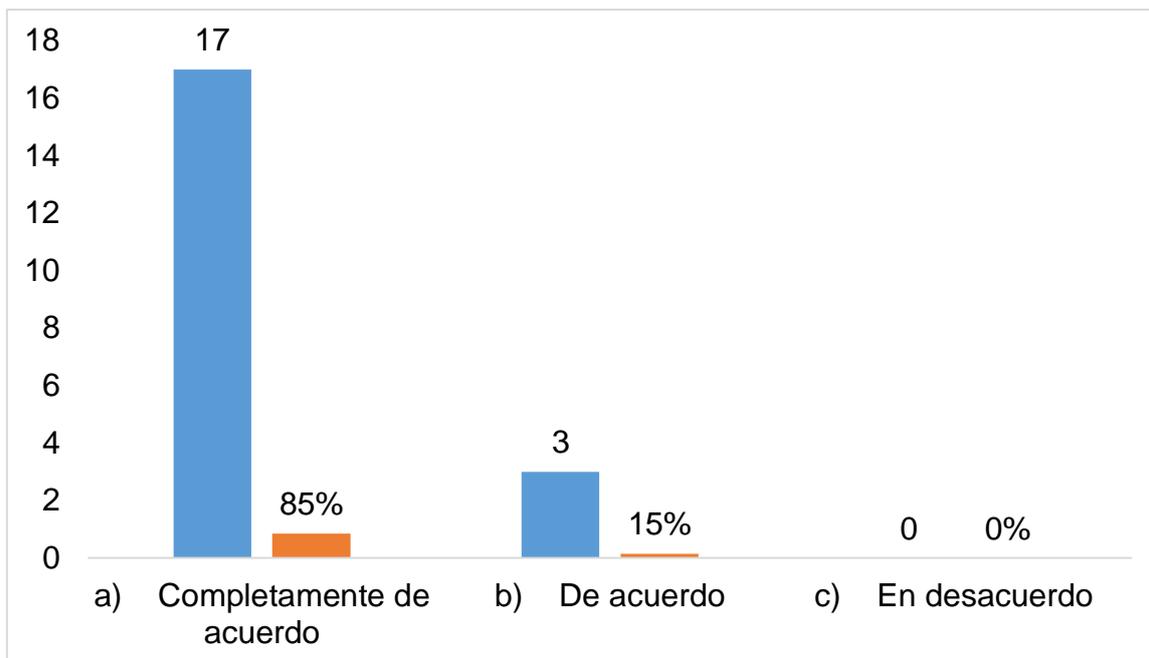


Gráfico N° 10 Aplicación del derecho a la desconexión digital.

Fuente: Aplicación del cuestionario

Interpretación: Previa a la interpretación se debe indicar que a los encuestados se les explicó que el Decreto de Urgencia N° 27-2020, reconoce el derecho a la desconexión digital pero que es considerado como un apéndice en la legislación que regula el trabajo remoto y aplicable solamente en él; luego los encuestados respondieron estar de acuerdo en que este derecho sea reconocido también en las relaciones laborales que se realizan de manera presencial y en cualquier otra relación de trabajo, pues de lo que se trata es de proteger los derechos fundamentales del empleado o trabajador al margen del tipo de relación laboral en la que prestan sus servicios.

4.1.2. Descripción de los resultados de la entrevista.

A continuación se describen e interpretan los resultados de la entrevista que se aplicó a los expertos en derecho laboral, a quienes se les formuló cuatro preguntas, conforme se detalla:

Primera pregunta: ¿Cuán importante considera Usted el uso de las TIC en la relación laboral?

De manera uniforme, los entrevistados consideran que en el mundo actual ya no se puede prescindir de las TIC en la relación laboral; la rapidez, versatilidad, la economía y hasta el beneficio para el medio ambiente, son unas de las razones por las que las TIC, son utilizadas por los empleadores en la relación de trabajo. El desarrollo en la ciencia de las comunicaciones hace que las TIC sean de mucha utilidad en el ámbito laboral, pues acortan las distancias, ahorran tiempo y se masifica la comunicación.

Sin embargo, advierten que existe un gran riesgo y se da un uso inadecuado de éstas, ya que afectará derechos fundamentales de los trabajadores, como la salud, el derecho al disfrute del tiempo libre y el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal; ya que se observa que muchos empleadores envían comunicaciones a sus trabajadores en horas y días de descanso, perturbando su tranquilidad y la de su familia, la salud, el derecho al disfrute del tiempo libre, afectan la jornada laboral. Por esta razón es que ha surgido el derecho a la desconexión digital que busca proteger a los trabajadores del uso inadecuado de las TIC en la relación de trabajo.

Segunda pregunta: ¿Cuan desarrollado se encuentra en el mundo jurídico el derecho a la desconexión digital laboral?

Los expertos informaron que este derecho se encuentra aún en proceso de desarrollo, siendo que éste está mas avanzado en las legislaciones de España y Francia. En Europa no hay uniformidad en en tratamiento del derecho a la desconexión digital laboral, existe un sector que señala que este derecho debe estar regulado por ley general y otro indica que debe dejarse al empleador y el trabajador sobre su regulación. Asimismo no se preveen sanciones a los empleadores que incumplan. No existe una legislación que regule de manera específica todos los aspectos relacionados al derecho a la desconexión digital. En

el Perú, el Decreto de Urgencia N° 027-2020, recientemente publicado, reconoce este derecho y obliga al empleador a respetarlo.

Tercera pregunta: ¿Considera Usted que el Decreto de Urgencia N° 027-2020, regula adecuadamente el derecho a la desconexión digital?

La respuesta de los expertos fue unánime al considerar que el citado Decreto de Urgencia, si bien significa un avance en el reconocimiento de este derecho no es suficiente ya que se incorpora en una Disposición Modificatoria del Decreto de Urgencia 026-2020 que regula el trabajo remoto, y, según los expertos solo se aplica en esta modalidad de trabajo. La realidad indica que no solo en el trabajo remoto se observa un uso inadecuado de las TIC, sino que también se da en el trabajo presencial, por lo que debería regularse de manera diferente el derecho a la desconexión digital.

Cuarta pregunta: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital debe regularse en una ley especial?

Teniendo en cuenta que el derecho a la desconexión digital se vincula a otros derechos del trabajador como el derecho al descanso, a la jornada laboral de ocho horas, al derecho a la salud y otros, los expertos consideran que debe regularse en una ley especial, ya que su incorporación en la legislación laboral peruana implica modificar varias normas laborales así por ejemplo la Ley de la Jornada Laboral Horario y Trabajo en Sobretiempo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto Legislativo 728, entre otras.

Lo antes dicho se debe a que el abuso en el empleo de las TIC en la relación laboral, afecta una serie de derechos fundamentales del asalariado como su salud, el derecho a disfrutar del tiempo libre, el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal, etc. por ello es que debe regularse en una norma especial en la que se tomen en cuenta todos los aspectos vinculados al derecho a la desconexión digital laboral, entre ellos su definición, su finalidad, ámbito de aplicación, preciar las conductas que vulneren este derecho y señalar las sanciones aplicables.

4.2. DISCUSIÓN

Como antecedentes de este estudio se citaron varias tesis extranjeras, así en la tesis de Molina (2017), titulada: *“Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”*, se afirma que existe la necesidad de adaptar las normas laborales a las TIC. Esto debido a que el uso de las TIC en la relación laboral es masivo, tal como se evidencia en este trabajo en el que el 100% de encuestados (Pregunta N° 3) manifestaron que en su centro laboral se emplean las TIC para establecer una comunicación más efectiva. Sin embargo, coincidiendo con la tesis bajo análisis, el empleador abusando de su poder de dirección envía comunicaciones fuera el horario de trabajo, tal como lo afirma el 65% de encuestados (Pregunta N° 5) quienes manifestaron recibir comunicaciones de trabajo en días y horas no laborales, lo que hace surgir la necesidad del uso de las TIC en la relación laboral, como una forma de proteger al trabajador ante los riesgos del uso inadecuado de las TIC en la relación laboral.

En la investigación de Naranjo (2017) en Colombia titulada *“Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”*, se destaca la importancia del uso de las TIC en la relación de trabajo por los beneficios que estas traen; por lo que no se debe rechazar de manera injustificada el empleo de las TIC, por los problemas que estas generan; sino que hay que ser creativos para aceptarlas en beneficio del trabajador, del empleador y de la economía del Estado. En esta investigación, el 100% de los encuestados (Pregunta N° 5), manifestaron que en sus centros de trabajo se hace uso de las TIC, de lo que se concluye su importancia en la relación laboral actual, lo que es confirmado por los expertos en la entrevista quienes ante la pregunta uno, indicaron que es inimaginable la relación de trabajo sin el empleo de las TIC, las que permiten una comunicación más fluida, rápida, económica, etc.

En cuanto a la manera como se debe regular el derecho a la desconexión digital laboral, se afirma que debe hacerse mediante una norma especial (Ley) y no debe dejarse a la autonomía de las partes su regulación, pues teniendo en cuenta las diferencias reales entre las partes de la relación de trabajo, se daría lugar a que el empleador utilice mecanismos vedados por ley para continuar haciendo uso abusivo de las TIC; en este sentido el Estado debe asumir su rol protector de la

parte débil de la relación laboral. Los expertos coinciden en señalar que la forma más adecuada de regular el derecho a la desconexión digital laboral es mediante una ley especial.

En la tesis de Ulloa (2015) titulada “El tiempo de trabajo en España y Perú”, se pone énfasis en que en la relación de trabajo se respete la jornada laboral que permita al trabajador disfrutar otros derechos como el de vacaciones, feriados, desarrollo personal y el de salud; en otras palabras la regulación del tiempo de trabajo debe respetar ese espacio vital que requiere todo ser humano. En este sentido el 65% de encuestados (Pregunta N° 5), manifestó que recibe comunicaciones de trabajo fuera de la jornada de trabajo y el 80% (Pregunta N° 7), afirmó estar completamente de acuerdo en que dicha situación afecta sus derechos a la salud, al descanso y a la jornada laboral máxima.

En la tesis de Távara (2019) titulada “*El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*”, la tesista afirma que el empleo de las TIC no es positiva ni negativa per se, sino que ello dependerá del uso que se les dé a éstas. Son muchas las ventajas de su utilización; sin embargo también traen riesgos que es necesario evitar. En la encuesta queda claro que el uso de las TIC se ha masificado y en la entrevista los expertos manifestaron que en la actualidad el uso de las TIC en la relación laboral es casi una obligación por las ventajas que ofrecen; pero que también traen sus peligros si se usan inadecuadamente, tal como afirman los encuestados quienes afirmaron que de manera frecuente (45%) y muy frecuente (40%) reciben comunicaciones de trabajo fuera del horario de trabajo (Pregunta N° 6).

Si bien el poder de dirección le permite al empleador establecer jornadas laborales y la forma como el trabajador cumplirá sus labores, ello no le autoriza establecer jornadas de trabajo que sobrepasen el número de horas fijadas por la ley; así el derecho a la desconexión digital se erige como un límite de dicho poder. En la entrevista, los expertos señalan que, es necesario que se regule de manera precisa a través de una ley especial (Pregunta N° 4) ya que se deben tener en cuenta todos los derechos vinculados al derecho a la desconexión digital.

En la tesis de López (2018) titulada “*Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*” la tesista confirma la

importancia del trabajo para ser humano y para el progreso de la sociedad, pues el trabajo permite el desarrollo personal, familiar y social, pero no debe ser a costa de que el ser humano pierda su dignidad. Se señala que el uso de las TIC fuera del horario de trabajo afecta no solo el derecho a la salud, a la intimidad, al descanso sino la dignidad del trabajador. El uso de las TIC de manera abusiva se debe al vacío legal que existe.

En este estudio, el 55% los encuestados (Pregunta N° 8) señalaron que el uso desmedido de las TIC es la falta de regulación del derecho a la desconexión digital. El Decreto de Urgencia N° 027-2020, entrado en vigencia hace menos de un mes en el que se redacta este informe, que incorpora el derecho a la desconexión digital laboral, no resuelve totalmente el problema del uso inapropiado de las TIC, por cuanto solo es aplicable al trabajo remoto; conforme también lo afirman los expertos al responder la pregunta cuatro.

En la tesis de Pacheco (2018) titulada “*Regulación del Derecho de Desconexión Laboral de los Trabajadores, como Garantía de la Tutela de sus Derechos Fundamentales*”, se afirma que el uso de las herramientas de comunicación modernas representan un peligro para los trabajadores ya que no existe una limitación para su empleo, lo que afecta el derecho a la salud, debido a la exposición prolongada del trabajador a estas tecnologías; concluye asimismo que no existe una normativa especial que reglamente el uso de las TIC en la relación laboral.

En la presente investigación se evidencia que los encuestados desconocen el derecho a la desconexión digital laboral (90%), esto se debe, entre otras razones, a que no está regulado este derecho en la legislación de trabajo en el Perú y en muchos otros países. Por esta razón los especialistas en derecho del trabajo, ante la pregunta número cuatro, recomiendan que se regule este derecho en una norma especial, para evitar que los empleadores sigan haciendo un uso inadecuado de las TIC y afectando derechos fundamentales de los trabajadores.

El objetivo específico número uno fue: Analizar el derecho a la desconexión digital laboral. Este objetivo se ha alcanzado, ya que recurriendo a fuentes bibliográficas, así como a la legislación comparada y a las opiniones de expertos se ha podido conocer el derecho a la desconexión digital, y tener un panorama más completo sobre este novedoso derecho. De este modo se ha conocido que es un derecho que consiste en la facultad del trabajador a no dar respuesta a comunicaciones de

contenido laboral que le envíe su empleador fuera del horario de trabajo y en días de descanso, sin que ello implique incurrir en una falta y objeto de sanción por parte del empleador. Por parte del empleador debe ser entendido como la obligación de no enviar comunicaciones a través de las TIC a sus trabajadores fuera de la jornada de trabajo y en días en que el trabajador se encuentra de descanso.

Este derecho ha surgido como una respuesta al uso inapropiado y abusivo de las tecnologías de la información por parte de los empleadores que envían comunicaciones a sus trabajadores en días y horas no laborales, lo que viene afectando sus derechos fundamentales como la salud, al descanso y a la vida privada del trabajador, etc. y el derecho laboral como derecho protector de la parte débil de la relación laboral debe regularlo.

Conforme lo sostienen los especialistas, la regulación de este derecho debe hacerse mediante una ley especial que considere todos los derechos y situaciones que se vinculen con el derecho a la desconexión digital, tales como las normas relativas a la salud y seguridad en el trabajo, las normas relacionadas a la jornada de trabajo y al derecho al descanso y las normas relativas al hostigamiento laboral y a la no invasión en la vida privada del trabajador y su familia.

En el Perú, a través del Decreto de Urgencia N° 27-2020, se ha introducido el derecho en la legislación peruana; sin embargo dicho Decreto se limita a señalar que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital. Este Decreto hace modificaciones al Decreto de Urgencia N° 26-2020 que regula el trabajo remoto que se ha implementado a raíz de la pandemia por el SARS COVID-19. Interpretando sistemáticamente estas normas se concluye que el derecho bajo análisis sólo es aplicable en caso del trabajo remoto; sin embargo el uso de las TIC no solo se produce en este tipo de trabajo sino en todas las formas en que el trabajador presta sus servicios. Pese a las evidencias del peligro que genera el uso de las TIC en la relación de trabajo, este derecho no está desarrollado con la amplitud debida ni menos regulado adecuadamente.

El segundo objetivo específico es: Analizar los derechos a la salud, al descanso y el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral. Se ha logrado este objetivo por cuanto se ha definido los derechos afectados por el uso desmedido de las TIC en la relación laboral. Así tenemos que el derecho a la salud, es uno de los derechos fundamentales que debe ser protegido en la relación laboral, es reconocido por

tratados internacionales sobre derechos humanos, por la Carta Fundamental y por las diversas leyes que forman parte del ordenamiento jurídico peruano. La Ley N° 29783, establece que el empleador debe asegurar que el trabajador desarrolle sus labores en condiciones seguras y saludables.

El uso inadecuado de la TIC exponen al trabajador a situaciones de riesgo para su salud física y mental, por ejemplo se produce el conocido Síndrome de *burn-out* o estrés laboral crónico, que es causado por el agotamiento mental y físico del trabajador sometido a extensas jornadas laborales o por la asignación de tareas que rebasan su capacidad física y mental. El recibir comunicaciones de trabajo un día domingo mientras el trabajador almuerza con su familia, genera estrés y no solo a él sino también a su familia. Por ello es que se debe evitar el uso inadecuado de las TIC.

Los estudios realizados por la OIT (2020), revelan que el uso desmedido de las TIC en las relaciones laborales ocasiona fatiga digital, estrés y el síndrome de *burn-out* o que altera la personalidad y el autoestima del trabajador y se extiende a la familia de éste; por ello La Ley N° 29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” debe establecer como una infracción que el empleador envíe comunicaciones de trabajado a sus empleados en días de descanso y en horario más allá del establecido como jornada laboral e identificar las amenazas que representa el uso desmedido de las TIC fuera del horario de trabajo y en días de descanso del empleador. El Decreto Legislativo N° 728, debe establecer como un acto de hostilidad que el empleador envíe comunicaciones de trabajo en horas y días donde se ha suspendido la relación laboral.

El derecho al ocio es declarado como un derecho humano por el Artículo 24° de la DUDH. El trabajador tiene derecho a una limitación razonable de la jornada laboral y al descanso diario, semanal y anual que le permita renovar energías, realizar actividades personales o familiares. Por ello es que el Estado debe establecer jornadas de trabajo máximas y reconocer periodos de tiempo de descanso, partiendo de la premisa que el trabajo es un medio de realización del ser humano y no un fin en sí mismo.

En mérito al poder de dirección que tiene el patrón, puede establecer jornadas laborales que excedan el límite establecido por la ley; pero para esto se debe contar con el consentimiento del trabajador, es decir, no es impuesto sino consensuado y

se debe pagar la sobretasa correspondiente según las horas de trabajo en sobretiempo. Un trabajo en sobretiempo que no cumpla con estos presupuestos, es considerado una infracción grave de las normas laborales pasible de una sanción. Como se observa el poder de dirección es discrecional, no es absoluto ni arbitrario, está limitado por la ley, la razonabilidad y los intereses morales y materiales del trabajador.

El problema que se genera con el uso arbitrario de las TIC, es que se obliga al trabajador a prestar servicios más allá de la jornada laboral y en días no laborales, sin el consentimiento de éste y sin reconocimiento de la sobretasa respectiva, lo cual afecta el derecho al descanso. Hay que agregar que el trabajador se ve directamente afectado, pero también se afecta a la familia de aquél. A muchos les ha pasado que se interrumpen momentos amenos al recibir comunicaciones de trabajo un día domingo o cuando están de vacaciones al recibir una llamada, un mensaje de texto o de WhatsApp, etc. en los que se les haga recordar que deben presentar informes, asistir a reuniones de trabajo, etc.

El uso desmedido de las TIC en la relación laboral afectará el derecho humano al descanso, pues enviar comunicaciones de trabajo fuera de la jornada de trabajo no permitirá que el trabajador dedique su tiempo libre al reposo e integración social y familiar, lo que contribuye a mejorar de la calidad de vida del trabajador, de su familia e incrementa su productividad. En este sentido, los empleadores deben garantizar las condiciones necesarias para que el trabajador ejerza su derecho al descanso.

El derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es un derecho que tiene por objeto que el trabajador encuentre el equilibrio que debe existir en las múltiples facetas del asalariado, como ser individual, como miembro de una familia y como trabajador miembro de una corporación o empresa, en otras palabras, que le asigne al trabajo, a la familia y a su persona el tiempo adecuado según sus intereses.

El pertenecer a una empresa como trabajador, le proporciona la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y obtener los recursos para su subsistencia y progreso de él, de su familia y de la sociedad. Es innegable la importancia que tiene el trabajo para el ser humano, la familia y la sociedad; por ello el Estado se preocupa por fomentar el trabajo; las grandes políticas estatales se dirigen a generar más

puestos de trabajo, a formalizar el empleo, promover la inversión privada, proteger al trabajador ante el despido, etc. El trabajo es de atención prioritaria por parte de Estado.

Si bien el trabajo es fundamental para el desarrollo del ser humano, también lo es la familia, pues ésta le brinda al trabajador el soporte humano, emocional, espiritual que le impulsa a seguir adelante. En este sentido la Carta fundamental reconoce a la familia como una institución natural y fundamental de la sociedad (Art. 4). Las normas supranacionales declaran como derecho humano el formar y pertenecer a una familia, por ello los Estados deben preocuparse por garantizar que los trabajadores tengan el tiempo y las condiciones para compartir con su familia.

Actualmente se observa que cada vez son menos los padres que tienen el tiempo para compartir con su familia, por razones económicas se ven obligados a trabajar a doble turno, en más de una empresa o a llevar trabajo al domicilio; lo que no les permite pasar un tiempo de descanso valioso con la familia, lo cual contribuye a la buena formación de sus integrantes. A esto que se debe a razones económicas se suma la conducta abusiva del empleador que obliga a sus empleados a seguir laborando fuera del horario de trabajo, manteniéndolos encadenados a través de las TIC. Por ello es necesario que el ordenamiento jurídico proteja al trabajador de aquellas injerencias del empleador que no le permitan disfrutar de la compañía de la familia, dentro de ellas el uso indiscriminado y abusivo de las TIC.

Del mismo modo el trabajador requiere de un tiempo y espacio de privacidad e intimidad para el libre desarrollo de su personalidad sin que terceras personas tengan acceso a él. Este ámbito es dedicado por el trabajador a realizar sus asuntos personales, a la recreación, a la reflexión, al deporte, en síntesis a lo que él desee sin interferencia de terceros. El artículo 12 de la DUDH, y el artículo 17 del PIDCP señalan que nadie puede ser objeto de injerencias indebidas en su vida privada y que el Estado debe proteger este derecho.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de este espacio de privacidad una vez cumplida la jornada laboral y el empleador está obligado a no interferir en él a través de las TIC. Por ello es que al regularse el derecho a la desconexión digital, a efecto de que no envíe comunicaciones de trabajo fuera del horario de trabajo, se evitará que el empleador interfiera en la vida privada del trabajador. Y en caso de no

respetar este derecho se considere como un acto de hostilidad pasible de una sanción.

El respeto del derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal es muy beneficioso para los empleadores pues genera que el trabajador se sienta valorado, apreciado y respetado, ello genera identificación y fidelidad con la empresa, lo que repercute en un aumento de su productividad. Un empleador inteligente, debe velar porque se respete el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores.

El tercer objetivo específico es: Analizar el derecho a la desconexión digital en el derecho comparado, este objetivo también se ha logrado ya que se ha hecho una revisión de la legislación que regula el derecho a la desconexión digital laboral. En Francia, se ha incorporado a través de la Ley 1088- 2016 y en España a través de la Ley Orgánica 3/2018.

Tanto la legislación francesa y la española dejan al empleador y trabajador la concretización de este derecho a través de la negociación colectiva, si no se llega un acuerdo el empleador haciendo uso de su poder dirección lo fijará. La legislación francesa obliga a negociar anualmente con los sindicatos lo relacionado con el derecho a la desconexión digital, situación que no sucede en España. Otra diferencia entre estas legislaciones es que en España este derecho aplica a todas las empresas no importa el número de trabajadores que tengan; sin embargo en Francia solo es aplicable a empresas que tengan cincuenta o más trabajadores. Lo llamativo de estas legislaciones es que en ninguna de ellas se ha previsto una sanción ante el incumplimiento de este derecho.

En Europa existe una tendencia a la regulación del derecho a la desconexión digital debido a la amenaza que representa el uso desmedido de las TIC. En este sentido se busca delimitar la jornada laboral, se ha establecido que este derecho sea objeto de negociación colectiva y se obliga al empleador a diseñar políticas al interior de la empresa que garanticen el disfrute de este derecho.

En América, Chile ha incorporado para los trabajadores que realicen labores a distancia, quienes no tienen una jornada laboral definida; sin embargo no se ha establecido para los trabajadores que realizan labores presenciales, en donde también se observa y con frecuencia que se hace uso abusivo de las TIC en la relación de trabajo.

V. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se concluye:

1. El desarrollo de las TIC permite una comunicación versátil, fluida, rápida, económica y masiva; por ello es que se utiliza con frecuencia en la relación laboral; sin embargo también implica riesgos, ya que si las TIC no se usan debidamente terminarán afectando derechos fundamentales del trabajador como el derecho al descanso, el derecho a la salud y el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal. Por ello es que ha surgido el derecho a la desconexión digital laboral, que tiene por objeto proteger a los trabajadores ante el uso abusivo de las TIC.
2. La realidad laboral actual exige regular adecuadamente el derecho a la desconexión mediante una ley especial, donde se debe precisar, entre otros, su definición, los sujetos, procedimiento, delimitar con precisión la conducta trasgresora de derechos fundamentales y la sanción a imponer en caso de infracción; así como disposiciones que incluyan su protección en las diferentes modalidades laborales.
3. La concretización del derecho a la desconexión digital, no debe hacerse a través de la negociación colectiva, debido a la falta de consolidación de las organizaciones sindicales en el Perú, el desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos, la dificultad que tienen los trabajadores para defender sus derechos fundamentales y; principalmente, por la importancia de los derechos fundamentales que se pretende proteger; sino que debe hacerse mediante una ley especial.
4. El Decreto de Urgencia N° 027-2020, que ha incorporado el derecho a la desconexión digital laboral, solo es aplicable en caso del trabajo remoto; sin embargo la afectación del derecho en estudio se da con frecuencia en el trabajo presencial; por lo que si se regula adecuadamente en una norma especial debe establecerse que este derecho se aplique en la relación de trabajo presencial.

VI. RECOMENDACIONES

Finalmente se recomienda:

1. Al Congreso de la República del Perú para regule el derecho a la desconexión digital laboral en una norma especial; ya que la falta de regulación permite el abuso de los empleadores y la afectación de derechos fundamentales de los trabajadores como el derecho a la salud, el derecho a disfrutar del tiempo libre y el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal. La regulación de este derecho debe permitir su reconocimiento y aplicación en la relación de trabajo presencial.
2. A los jueces laborales de la República para que en caso de presentarse demandas de trabajadores sobre la afectación de sus derechos fundamentales como consecuencia del uso indiscriminado y arbitrario de las tecnologías de la información que lo mantienen conectado a su centro de trabajo fuera de la jornada laboral, las declaren fundadas, pues estas conductas de los empleadores ponen en riesgo la salud, el derecho al descanso, el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

REFERENCIAS

- (19 de Octubre de 2019). Diario Correo.
- (04 de Noviembre de 2019). Perú21.
- Alache, P. (18 de Marzo de 2020). Trabajo remoto y teletrabajo: sus principales diferencias y similitudes. Gestión, pág. 15.
- Alarcon. (2020). Abuso en la aplicación de la pena de expulsión. una propuesta abolitiva. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Aranzamendi, L. (2010). La investigación jurídica. Lima: Grijley.
- ARAUJO F., J. (2015). Pensar en la seguridad ciudadana: entre el idealismo y el materialismo político. Actualidad Penal, 424 - 424.
- Arevalo V. & otro. (2015). Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo. Lima : Grijley.
- Armaza G., J. (2009). Suspensión del cumplimiento de la pena privativa de libertad de corta duración. Lima: Instituto Pacífico.
- AVALOS R., C. (2015). Determinación judicial de la pena. Nuevos criterios. Lima: Gaceta Jurídica.
- Avalos R., C. C. (2015). Determinacion judicial de la pena. Nuevos criterios. Lima: Gaceta Jurídica.
- Balbuena P., D. E. (25 de Mayo de 2020). <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/>.
Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/>
- Campos T., S. (2014). Regimenes Laborales Especiales 2014. Lima: Gaceta Jurídica.
- Carrasco , D. S. (2013). Metodología de la Investigacion Científica. Lima: San Marcos.
- Carrasco D., S. (2013). Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.

- Centty V., D. B. (13 de enero de 2020). <http://mirelesespacioeducativo.blogspot.com/2016/06/metodos-y-tecnicas-de-investigacion.html>. Obtenido de <http://mirelesespacioeducativo.blogspot.com/2016/06/metodos-y-tecnicas-de-investigacion.html>
- Chinchilla , N. (2007). Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Barcelona: Empresa Flexible.
- Código Penal de la Nación Argentina. (1984).
- Código Penal Español. (1995).
- Código Penal Peruano. (1991). Lima: Jurista Editores.
- Costa Almada L., C. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Cristobal T., T. (2019). Teoría de los escalones (Stufentheorie) en la explicación de la dimensión temporal de los fines de la pena. Actualidad penal, 65 - 76.
- Delgado C., C. (2015). El delito de sicariato y la conspiracion a su comision en el D. Leg. N° 1181. Actualidad Penal, 88 - 103.
- Escribano, P. (2015). LA EXPULSIÓN DE EXTRANJEROS DEL ARTÍCULO 89 DEL CÓDIGO PENAL: ANÁLISIS JURÍDICO PENAL Y CRIMINOLÓGICO . Girona: Universidad de Girona.
- Feliciano N. & otro. (2011). Supuestos de suspensión del vínculo laboral . Lima: Gaceta Jurídica.
- Fernández, A. P. (2006). El Trabajo de los Internos en Establecimientos Penitenciarios. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ferro D., V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Franco I., M. (2017). La suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad en el Código penal español: cuestiones controvertidas a las que se

enfrentan los tribunales de justicia en su aplicación. Bilbao: Universidad del País Vasco Euskal Herriko.

Gaede K. y otros. (2016). La teoría del bien jurídico. Madrid: Marcial Pons.

GARCIA C., P. (2008). Lecciones de Derecho Penal: Parte general. Lima: Grijley.

GARCIA C., P. (2019). Derecho penal parte general. Lima: Ideas.

GARCIA L., G. (2016). Principios limitadores del ius puniendi. Diálogo con la jurisprudencia, 174 - 183.

García L., G. A. (2016). Principios limitadores del ius puniendi. Diálogo con la jurisprudencia, 174-182.

García M. & otros. (2011). El nuevo proceso laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

García M. Alvaro & otros. (2016). Manual de Contratación Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

García M. Alvaro, De Lama L. Manuel y Quiroz E. Luis. (2016). Manual de Contratación Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

García M., A., De Lama L., M., & Quiroz E., L. (2016). Manual de Contratación Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.

Gerónimo Ch., S. S. (2015). Apuntes sobre la pena de ejecución suspendida en el Código Penal peruano. Actualidad Penal. Al día con el derecho, 258 - 270.

Glasser, B., & Strauss, A. (1967). El Desarrollo de la Teoría Fundada. Illinois: Aldine.

Goldin, A. (2014). ALGUNOS RASGOS DEFINITORIOS DE UN DERECHO DEL TRABAJO EN PROCESO DE CAMBIO. Themis, 27 - 40.

Gracia M., L. (2016). Las consecuencias jurídicas del delito en el nuevo código penal español. Barcelona: Atelier.

GUARDIOLA S., I. (2015). Ejecución de las penas. Barcelona, España.

Harro, O. (2017). Manual de derecho penal. Teoría general del derecho penal. Barcelona: Atelier.

- Hassemer, W. (2016). ¿Puede haber delitos que no afecten a un bien jurídico penal? En R. Hefendehl, La teoría del bien jurídico (págs. 91 - 100). Madrid: Marcial Pons.
- Hernandez , R. (2010). Metodología de la investigación científica. México: McGraw Hill Educación.
- Hernandez S. y Otros. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc. Graw Hill.
- HERRERA A., J. (2016). "Estatuto jurídico del refugio para extranjeros que han cumplido una pena privativa de la libertad y tienen mandato judicial de expulsión del territorio peruano". Cuzco , Perú.
- Hugo A., J. B., & otros, y. (2015). El delito de sicariato en la ley peruana. Lima: Instituto Pacífico.
- Huisacayna H., W. A. (2019). El estado de ebriedad en los delitos de lesiones previstos en los arts. 121-B y 122 del C.P. como fundamento de punibilidad . Actualidad Penal, 81 - 110.
- Hurtado P., J. (1999). Suspensión de la ejecución de la pena y reserva del fallo. Lima: ADP.
- INEI. (2019). Perú: Indicadores de Violencia Familiar y Sexual, 2012 - 2019. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de www.inei.gov.pe
- Jakobs, Gunther & otros. (2010). Bien jurídico, vigencia de la norma y daño social. Lima: ARA Editores.
- Jescheck, H. -H., & Weigend, T. (2014). Tratado de Derecho Penal; parte general (Vol. II). Lima: Instituto Pacífico.
- Llanos V., G. R. (2016). El nivel de aplicación de la reserva del fallo condenatorio en el Distrito Judicial de Puno - año judicial 2015. Puno: Universidad Nacional del Antiplano .
- López Z., Y. A. (2018). Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el

ordenamiento jurídico peruano . Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.

Luzón C., J. M. (2018). Compendio de derecho penal: Parte especial. Madrid: Dykinson.

Magaña D., J. A. (2017). El delito de violencia familiar: un estudio comparativo de la situación en España y el Estado de Michoacán (México). Madrid: Universidad Complutense.

MARTIN E., P. (2015). La expulsión de extranjeros del artículo 89 del código penal: análisis jurídico penal y criminológico. Girona, España.

Martinez M., M. (2009). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Mexico: Trillas.

MARTINEZ M., M. (2009). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Mexico: Trillas.

Merino S., C. E. (2014). LA SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD Y FIN DE PREVENCIÓN GENERAL POSITIVA EN LAS SENTENCIAS CONDENATORIAS POR DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO EN LOS JUZGADOS UNIPERSONALES DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO EN EL AÑO 2010. Trujillo: Universidad Antenor Orrego.

Mesinas M. & otro. (2009). El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. Lima: Gaceta Jurídica.

Ministerio de Igualdad. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Mir P., C. (2018). Derecho penitenciario el cumplimiento de la pena privativa de libertad. Barcelona: Atelier.

Mir P., S. (2008). Derecho penal. Parte general. Barcelona: Tecofoto.

Molina N., C. (2017). JORNADA LABORAL Y TECNOLOGÍAS DE LA INFOCOMUNICACIÓN: “DESCONEXIÓN DIGITAL”, GARANTÍA DEL. Andalucía: Universidad de Jaen .

- MUÑOZ C. Francisco y GARCIA A., Mercedes. (2002). Derecho Penal: parte general. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Muñoz C., F. (2010). Derecho penal. Parte especial. Valencia: Tirant lo blanch.
- Naranjo C., L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Saber Ciencia y Libertad, 49 - 57.
- Naranjo C., L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral. Saber, Ciencia y Libertad, 49-57.
- Noguera R., I. (2018). Derecho Penal; parte general (Vol. I). Lima: Grijley.
- OIT. (12 de Enero de 2020). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Obtenido de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>
- Olano, M. C. (2018). Formas sustitutivas de la ejecución de las condenas privativas de libertad. Madrid: Universidad Complutense.
- ONU. (14 de ENERO de 2020). <https://www.unwomen.org>. Obtenido de <https://www.unwomen.org>: <https://www.unwomen.org>
- Oros C., R. (2014). El derecho Penal en la era de la postmodernidad. Lima: Grijley.
- OROS C., R. (2014). El Derecho penal en la era de postmodernidad. Lima: Grijley.
- OROS CARRASCO, R. (2014). El Derecho Penal en la Era de la Postmodernidad: la globalización y los derechos fundamentales . Lima: Grijley.
- otros, G. M. (2011). El nuevo proceso laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Pacheco A., K. G. (2018). Regulación del derecho de desconexión laboral de los trabajadores como garantía de la tutela de sus derechos fundamentales. Cuzco: Universidad Andina del Cuzco.
- Pagano R., R. (2004). Estadística para las ciencias del comportamiento. . México: Thompson.
- Parma, C., & Guevara V., I. P. (2015). Autoría y participación criminal. Lima: Ideas.
- Pasco C., M. (2017). Fundamentos del derecho procesal del trabajo. Lima: Aeel.

- Paz. C., O. (29 de Mayo de 2019). Migración y delincuencia, un debate que se abre por inseguridad en las calles. El Comercio.
- PEÑA CABRERA F, A. (2008). Recientes modificaciones a los delitos de lesiones vinculados a la violencia familiar. comentarios a la ley N° 29282. Actualidad Penal, 121 - 125.
- PEÑA CABRERA F., A. (2010). Derecho penal parte especial. Lima: IDEMSA.
- Peña Cabrera F., A. R. (2008). Recientes modificaciones a los delitos de lesiones vinculados a la violencia familiar. Gaceta Jurídica, 121 - 125.
- Peña Cabrera F., A. R. (2010). Derecho penal. Parte especial. Lima: IDEMSA.
- Pérez C., A. G. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? Anuario Jurídico y Económico Escorialense, 101 - 104.
- Perez L., J. (14 de Mayo de 2020). Ipderecho.pe. Obtenido de <https://lpderecho.pe/>
- Quintero O., G. (2015). Parte General del Derecho Penal. Pamplona: Aranzadi.
- Quispe Ch. & otros. (2010). El amparo laboral y la vía ordinaria. Lima: Gaceta Jurídica.
- Radbruch , G. (2015). Sobre el sistema de la teoría del delito. S/L: Pacífico Editores.
- Reategui S., J. (2015). Manual de derecho penal; parte especial. Lima: Pacífico.
- Reyna A., L. (2016). Derecho penal parte general, temas claves. Lima: Gaceta Jurídica.
- REYNA A., L. (2016). Derecho penal parte general. Temas claves. Lima: Gaceta Jurídica .
- Rios, C. (2013). LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL: ¿UN ASUNTO DE MUJERES? Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena.
- Rivas La Madrid Sofia & otros. (2019). El delito de feminicidio en el ordenamiento jurídico oeruano . Lima: Instituto Pacífico.

- Rodríguez C., E. (2016). Breves reflexiones sobre el derecho a la desconexión laboral: una mirada al caso francés. *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 121 - 129.
- Rosenbaum C. , F. (2019). *Manual de tiempo de trabajo*. Lima: Fundación de cultura universitaria.
- Salgado S., V. M. (2016). *El juicio penal en ausencia del procesado y la imprescriptibilidad de la acción y de la pena, como medidas efectivas para reducir la impunidad en delitos en contra de la administración pública*. Quito: S/E.
- Salinas S., R. (2015). *Delitos contra el patrimonio*. Lima: Instituto Pacífico.
- SALINERO, S. (07 de octubre de 2019). www.politicacriminal.cl. Obtenido de http://www.politicacriminal.cl/Vol_06/n_11/Vol6N11A4.pdf
- Sánchez , J. J. (2005). *Manual de análisis de datos*. Madrid: Alianza.
- Sánchez M., M. A. (2017). *La analogía en el derecho penal*. Lima: Grijley.
- Sandoval, C. C. (1997). *Investigación Cualitativa*. Bogotá: ARFO.
- Sasi A., L. R. (2014). *El juzgamiento del delito de concusión y sus efectos jurídicos*. Ibarra: S/E.
- Serrano R., A. A. (2016 -2017). *Delito de cohecho. Análisis teórico y jurisprudencial de derecho comparado*. Sevilla: S/E.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la Investigación Cualitativa*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Távora R., M. (2019). *El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Tolodi, A. (12 de Enero de 2020). <https://adriantodoli.com>. Obtenido de <https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/>

- Torres B., C. (2015). Apuntes sobre la suspensión de la ejecución de la pena o condena condicional. *Actualidad Penal*, 44 - 50.
- Toyama M. & otros. (2010). *Manual de actualización laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Udo, E. (2005). *Derecho Penal Parte General*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Ulloa M., D. (2015). *El tiempo de trabajo en España y Perú: ideas sobre la regulación de un elemento esencial en la vida de los trabajadores*. Castilla: Universidad de Castilla - La Mancha.
- Velasquez V., F. (2009). *Derecho penal. Parte general*. Bogotá: Comlibros.
- Vilchez Ch., R., & otros, y. (2011). *Estudios críticos de derecho penal peruano*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Villabella A., C. M. (12 de noviembre de 2018). www.juridica.unam.mx. Obtenido de <http://www.biblio.juridican.unam.mx>
- Villavicencio T., F. (2009). *Diccionario penal jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Villavicencio T., F. (2014). *Derecho penal parte general*. Lima: Grijley.
- VILLAVICENCIO T., F. (2014). *Derecho penal parte general*. Lima: Grijley.
- VILLAVICENCIO T., F. (2014). *Derecho penal parte general*. Lima: Grijley.
- VILLAVICENCIO T., F. (2014). *Derecho penal parte general*. Lima: Grijley.
- Villena F., V. (25 de Junio de 2020). *Enfoque Derecho*. Obtenido de <https://www.enfoquederecho.com>
- Wessels Johannes y otros. (2018). *Derecho penal parte general. El delito y su estructura*. Lima: Instituto Pacífico.
- Zaffaroni, E. R. (2016). *Derecho penal humano y poder en el siglo XXI*. Managua: INEJ.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo,..... con
 DNI N°; docente universitario magíster
 en: N°
 ANR/COP..... De profesión..... Desempeñándome
 actualmente en.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación
 los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 apreciaciones.

Guía de Pautas Para Jóvenes Universitarios de la UCV-Piura	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy Bueno	Excelente
Claridad					
Objetividad					
Actualidad					
Organización					
Suficiencia					
Intencionalidad					
Consistencia					
Coherencia					
Metodología					

En señal de conformidad firmo la presente.

Piura, de..... de 2020.

DNI N°

Especialidad:

E-mail.....

“Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las																					

“Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano”

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	INSTRUMENTO
Variable Independiente El derecho a la salud, el derecho al descanso y el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	El derecho a la salud entendida como el estado de bienestar físico, mental y social el trabajador. El derecho al descanso es el periodo de tiempo en que el trabajador no está	El derecho a la salud permite al trabajador tener acceso a todas las prestaciones de salud. El derecho al descanso permite limitar de modo razonable el tiempo de trabajo. El derecho a conciliar la vida laboral, familiar y	Derecho a la salud.	– Definición – Ley de seguridad y salud en el trabajo	Cuestionario dirigido a trabajadores dependientes de sector privado Cuestionario dirigido a abogados
			Derecho al descanso	– Definición – Ley de la jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo	

	<p>obligado a prestar su servicio.</p> <p>El derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal, es el derecho del trabajador a dedicar el tiempo necesario al trabajo, a la familia y a su vida personal.</p>	<p>personal permite que el trabajador dedique el tiempo suficiente a las labores de trabajo, a su familia y a su persona.</p>	<p>Derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición - Jornada laboral 	<p>especialistas en derecho laboral de la ciudad de Piura</p>
<p>Variable independiente</p> <p>Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al</p>	<p>Derecho a la desconexión digital viene a ser la facultad del trabajador a no conectarse a cualquier dispositivo</p>	<p>El derecho a la desconexión digital pretende proteger al trabajador ante la intromisión del empleador en su vida privada que termina</p>	<p>Derecho a la desconexión digital</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición - Derechos afectados 	<p>Cuestionario dirigido a trabajadores dependientes del sector privado.</p>

<p>trabajo presencial.</p>	<p>electrónico como internet, celular, correo electrónico, WhatsApp, etc., fuera de la jornada laboral o en periodo de vacaciones o descanso y no recibir así comunicaciones de su empleador para que realice actividades laborales (Pérez, 2019)</p>	<p>afectando la salud y el derecho al descanso.</p>	<p>Trabajo presencial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Definición - Jornada laboral - Trabajo en sobretiempo 	<p>Cuestionario dirigido a abogados especialistas en derecho laboral de la ciudad de Piura</p>
----------------------------	---	---	---------------------------	---	--

“Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano”

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizado	N° de elementos
,814	,822	10

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	OBJETIVOS
<p>¿Cuáles son los argumentos jurídicos que permiten la aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano?</p>	<p>La hipótesis de esta investigación es: Los argumentos jurídicos que permiten la aplicación del derecho a la desconexión digital al trabajo presencial son los derechos a la salud, el derecho al descanso y el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Derecho a la salud Derecho al descanso Derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial.</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer los argumentos jurídicos que permiten la aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en el ordenamiento jurídico peruano. <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El objetivo específico número uno fue: Analizar el derecho a la desconexión digital laboral. - El segundo objetivo específico es: Analizar los derechos a la salud, al descanso y el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral. - El tercer objetivo específico es: Analizar el derecho a la desconexión digital laboral en el derecho comparado.



CUESTIONARIO

“Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano”

El siguiente cuestionario tiene por objetivo medir el conocimiento de los trabajadores, respecto del uso de las TIC en la relación de trabajo y el derecho a la desconexión laboral digital.

Para este estudio marca con una (X).

1. ¿Su contrato de trabajo es temporal o indeterminado?
 - d) Temporal
 - e) Indeterminado
 - f) No precisa
2. ¿La prestación de sus servicios es presencial, remoto o mixto?
 - a) Presencial
 - b) Remoto
 - c) Mixto
3. ¿En la empresa donde labora se usan las TIC para comunicarse con sus empleadores, entre trabajadores y con terceras personas relacionadas a su trabajo?
 - a) Si
 - b) No
 - c) No precisa
4. ¿Qué medios informáticos se emplean en su empresa para establecer una comunicación con sus empleadores, entre trabajadores y con terceras personas relacionadas a su trabajo?
 - f) Correo electrónico
 - g) Celular
 - h) WhatsApp
 - i) Facebook
 - j) Otros
5. ¿Las comunicaciones que recibe de su empleador y otros compañeros de trabajo para que cumpla funciones de su trabajo, ocurren fuera de la jornada laboral y en días de descanso?

- a) Si
 - b) No
 - c) No precisa
- 6.** ¿Con qué frecuencia recibe comunicaciones de parte de su empleador para cumplir funciones de su trabajo, fuera del horario de trabajo o en días de descanso?
- d) Muy frecuente
 - e) Poco frecuente
 - f) Nada frecuente
- 7.** ¿Considera Ud. que el uso de las TIC fuera del horario de trabajo y en días no laborales por parte del empleador y de compañeros de trabajo para cumplir tareas de trabajo, afecta los derechos al descanso, a la salud y el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal?
- a) Completamente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) En desacuerdo
- 8.** ¿Cuál considera usted, es la razón por la el empleador hace uso de las TIC fuera del horario de trabajo y en días no laborables?
- e) La falta de regulación de las TIC en la relación de trabajo
 - f) El deseo del empleador de obtener mayores y mejores resultados
 - g) El no cumplimiento de las tareas por parte del trabajador
 - h) Otras
- 9.** ¿Conoce usted en que consiste el derecho a la desconexión laboral digital?
- a) Si
 - b) No
 - c) No precisa
- 10.** ¿Considera que debe aplicarse el derecho a la desconexión laboral en todas las relaciones de trabajo, sean presenciales, remotas o mixtas?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) En desacuerdo

¡Muchas gracias por su participación!



CUESTIONARIO

“Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano”

El siguiente cuestionario tiene por objetivo medir el conocimiento de los abogados especialistas en derecho laboral, respecto del uso de las TIC en la relación de trabajo y el derecho a la desconexión laboral digital.

Primera pregunta: ¿Cuán importante considera Usted el uso de las TIC en la relación laboral?

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

Segunda pregunta: ¿Cuan desarrollado se encuentra en el mundo jurídico el derecho a la desconexión digital laboral?

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

Tercera pregunta: ¿Considera Usted que el Decreto de Urgencia N° 027-2020, regula adecuadamente el derecho a la desconexion digital?

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

Cuarta pregunta: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital debe regularse en una ley especial?

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

¡Muchas gracias por su participación!