



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo
Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado,
Lima 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

León Torres, Kenia Dilan (ORCID: 0000-0002-0734-8662)

ASESOR:

Cerna Bazán, Marco Fernando (ORCID: 0000-0001-9393-1338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistema Previsionales.

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a mi madre, porque ha sido, es y será siempre la motivación para superarme en todos los ámbitos de mi vida y a mi padre, que desde el cielo espero que este orgulloso de mis avances profesionales.

Agradecimientos

Agradezco inicialmente a Dios, porque sin él nada es posible, por brindarme vida y salud para ir logrando poco a poco todas mis metas.

A mi madre, por apoyarme para así poder lograr mis objetivos en cada etapa de mi desarrollo profesional.

A todas las personas que hicieron posible que este trabajo de investigación se haya concretado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	40
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	40
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	41
3.3. Escenario de estudio.....	42
3.4. Participantes.....	42
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.6. Procedimiento.....	45
3.7. Rigor científico.....	46
3.8. Método de análisis de datos.....	48
3.9. Aspectos éticos.....	49
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	90
VI. RECOMENDACIONES.....	92
REFERENCIAS.....	94
ANEXOS.....	103
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia.	
Anexo N° 2: Matriz de Categorización.	
Anexo N° 3: Guías de entrevista a los abogados especialistas.	
Anexo N° 4: Cuestionarios de los trabajadores remotos.	
Anexo N° 5: Guías de análisis documentarios.	
Anexo N° 5: Guías de análisis documentarios.	
Anexo N° 6: Propuesta de modificación normativa y proyecto de Ley	
Anexo N° 7: Validación del instrumento de recolección de datos.	
Anexo N° 8: Declaración originalidad del autor.	
Anexo N° 9: Declaración de autenticidad del asesor.	
Anexo N° 10: Autorización de publicación de repositorio institucional.	
Anexo N° 11: Acta de sustentación de tesis.	

Índice de tablas

Tabla 1.- Lista de entrevistados: Abogados especialistas en materia laboral...	43
Tabla 2.- Lista de encuestados: Trabajadores remotos.....	44
Tabla 3.- Validación de guía de entrevista.....	48

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo principal identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. El tipo de investigación fue básica, con nivel de investigación exploratorio y enfoque cualitativo, además de un diseño de investigación general no experimental y como diseño específico fenomenológico. La recolección de información se obtuvo mediante la técnica de entrevista, encuesta y análisis documental, con las herramientas de guía de entrevista, cuestionario y guía de análisis documental. Los participantes fueron trabajadores remotos de entidades del sector privado de Lima y especialistas en materia laboral para el desarrollo de los diversos objetivos planteados. Los resultados obtenidos señalan que la regulación del derecho sobre desconexión digital en el Decreto Supremo 004-2021-TR presenta falta de claridad, vacíos y contradicción legal. Esta investigación concluyó, que el legislador debe reformar la normativa existente, desarrollando adecuadamente el procedimiento de ejecución de este derecho, para una adecuada aplicación de los empleadores privados, establecer prevención y salvaguarda de los derechos laborales relacionados a la desconexión digital, por lo tanto, se realizó una propuesta legislativa de reforma de desconexión digital, que si detalle claramente los aspectos mencionados.

Palabras claves: Desconexión digital, trabajo remoto, derechos laborales y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Abstract

The main objective of this research was to identify the incidence of the inapplication of digital disconnection in the modality of remote work by employers of private sector entities in Lima. The type of research was basic, with an exploratory research level and a qualitative approach, in addition to a non-experimental general research design and a specific phenomenological design. The information collection was obtained through the interview, survey and document analysis technique, with the tools of the interview guide, questionnaire and document analysis guide. The participants were remote workers from private sector entities in Lima and specialists in labor matters for the development of the various objectives set. The results obtained indicate that the regulation of the right on digital disconnection in Supreme Decree 004-2021-TR presents a lack of clarity, gaps and legal contradiction. This investigation concluded that the legislator must reform the existing regulations, adequately developing the procedure for the execution of this right for an adequate application of private employers, establish prevention and safeguard of labor rights related to digital disconnection, therefore, made a legislative proposal within the digital disconnection reform that clearly details the aforementioned aspects.

Keywords: Digital disconnection, remote work, labor rights and Information and Communication Technologies (ICT)

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, dos países del Continente Europeo destacan respecto a su regulación sobre desconexión digital, los cuales son Francia y España.

El país de Francia perteneciente a Europa occidental, fue el pionero en regular la digital en el año 2017, originando así una reforma laboral francesa a la Ley N° 2016-1088 o conocido como El Khomri del 8 de agosto del 2016; si bien está ley no incorpora una definición del derecho en mención, sí señala en su artículo 7 respecto a la desconexión digital y la implantación de medidas de desconexión mediante el uso de dispositivos o sistemas tecnológicos por las entidades, para reglamentar el uso de los dispositivos digitales utilizados por el trabajador y así limitar o impedir que los trabajadores sigan usando medios electrónicos de la empresa luego de finalizar su jornada laboral, asegurando así el tiempo de descanso, de vacaciones y tiempo de vida personal y familiar del trabajador; asimismo, señala que a falta de acuerdo de negociación entre las partes el empresario opta por la elaboración de una política de actuación, la cual se da mediante previa audiencia con el comité de empresa o delegados del personal y puede realizar acciones de formación y sensibilización sobre uso de dispositivos digitales dirigido a trabajadores, mandos intermedios y personal de dirección. (Noticias Jurídicas, 2019)

En España perteneciente al Sur Oeste de Europa y Norte de África, se regula por primera vez la desconexión digital el 5 de diciembre del 2018 mediante la Ley Orgánica 3/2018: Protección de datos personales y garantías de los derechos digitales, en su artículo 88. Esta Ley orgánica define la desconexión digital y señala que este derecho se llevará a cabo mediante la negociación colectiva realizada en cada empresa, realizándose así la regulación y desarrollo de medidas para poner en práctica la desconexión digital. La desconexión digital limita el uso de la comunicación digital para poder garantizar el tiempo descanso y vacaciones de los trabajadores de la empresa, beneficiando al trabajador, y también beneficia a las empresas a razón del aumento de la confianza y comunicación entre los directivos y empleados, reduce el estrés los trabajadores aumentando su compromiso y mejora la reputación de las empresas. (Casajuana Abogados/Departamento de Derecho Laboral, 2019)

En América latina, Chile presentó un proyecto de Ley de desconexión digital para trabajadores que desempeñen jornadas laborales establecidas, el cual aún se encuentra en trámite constitucional, sin embargo, implementa la desconexión digital dentro de la ley del teletrabajo que regula el homeoffice, estableciéndose en el artículo 152 quáter J “[...] *el empleador deberá respetar su derecho a desconexión. Garantizando el tiempo en que ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos*”. (Geovictorias/Legales Chile, 2018)

En nuestro país, el derecho sobre desconexión digital nace a raíz de la nueva laboralidad tecnológica que vivimos a razón de la declaración de estado de emergencia nacional, lo que evidenció que nuestra normativa laboral no se encontraba preparada para afrontar problemas laborales originados a raíz de la pandemia del Covid 19, por lo cual, el Estado Peruano buscó alternativas ante la imposibilidad del trabajo presencial, naciendo la figura del trabajo remoto.

El derecho a la desconexión digital tuvo su primer reconocimiento en el Decreto de Urgencia 127-2020 fecha 01 de noviembre del 2020 y es regulado mediante el Decreto Supremo 004-2021-TR de fecha 11 de marzo 2021, en el Artículo 9-A derecho a la desconexión digital, el cual se incorpora al Decreto de Urgencia 26-2020 de fecha 16 de marzo del 2020, que reglamenta escasamente sobre la labor remota en entidades del sector privado.

El Decreto Supremo 004-2021-TR señala que el derecho a la desconexión digital solo se aplica para el Trabajo Remoto en el sector privado y lo define como el derecho que tiene el trabajador para poder desconectarse de medios informáticos telecomunicaciones y análogos que son utilizados para que pueda realizar la prestación de su servicio, estableciendo que el empleador no podría obligar a su asalariado que realice trabajos pendientes, responder comunicaciones o incluso establecer alguna coordinación laboral durante su tiempo desconexión digital, con excepción de que ambas partes acuerden el trabajo de horas extras a solicitud del trabajador.

Sin embargo, lamentablemente se presenta el problema de inaplicación del derecho a la desconexión digital a los trabajadores remotos por parte de los empleadores

de entidades del sector privado, lo cual atenta gravemente los derechos fundamentales reconocidos del trabajador como es la jornada de trabajo, descanso y derecho a la salud; asimismo, atenta contra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador.

Entre las diferentes causas que pueden estar originando este problema, he detectado las siguientes: la falta de claridad y contradicción en el procedimiento de ejecución de la desconexión digital en el trabajo remoto del Decreto Supremo 004-2021-TR, en el extremo de permitir que el empleador asigne tareas al trabajador durante la desconexión digital y que los trabajadores que no se encuentran fiscalizados cómo los trabajadores de dirección trabajen hasta un máximo de 12 horas al día contraviniendo así la Constitución, en la cual señala que la jornada máxima es 8 horas al día o 48 horas semanales. El Decreto que regula la desconexión digital no es una norma preventiva sobre este derecho tan importante, tampoco señala el procedimiento que debe seguir el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante la inaplicación de su empleador y no regula el procedimiento que debe seguir para hacer una denuncia ante Sunafil.

Los efectos que puede traer este problema son muchas, entre las que eh detectado, está la vulneración al derecho de la jornada de trabajo, al descanso y disfrute del tiempo libre y el derecho a la salud, también atenta contra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, permite que el empleador asigna tareas durante la desconexión digital atentando el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, también permite que los trabajadores que no se encuentran fiscalizados trabajen hasta 12 horas al día contraviniendo a la Constitución y no puedan tener derecho a la compensación por horas extras laboradas; asimismo, origina el síndrome de Burnout que se da por agotamiento emocional y falta realización personal en el trabajo lo cual es un problema social y de salud pública.

Basándome en tal problemática, consideré como **problema de investigación:** ¿Cuál es incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima?

Asimismo, la presente investigación presentó una **justificación teórica-práctica**, debido a que se tenía como fin describir el problema que afrontan los trabajadores

remotos del sector privado y a su vez proponer una solución que corrija tal problema. Presenta **justificación metodológica**, con enfoque cualitativo de la información obtenida, debido a que, por intermedio de la recolección de datos mediante guías de entrevistas, encuestas y guías de análisis documental, para que estudiosos sobre desconexión digital lo puedan usar como estudio base de futuras investigaciones, siguiendo la metodología y técnicas de recolección de datos empleado. También cuenta con una **justificación social**, debido a que se planteó una reforma, sobre la normativa de desconexión digital, Decreto Supremo 004-2021-TR.

La presente investigación tuvo como **objetivo general** identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima; y como **objetivos específicos** los siguientes: 1) descubrir los efectos de la implementación normativa sobre desconexión digital en el trabajo remoto, 2) identificar el procedimiento de ejecución del derecho a la desconexión digital de la normativa vigente en el trabajo remoto, 3) determinar el modo en que previene salvaguarda la norma sobre desconexión digital los derechos relacionados al derecho de desconexión digital, ante el empleador del sector privado y 4) conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

También se propusieron hipótesis, teniendo como **hipótesis general** la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado origina vulneración a los derechos de los trabajadores; y como hipótesis específicas: 1) la implementación de la normativa sobre desconexión digital en el Trabajo Remoto ocasiona que el empleador pueda abusar de su poder de dirección, 2) no existe claridad en el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la desconexión digital en la norma vigente del trabajo remoto, 3) la disposición sobre desconexión digital no previene, ni salvaguarda los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, ante su empleador y 4) el conocimiento del trabajador de un procedimiento adecuado para ejercitar el derecho a la desconexión digital, incide positivamente en su aplicación.

Finalmente, la presente investigación pretende generar una solución a la inaplicación del derecho de la desconexión digital por parte de los empleadores de entidades privadas, mediante la propuesta de una ley especial del derecho de desconexión digital, en el cual se señalaría el ámbito de aplicación, objeto de la ley, definición clara, límites de este derecho, obligaciones y deberes de cada una de las partes, prevención ante la vulneración de este derecho, para que así no se vulneren derechos como: a la jornada de trabajo, descanso y a la salud y no atentar contra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, establecer procedimientos que el trabajador pueda seguir para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante su inaplicación, establecer procedimientos para la actuación de la inspección de trabajo y establecer sanciones.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación, se considera como conocimiento previo aquellos trabajos nacionales e internacionales de diversos autores, que sirven de sustento teórico para las categorías desarrolladas en la investigación, al igual que en el marco conceptual. En relación a ello, se tiene como **antecedentes internacionales** los siguientes:

Arrieta (2019), en su artículo “La Desconexión Digital y el Registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia” tiene como objeto realizar el análisis de la situación de los trabajadores digitales de España, con relación al derecho de desconexión digital y el registro de la jornada diaria, por la cual defiende a las instituciones mencionadas anteriores como instrumentos de protección de los mismos. En conclusión, la definición de trabajo digital a distancia no es concreta y es susceptible de diversas interpretaciones, también que el exceso de trabajo y dependencia tecnológica generan deterioro en la salud de los trabajadores digitales a distancia, lo cual no es prevista por Ley Orgánica 3/2018; asimismo, la jurisprudencia de España sobre jornada de trabajo en teletrabajadores indica que si la jornada de trabajo está limitada, es decisión y responsabilidad del trabajador de realizar horas extraordinarias y no puede verse afectada la empresa económicamente por la solicitud de ese pago.

Molina (2017), en su artículo titulado “Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso”, su objetivo es no calificar a la desconexión digital como un derecho nuevo si no como una garantía que genera efectividad en el derecho fundamental, al descanso. En conclusión, precisa y fundamenta las razones jurídicas por la cual la desconexión digital no es un nuevo derecho, si no una garantía que existe en el Derecho español.

Taléns (2019), en su artículo sobre “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral” tiene como objeto analizar el derecho a la desconexión digital, derecho que es aplicable a los trabajadores que prestan servicios tanto en el ámbito privado como en la Administración Pública. En conclusión, la perspectiva acerca de la desconexión digital es errónea; sin embargo, en vez de ser un derecho de los

trabajadores debió ser un deber para el empleador y que, con su regulación actual para poder efectuar el derecho a la desconexión digital, se realiza mediante la negociación colectiva y a los representantes de los trabajadores mediante un acuerdo con el empresario; esto no desmerita el derecho que tienen los trabajadores a no ser interrumpidos durante su tiempo de descanso por la empresa y el derecho de resistencia del trabajador a contestar llamadas y mensajes fuera de su horario laboral.

Molina (2017) en su artículo titulado “El tiempo de los derechos en un mundo digital” tiene como objeto analizar el desarrollo digital en el uso diario de las personas que generan situaciones sin precedentes, siendo fundamental la renovación de la función clásica del Derecho, en la que se garantice el equilibrio entre los derechos que promueven transparencia y conexión permanente como son las libertades de empresa, de expresión e informativa, así como derechos a la protección de la privacidad. En conclusión, en países como España y México, se debe respetar el derecho universal a la vida privada ya que el poder legítimo del empleador solo debe darse dentro de la jornada laboral y no después de ella. Sin embargo, las actuales realidades tecnológicas ocasionan el uso irregular de este derecho, debido a que el trabajador ya no tiene el nivel de protección de antes. También señala que la desconexión digital es una nueva garantía nominada y el disfrute del descanso es una garantía general clásica, donde no existe diferencia en la práctica, debido a que su legitimidad constitucional e internacional sobre poder de dirección establece que no pueda obligar al trabajador a prestación de servicios presenciales, ni a distancia mediante dispositivos informáticos luego de su horario de trabajo. Y para exigir al empleador este derecho, no se necesita ninguna intermediación colectiva, ni legal por ser una garantía de los derechos fundamentales que tiene el trabajador.

Naranjo (2017) en su artículo titulado “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral” tiene como objeto analizar el grado de protección y de futura aplicación del derecho a la desconexión regulado en Francia, a partir de tres instituciones jurídicas del derecho como la jornada de trabajo, la salud y el acoso laboral en el trabajo. En conclusión, el derecho a la desconexión digital se implementó en modo de innovación sin perjuicio que sus efectos y naturaleza no sean determinados claramente; este

derecho es muestra que la solución a los problemas de la tecnología, no está en su rechazo, sino en la aceptación haciendo uso de la tecnología como Orange y Michelin. Además, señala que debe estudiarse el derecho sobre desconexión tecnológica y su relación con el estrés laboral y el síndrome de burn out, para identificar los efectos de este derecho en la salud y gestión del riesgo psicosocial del trabajador.

Cialti (2017). en su artículo “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?” tiene como objeto realizar el análisis del contenido y el proceso de implementación del derecho a la desconexión, que posee un rol central en la negociación colectiva. En conclusión, el derecho a la desconexión es una nueva herramienta que pone límites a los poderes del empresario, para poder garantizar que se ejecute la conciliación entre la vida personal y profesional del trabajador, su derecho a la salud y el respeto del tiempo de descanso.; por la cual, se considera un derecho instrumental que garantiza la efectividad de aquellos. Por otro lado, la falta de sanción por incumplimiento de lado empresarial respecto a este derecho es un punto débil. Asimismo, el derecho a la desconexión tiene un alcance simbólico e insuficiente y promueve la conciencia colectiva del uso adecuado de las TIC.

Trujillo (2021) en su artículo “La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo” tiene como objetivo estudiar las consecuencias negativas que pueden darse para los trabajadores desde los aspectos de seguridad y salud. En conclusión, el derecho digital esta sobre el derecho al descanso, debido a que el legislador lo ha regulado como medidas de protección y prevención frente a la fatiga informática; es necesario la desconexión y el descanso debido al trabajo en remoto y a la conciliación personal. en la actual era tecnológica, ya que son pocos los trabajadores que logran desconectarse de su trabajo luego de su jornada, provocando estrés innecesario por recordar tareas pendientes o tareas de los próximos días, generando ansiedad.

Respecto a los **antecedentes nacionales**, se tienen las siguientes investigaciones que guardan relación con el presente estudio:

Chira y Távara (2020) en su artículo titulado “Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del

trabajo” tiene como objeto dar alcances sobre una adecuada regulación del derecho de desconexión digital, regulación que debe estar acorde a la actuación de la Inspección del Trabajo. En conclusión, el derecho sobre desconexión digital en el Perú fue reconocido inicialmente mediante el D.U. 127-2020, pero al ser una medida excepcional y temporal, cuando se finalice la modalidad del trabajo remoto, los trabajadores nuevamente se verían expuestos a la falta de protección del derecho a la desconexión digital, por lo cual, tal regulación debe darse en el marco de una ley especial que proteja a los colaboradores sin importar la naturaleza de prestación de servicios que realicen, regulación que debe definir el derecho sobre desconexión digital, señalar el ámbito de aplicación, el objeto de la ley, los sujetos participantes, los actos y circunstancias que transgredan este derecho, entre otras. Asimismo, señalan la necesidad de que se modifiquen las normas laborales actuales debido a que no se ajusta a la nueva actualidad laboral digital, en vez de reducir las horas de trabajo, se está volviendo una forma de esclavitud digital.

Jiménez (2021) en su artículo titulado “Aspectos procesales a partir de la vulneración del derecho a la desconexión digital” tiene como fin realizar el desarrollo del derecho a la desconexión digital para trabajadores de jornada máxima de trabajo y para los que no están incluidos en dicha jornada; además de contestar interrogantes como ¿bajo qué actuación legal se debe empezar el reclamo por quebramiento al derecho a la desconexión digital?, y ¿a quién le compete o es responsable de la respectiva carga de prueba?. En el método empleado en el artículo desarrollado, es inductivo. En conclusión, ningún trabajador debe estar excluido del derecho constitucional a la jornada máxima y descanso semanal obligatorio. Ante el incumplimiento del derecho de desconexión digital se puede demandar ante el juzgado de trabajo o también demandar por actos de aversión o infracción de medidas de seguridad y salud. Asimismo, es necesaria la regulación adecuada del derecho de desconexión digital a nivel infra constitucional, para los trabajadores que marcan ingreso y salida también se les debe aplicar el derecho al descanso semanal obligatorio y la jornada laboral, la cual se efectuará mediante convención colectiva.

Mendoza (2021), en su artículo titulado “Incorporación de la desconexión tecnológica laboral al Decreto Legislativo N° 854 para proteger el derecho al descanso laboral del trabajador”, planteó como objetivo general implementar la incorporación de la desconexión tecnológica laboral al Decreto Legislativo N° 854 para proteger el derecho al descanso del trabajador en el Perú en contraste a lo que manifiesta la Constitución; además de identificar los mecanismos que permitan brindar alternativas de cambio y aseguren el respeto al derecho a la desconexión tecnológica en el descanso laboral. Esta investigación se realizó como tipo de investigación no experimental, en un enfoque de análisis cualitativo y cuantitativo, y de un diseño mixto a través de encuestas a abogados del sector público y privado. En conclusión, su investigación demuestra que existe un desconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica y propone en dicha investigación que se incorpore de forma concreta y continua en la normativa peruana, el derecho sobre desconexión digital, para poder salvaguardar el derecho del trabajador.

Espinoza (2020) en su investigación “La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020”, presentó como objetivo general, determinar cómo la normativa sobre desconexión digital ayudaría a mejorar los beneficios laborales de los teletrabajadores en el año 2020. En conclusión, el derecho sobre desconexión digital, es la potestad que tienen los teletrabajadores, para que puedan suspender la conexión de medios informáticos al finalizar su horario de trabajo, siendo ello establecido en diferentes legislaciones.

Respecto a la teoría referida de desconexión digital, se tienen las siguientes **definiciones:**

De acuerdo a Jiménez (2021) se puede conceptualizar el derecho sobre desconexión digital, a través de las actividades laborales que se realizan en espacios externos de la compañía, empleando tecnologías, mediante un conjunto de herramientas como computadoras, laptops, Tablet y smarphone mediante aplicaciones. Asimismo, en el recinto profesional, el derecho sobre desconexión digital estará limitado al tipo de actividad que realizará el colaborador.

Según Cervilla (2017) el concepto de desconexión tecnológica de los trabajadores puede vincularse con el concepto de transformaciones de nuevas tecnologías

comunicativas que se introducen en la vida laboral, de esta manera las definiciones de establecimiento y periodo de labor van desapareciendo, originándose nuevas configuraciones de trabajo, que tienen como objeto el cumplimiento de objetivos, resultados o proyectos basados en la autonomía del trabajador.

También Turkle (2019) señala que el derecho de desconexión digital, consiste en aquel derecho que tiene toda persona colaboradora de una determinada organización a no responder luego del horario laboral comunicaciones y/o mensajes relacionados al trabajo que desempeñen y lleguen mediante el teléfono, computadora u otro dispositivo electrónico.

Por su parte Figueroa (2020) el derecho de desconexión digital es un derecho del trabajador o colaborador en la cual existe una relación de trabajo, existiendo derechos y obligaciones. Este derecho abarca dos facetas: el derecho que tiene el trabajador a desconectarse luego del cumplimiento de su deber laboral y en que en la relación de trabajo no debe haber un deber de permanente conexión ya que esto afecta la vida del trabajador. La facultad de desconexión se da fuera del horario laboral del trabajador, lo que significa gozar de privacidad e intimidad, a la cual el empleador no tiene ningún acceso, ya que es una vulneración a los deberes del empleador exigir conducta alguna de su trabajador luego de finalizado su horario laboral, con excepciones de emergencias justificadas, sin embargo el problema ocurre cuando la tecnología sobrepasa en clásico escenario laboral y no se limita a los tradicionales límites de horario de trabajo afectando el derecho al descanso del trabajador.

Según Chira y Távora (2020) el derecho a la desconexión digital es el derecho que tienen todos los trabajadores a no desarrollar actividad alguna luego de terminada su jornada laboral, a través de algún medio digital electrónico o análogo; en la cual, su actitud negativa o evasiva de continuar laborando luego de su jornada laboral se atribuya como falta dentro del ámbito del trabajo. Mediante el derecho a la desconexión digital, el empleador se ve obligado a no contactar a sus trabajadores por ningún medio digital, electrónico o análogo fuera de su jornada laboral, con el fin a la protección del derecho a la salud, el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.

También Pérez (2020) señala que el derecho a la desconexión en el contexto digital, tiene como fin evitar largas prolongaciones innecesarias de la jornada laboral que afecten el descanso, la conciliación familiar, la salud, y la intimidad como derecho fundamental.

Por todo lo expuesto, por los diferentes autores sobre desconexión digital, se entiende a la desconexión digital, como aquel derecho que tiene cada trabajador, a no tener que realizar actividad laboral luego de terminada su jornada de trabajo, mediante algún medio digital electrónico o análogo y con este derecho el empleador tiene el deber de no comunicar a su trabajador a reuniones, trabajos pendientes y futuros por ningún medio digital, después de terminada su jornada laboral.

Un esbozo de definición, sobre el derecho a la desconexión digital nacional es abordado por:

El Decreto Supremo N° 004-2021-TR, la desconexión digital consiste en que el trabajador tiene el derecho a desconectarse totalmente de los medios informáticos, medios de telecomunicaciones y similares como internet, teléfono, etc, medios usados como herramientas para la realización de prestación de servicios.

El Decreto de Urgencia N° 127-2020, define el derecho a la desconexión digital, mediante la regulación de las obligaciones del empleador del sector privado, en su artículo 18:

“18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

18.1.5 Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.”

Según El Peruano (2020) el ministro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala, que la regulación sobre desconexión digital, tiene como propósito precaver abusos e impedir que se exija a los trabajadores estar conectados en todo momento, para así garantizar el derecho al descanso de los colaboradores, al igual que el respeto a la jornada de trabajo establecido en la Carta Magna, lo cual, en definitiva, es beneficioso para la salud mental del trabajador.

Al respecto, Puntriano (2020) señala que la desconexión digital es considerada un derecho del trabajador y un deber del empleador. Este derecho constituye, en la facultad que tiene el trabajador de desconectarse de todos los medios informáticos que utiliza para laborar, en sus días de descanso, licencias y períodos de suspensión de su vínculo laboral; este derecho se ejerce luego de finalizada la jornada laboral.

Según Mantero (2020) el derecho de desconexión digital, no consiste únicamente en obviar mensajes de texto, mensajes por WhatsApp, E-mails y/o llamadas telefónicas; sino, también en el reproche al jefe, de enviar mensaje o hacer llamadas luego de culminado el horario laboral. Asimismo, el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral, genera prevención para los riesgos psicosociales, tales como: fatiga cibernética, ansiedad, tecnoestrés, y depresión por tanto trabajo.

Diversos autores señalan, acerca de los beneficios que origina una aplicación adecuada sobre el derecho a la desconexión digital; sin embargo, sino se ejecuta de manera adecuada, este derecho puede presentar inconvenientes, tales como lo señala:

Al respecto, Jiménez (2020) indica que el derecho de desconexión digital, es objeto de preocupación respecto a los derechos de jornada de trabajo y descanso del colaborador. El derecho antes señalado, es un derecho y a la vez un deber que tiene que ser discutido inicialmente mediante negociación colectiva, al ser fuente

de solución de conflictos entre las entidades y los trabajadores, teniendo como sustento el principio de autonomía de la voluntad. Por la cual, las partes intervinientes deben regular el contenido de la respectiva negociación colectiva celebrada.

Señalan, Aguilera y Cristóbal (2017) que en el derecho de desconexión digital existe un inconveniente y no radica en reconocer la existencia de este derecho estipulado en la ley, sino que el problema será poder asegurar el cumplimiento efectivo de tal derecho, para lo cual, las entidades y los trabajadores deben tener conciencia sobre los riesgos tanto físicos, como psíquicos que origina el exceso de horas de trabajo y la dependencia tecnológica.

Por lo cual, es responsabilidad del empleador la protección de su trabajador, ante efectos negativos que puedan ocasionarse por el abuso de la prestación de su servicio, como lo explica:

Según Durán (2020), en su artículo sobre "Desconexión Digital", señala que recae sobre el empleador la obligación existente de protección de la vida, integridad física, integridad psicológica y de seguridad del trabajador, ante peligros que se ocasionan por el cumplimiento de la prestación laboral asignada dentro de la organización y la dirección de su empresa, y así es como se da respeto al descanso y la desconexión de los trabajadores.

En referencia a la categoría de estudio sobre desconexión digital, se tiene a la subcategoría 1: Definición de Desconexión digital en el D.S. 004-2021-TR.

Al respecto, el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, en el Artículo 9-A, literal 9-A1, señala:

“9-A.1. El derecho a la desconexión digital a que se refiere el párrafo 18.1.4 del artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. En consecuencia, el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer

coordinaciones de carácter laboral, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital, salvo que acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo o concurran las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR". (p.13)

Al respecto, Jiménez (2020) indica que el trabajo remoto realizado en entidades privadas, existe una disposición sobre la jornada máxima de trabajo que son aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente. En tal sentido, el empleador no puede exigir a su trabajador que realice tarea alguna o coordinaciones de índole laboral durante el tiempo de desconexión digital.

Por consiguiente, la norma de análisis sobre desconexión digital, indica que el trabajador tiene el derecho a no tener conexión digital respecto a las actividades laborales que realiza y no tener que mantener comunicación digital con su empleador a través de algún medio tecnológico, para coordinar trabajos pendientes o futuros, luego de finalizada su jornada laboral.

Conforme a esta normativa, el empleador tendría el deber de respetar dicho derecho a su trabajador; sin embargo, en el punto 9-A.2 del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, no impide o limita de alguna manera al empleador, sino lo facultad para que utilice los medios tecnológicos y así asignar tareas o comunicaciones al trabajador durante su tiempo de desconexión digital. Entonces, ¿se está garantizando de manera efectiva el derecho sobre desconexión digital?, si nos basamos en lo que dice la norma, la respuesta sería no.

No hay duda que la regulación nacional sobre desconexión digital, presenta contradicciones en los dos primeros puntos, que pueden perjudicar grandemente al trabajador, originando que el empleador pueda hacer uso abusivo de su poder de dirección, vulnerando así el derecho de desconexión digital de su trabajador mediante coordinaciones o encargos de trabajos pendientes o futuros fuera de la jornada laboral permitida por la Constitución; ocasionando estrés innecesario al trabajador, atentando contra el derecho al descanso y disfrute de tiempo libre y la conciliación de la vida personal, laboral y profesional.

Respecto a la subcategoría 2: Procedimiento de ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el D.S. 004-2021-TR. El Decreto Supremo N° 004-2021-TR, en el Artículo 9-A, en los literales 9-A2, 9-A3, 9-A4, 9-A5 y 9-A6, señala:

“9-A.2. El derecho a la desconexión digital no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral. En ese sentido, el empleador debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.

9-A.3. El tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Si durante ese tiempo, el empleador y el trabajador acuerdan que este último realice alguna tarea o coordinación de carácter laboral, o concurren las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, dicha labor se considera como trabajo en sobre tiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio, según lo dispuesto en el referido Decreto Legislativo N° 854.

9-A.4. También se considera tiempo de desconexión digital los días de descanso semanal, días feriado, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. La realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral en los días de descanso semanal o días feriados se considera trabajo efectivo y se paga o compensa conforme al Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

9-A.5. El tiempo de desconexión digital para los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso

semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

9.A-6. Para efectos de lo señalado en el numeral anterior, se consideran trabajadores de dirección y trabajadores que prestan servicios intermitentes a los señalados en los literales a) y b), respectivamente, del artículo 10 del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR; y se consideran trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de la jornada aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin control del tiempo de trabajo o que distribuyen libremente su jornada de trabajo sin estar sujetos a un horario determinado.” (p.13)

Al respecto, Espinoza (2021) en relación al procedimiento de ejecución de la desconexión digital, establece que los colaboradores de dirección y los que no están inmersos a fiscalización inmediata, presentan algunos problemas legales. Ninguna de las categorías de trabajadores está dentro de los límites de la jornada máxima de trabajo, debido a que es difícil poder determinar y fiscalizar el tiempo de prestación de servicios o porque su trabajo es en función de resultados. En razón a ello, es complicado que los empleadores distribuyan y controlen las doce horas, en la cual, tales categorías de trabajadores, puedan ejercer su derecho en mención en relación a necesidad operativa de cada área. Al respecto, recomienda desarrollar políticas sobre desconexión digital para requerimientos y necesidades específicas de cada organización en particular, que se deberá remitir a los colaboradores físicamente y/o virtual.

Una crítica nacional a la regulación de este derecho, por parte de González-Prada (2020) señala que existe un problema con la regulación del derecho a la desconexión digital, en el extremo que para los trabajadores que no tienen establecido una jornada definida ¿cómo podrían ejercer este derecho? y para estos trabajadores el legislador estableció un periodo mínimo de 12 horas continuas de desconexión digital diaria, asimismo, se despliegan interrogantes como: ¿los trabajadores que no tienen una jornada establecida pueden manejar sus horas como les parezca?, ¿en qué momento inicia la desconexión digital para ellos y es fijo o flexible?, ¿Por qué un trabajador sin horario laboral tendría que tener un

horario de desconexión?, de tal regulación se derivan muchas preguntas insalvables.

Según Diario Gestión (2020) en la entrevista realizada a Percy Alache, director del área laboral de PwC Perú, señala que la fiscalización del cumplimiento de este derecho al personal de dirección y al personal no fiscalizado como los periodistas, es complicado ya que en su mayoría no pueden tener desconexión digital por las funciones propias de su trabajo.

El procedimiento de ejecución del derecho a la desconexión digital estipulado en el Artículo 9-A del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, presenta falta de claridad y contradicción en el procedimiento de ejecución de la desconexión digital aplicado en la modalidad de trabajo remoto, a razón de permitir que el empleador asigne tareas al trabajador durante la desconexión digital y que los trabajadores que no se encuentran fiscalizados cómo los trabajadores de dirección trabajen hasta un máximo de 12 horas al día contraviniendo así la Constitución, en la cual señala que la jornada máxima es 8 horas al día o 48 horas semanales.

Respecto a la subcategoría 3: Infracción del derecho de Desconexión Digital en el D.S. 004-2021-TR. El Decreto Supremo N° 004-2021-TR, en la disposición completaría décima de la norma, señalando lo siguiente:

“Constituye infracción administrativa grave que afecta el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales (...), ejercer coerción sobre el/la trabajador/a o incurrir en actos dirigidos a intimidar al trabajador/ra para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital(...)” (p.13)

Según el Estudio Echeopar (2020) las empresas no pueden coaccionar a sus trabajadores, para que, durante su tiempo de desconexión digital, deban realizar algunas tareas o coordinaciones y responder comunicaciones. El incumplimiento de este derecho está prohibido y constituye una infracción administrativa grave, que se sancionada con una multa, siendo calculable dicha multa en relación al número de trabajadores afectados.

Según Diario Gestión (2020) en la entrevista realizada a Percy Alache, director del área laboral de PwC Perú, señala que en la norma se establece como falta grave, que el empleador obligue a su trabajador a contestar en tiempo de desconexión laboral, originando el pago de una multa o pago por horas extras; sin embargo, lo que las empresas deben hacer primero es sensibilizar y capacitar a su personal sobre el derecho de desconexión, no quedando así solo en un reglamento interno, que va a tomar tiempo ejecutarse. También indicó Alache en la entrevista por Diario Gestión, que la empresa de Régimen General - no Pyme, que tenga de 1 a 10 trabajadores será multada hasta con 1.57 UIT y si son 1000 afectados la multa a imponerse puede llegar hasta 26.12 UIT. Asimismo, recomienda que las empresas deben tener personal de respaldo o de turnos para que puedan rotar y se respete su derecho a la desconexión tecnológica.

Por lo tanto, el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, en la disposición completaría décima, establece como infracción grave, la vulneración del derecho a la desconexión digital por parte del empleador del sector privado; sin embargo, la norma solo señala los actos que lo afectan, más no la sanción que le corresponde, para poder conocer la unidad impositiva tributaria que le correspondería a las empresas infractoras, se tiene que consultar el artículo 48° de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006- TR.

Por otro lado, al igual que se desarrolló las subcategorías en la presente investigación, también era necesario realizar **diversos análisis documentarios** que respondan a los objetivos planteados.

En relación al **objetivo general**, identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Se emplearon tres documentos:

Del artículo “Desconexión digital ¿novedad o anécdota?” de Zamora (2019), pudo hallarse que el derecho a la desconexión será una simple anécdota y los trabajadores seguirán arrastrando una fatiga digital, cada vez más crónica, si la normativa sobre desconexión no presenta una política de obligado cumplimiento a los empleadores, acompañada de un desarrollo normativo que establezca medidas

específicas a cumplir por las empresas, como un sistema de control del tiempo de trabajo realizado por el trabajador desde los distintos medios electrónicos.

Con respecto al artículo “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación” del autor Gutiérrez (2020), establece que la desconexión digital es de gran importancia en el campo del Derecho del Trabajo, pero su constitución no garantiza que se produzca ausencia de interrupciones empresariales durante el tiempo de descanso de los trabajadores. Pocos son los países que han regulado este derecho al igual que España, señalando a la regulación de la desconexión digital como un derecho novedoso, pero sin establecer delimitación alguna del tiempo de labor y la protección a la salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto al artículo “Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente” de Quilez (2018) señala que el derecho sobre desconexión tecnológica presenta requisitos para su eficacia, como requisitos de tiempo y de lugar, sin embargo, se encuentra limitada por el factor del carácter disponible del derecho como la naturaleza del trabajo y cuando el titular del derecho puede incumplir el protocolo o no oponerse a la intromisión de ese derecho por quien lo emplea o por un tercero relacionado con el trabajo. Por lo cual, para que las medidas efectivas en la práctica deben ser proporcionales o necesarias en relación al tipo de actividad a desarrollar, siendo ilógico pretender una desconexión para todos o genérica.

De lo reseñado, mediante las guías de análisis documental, se concluye que estos tres artículos aportan al objetivo general, en el extremo que permite entender que si en la normativa de desconexión digital, no se establecen medidas específicas y claras a seguir por los empleadores, en la cual se respete íntegramente este derecho, entonces esta normativa será una ley muerta y los trabajadores remotos se verán cada vez más perjudicados, al existir una norma que no está cumpliendo el fin para el cual fue creado; saber ello es importante, porque permite tener claridad sobre el motivo, del porque los empleadores no están aplicando en sus respectivas empresas, el derecho antes señalado en la modalidad del trabajo remoto. Además, aporta elemento de juicio que permite entender, que el derecho sobre desconexión digital no se aplica a todos los colaboradores por igual, debiendo ser proporcional

en relación al tipo de trabajo que se desarrolla, existiendo trabajos no sujetos a fiscalización laboral o porque no todos los trabajos se realizan en escritorios desde casa; sin embargo, no por ello debe dejarse de aplicar este derecho a los trabajadores presenciales, para que así, cuando el trabajador presencial este en su hogar pueda ejercer dicho derecho, sin interrupciones de carácter laboral.

Respecto al **objetivo específico 1**, descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto. Se emplearon tres documentos:

En el artículo “El tiempo de los derechos en un mundo digital” de Molina (2017), el autor español establece que los derechos relacionados a la evolución tecnológica de nuestro tiempo, inicia con el derecho a la desconexión digital, derecho que inicia luego de finalizada la jornada de trabajo, debido a que los trabajadores permanecen conectados de manera digital con su empresa, con el fin de terminar trabajos pendientes o preparar trabajos para el siguiente día y poder cumplir con los objetivos de la empresa. Debido a ello, la empresa Surcoreana LG Uplus prohíbe a los gerentes empresariales que envíen mensajes a través de la aplicación KakaoTalk a sus trabajadores, luego del horario de las ocho de la noche, bajo riesgo de sanciones disciplinarias, desde la como degradación profesional hasta el despido.

En cuanto al artículo “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva” de Requena (2020) establece que el nuevo derecho de desconexión digital presenta varias virtudes, tiene una función pedagógica respecto a límites y ejercicio del derecho al descanso y la conciliación personal, familiar y laboral, y se preocupa por la influencia de las tecnologías en condiciones de carácter laboral.

Por medio del artículo “El derecho a la desconexión” de Rosenbaum (2020), establece que el derecho a la desconexión se ha constituido de una perspectiva dogmática, antes que normativa, aunque son pocos los ordenamientos que han consagrado este derecho, que se relaciona con la protección de la estabilidad laboral; además para que este derecho sea eficaz debe tener vínculo directo con el tiempo de trabajo y de descanso, la salud y seguridad laboral, e influye en la conciliación de la vida privada o personal y trabajo.

De lo reseñado, mediante las guías de análisis documental, se concluye que estos tres artículos aportan al objetivo específico 1, en el extremo que permite entender que este derecho tiene grandes efectos teóricos, en vez de prácticos, debido a que es el primero de los derechos de la evolución tecnológica, originado por el ciberespacio y las TICs; tiene una función pedagógica respecto al límite que se debe seguir sobre jornada de trabajo, tiempo de descanso y conciliación de la vida profesional, familiar y personal; ha sido elaborado con fines dogmáticos, antes que normativos, para que así se haga referencia a situaciones que serán calificadas normativamente y revela la gran importancia de la estabilidad laboral por su relación con el derecho en mención; saber ello es importante, porque permite tener claridad sobre los efectos que origina el derecho a la desconexión digital, si bien son teóricos y no prácticos, mediante estos artículos se demuestra la gran importancia y necesidad de este derecho regulado adecuadamente, para la doctrina en nuestra legislación. Además, aportan elemento de juicio que permite analizar, que, si los efectos teóricos de este derecho son tan importantes y reveladores sobre lo que debe ser el fin de la norma, su puesta en práctica también debería ser de igual manera, es decir, si los empleadores de entidades privadas aplicaran adecuadamente este derecho a sus colaboradores, los efectos serían tan positivos, como lo son los efectos teóricos.

Respecto al **objetivo específico 2**, identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto. Se emplearon tres documentos:

En el artículo “Seguridad, salud laboral y desconexión digital” de Purcalla (2020) establece que el derecho a la desconexión digital presenta una dualidad: una es el deber de abstención, el derecho a no ser contactado por parte de la empresa y el otro es el derecho a desatender, a no responder a comunicaciones fuera del horario de trabajo.

Con respecto al artículo “Alcances de la desconexión digital en el Perú” de Guzmán-Barrón (2021) señala que, en el país, el derecho de desconexión tecnológica ha sido reconocido exclusivamente para la modalidad de trabajo remoto, en el marco del estado de emergencia debido a la pandemia del Covid-19; siendo este derecho la contracara a la obligación de teledisponibilidad. Para los colaboradores inmersos

a una jornada de trabajo máxima, la desconexión incluirá el periodo de finalización de una jornada hasta el inicio de la siguiente, días de descanso: semanal, feriados y vacaciones; licencia y otros de suspensión de la relación laboral. En el caso de trabajadores excluidos de una jornada máxima de trabajo, el periodo de desconexión consiste en como mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, los días de descanso: serán semanal, feriados, vacaciones; licencia y otros de suspensión producto de la relación laboral. A este grupo pertenece: los trabajadores que realizan funciones de dirección, personal no sujeto a fiscalización inmediata incluyendo a los trabajadores de horario flexible, y los que prestan servicios intermitentes como los guardias de seguridad y choferes.

Conforme al artículo “El derecho a la desconexión digital” de Parédez (2020) indica que el dueño de una empresa no puede obligar a su colaborador a realizar trabajos pendientes o coordinaciones laborales durante la desconexión digital. Asimismo, la normativa no impide o prohíbe que el empleador envíe mensajes y realice coordinaciones en el tiempo de desconexión de su colaborador; siguiendo tal afirmación, no estaría prohibido que el jefe inmediato o dueño de una empresa envíe instrucciones a realizarse a su trabajador, para ejecutarse cuando inicie su jornada laboral; sin embargo, los empleadores solo deberían realizar coordinaciones de carácter laboral dentro del horario de trabajo establecido, para así cumplir la finalidad de la creación de dicha norma.

De lo reseñado mediante las guías de análisis documental, se concluye que estos tres artículos aportan al objetivo específico 2, en el extremo que permite entender que, para que el derecho en mención se ejecute adecuadamente, el empleador no debe contactar a su colaborador para realizar coordinaciones con fines laborales, luego de finalizada su jornada laboral; sin embargo, en la práctica el empleador no respeta este derecho, realizando coordinaciones fuera de la jornada laboral o enviando mensajes por trabajos pendientes, vulnerando tal derecho a su colaborador, pero no existiendo deber por parte del colaborador de responder dichas comunicaciones; saber ello es importante, porque permite tener claridad sobre cómo está aplicando el empleador, la ejecución del derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto. Además, aportan elemento de juicio que permite conocer y analizar, que nuestra legislación configura el derecho de desconexión

digital, de manera distinta para trabajadores de jornada máxima de trabajo y para los trabajadores excluidos de ello; lo cual, es grandemente aprovechado por los empleadores, pudiendo tener mayor disposición de los trabajadores de dirección, trabajadores de no fiscalización inmediata como reporteros y los trabajadores intermitentes como los guardias de seguridad. Trabajadores que no poseen una jornada máxima de 48 horas semanales, contraviniendo la Constitución.

Respecto al **objetivo específico 3**, determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado. Se analizaron tres documentos:

Según el artículo “La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral?” de Pérez (2019), señala que la regulación sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral tiene tres puntos de vista: el social porque resguarda la tutela física y moral del colaborador, jurídico porque tiene límites el horario de trabajo y económico porque la duración del trabajo en exceso genera costos de producción en beneficio a la empresa. Asimismo, señala que es necesario porque si no se delimita adecuadamente el tiempo de trabajo y el descanso, la flexibilización de la actividad laboral podría generar confusión en el campo de la vida personal y profesional.

En el artículo “Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el Derecho italiano” de Sánchez (2020), establece que el derecho de desconexión sirve para garantizar la salud del trabajador contra los riesgos del exceso de trabajo y su conexión constante al trabajo y a su vez es un instrumento que limita tanto la esfera privada como la profesional, con el fin de tener un equilibrio entre tiempo de trabajo y de la vida privada.

Con respecto al artículo “El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis: Aplicación práctica en la Administración Pública” de Megino y Lanzadera (2020) establece que la desconexión digital posee reconocimiento legal amparado en la intimidad personal y familiar, así como en las garantías relacionadas a los periodos de descanso y conciliación personal, doméstica y profesional; todo ello conforma un derecho de libertad respecto a su eficacia, en las cual las partes de la relación

tengan un acuerdo a través de un convenio colectivo o un pacto expreso, donde establezcan las condiciones para su ejercicio; y respecto a que cada empleado decide cómo y cuándo desconectar y como compatibilizar las diversas facetas de su vida.

De lo reseñado mediante las guías de análisis documental, se concluye que estos tres artículos aportan al objetivo específico 3, en el extremo que permite conocer, que en teoría, el derecho a la desconexión digital, previene y protege principalmente la salud de los trabajadores, tanto físico como mental, que pueden verse afectados por las largas conexiones digitales ante una computadora o laptop para realizar las actividades laborales; también, estaría protegiendo el derecho al descanso y disfrute de tiempo libre, separando la vida privada de la profesional, y finalmente protegería el cumplimiento de la jornada laboral para colaboradores inmersos en horario máximo de trabajo y para colaboradores no inmersos en jornada máxima; saber ello es importante, porque permite tener claridad sobre el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre desconexión digital, los derechos de jornada laboral, derecho al descanso y salud, ante el empleador. Además, aportan elemento de juicio que permite analizar, que es necesario que se incluya en la normativa sobre desconexión digital al sindicato, con el fin de ejecutarse negociaciones colectivas con los empleadores para cumplimiento de este derecho, en especial para trabajadores excluidos de una jornada máxima de trabajo; debido a que son los sindicatos, los que mayor presión ejercen para el cumplimiento de sus derechos laborales y denuncian su incumplimiento, a diferencia de un solo trabajador.

Respecto al **objetivo específico 4**, conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho de desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador. Se analizaron tres documentos:

Conforme al artículo “Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo” de Rivero & Romero, (2020) señalan que el Convenio 81 de la OIT, ratificado en el país por la Resolución Legislativa N° 13284, obliga al Estado peruano a tener un Sistema de Inspección que se encargue de la protección de los derechos laborales. La fiscalización laboral tiene como fin el cumplimiento del derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto y conforme al D. L. N° 1499 del 10 de mayo de 2020, se

estableció que sin importar la modalidad en que inicia las actuaciones inspectoras, podrán continuarse y terminarse virtualmente, e iniciarse por casilla electrónica o correo electrónico, mensajes, llamadas, WhatsApp, correos electrónicos, etc; siendo posible ya que a través de los medios tecnológicos se puede probar la vulneración de este derecho por parte del empleador.

En el artículo “¿Cómo se aplica el derecho a la desconexión digital? En tiempos de COVID-19” de la Comisión de Financiamiento de la Revista ADVOCATUS (2021), indican que si el empleador no respeta el derecho a la desconexión digital, será susceptible a ser sancionado con una multa, monto en UIT contenido en las tablas de sanciones de SUNAFIL, como infracciones graves. La multa será determinada conforme al número de trabajadores afectados, entre más trabajadores afectados, más alta será la sanción. La multa también será determinada dependiendo el tipo de empresa infractora. En caso de incumplir la norma, también deberá pagar una remuneración adicional por horas extras o compensar al trabajador con horas de descanso equivalentes a las horas trabajadas. Los trabajadores pueden denunciar virtualmente ante SUNAFIL, si consideran que su derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado.

Según el artículo “Estas son las multas para empresas que no respetan derechos de desconexión digital” de Artica (2021) señala que, en la norma de desconexión digital se considera infracción administrativa grave, que el empleador coercione a su trabajador o incurra en actos para intimidarlo con el fin de realizar tareas, responder comunicaciones o coordinaciones laborales, a través de cualquier medio tecnológico. Si los trabajadores tienen pruebas de la vulneración a este derecho, pueden recurrir a Sunafil de manera virtual para realizar sus denuncias y la entidad verificará si se incumplió este derecho para que impongan la multa correspondiente

De lo reseñado mediante las guías de análisis documental, se concluye que estos tres artículos aportan al objetivo específico 4, en el extremo que permite conocer que, en nuestra legislación existe un sistema de inspección laboral, a quien podrán acudir virtualmente los colaboradores cuando se vulnere su derecho a la desconexión digital, esta entidad verifica que las empresas privadas no incumplan las normas laborales, en especial sobre desconexión digital y debido a la Pandemia se promulgo el D. L. N° 1499 que facilitaría el inicio, continuación y conclusión de

la inspección por vía virtual. Sunafil podrá interponer multas a las empresas infractoras, multas que se encuentran en la tabla de sanciones, como infracciones graves. La UIT impuesta será conforme a la cantidad de trabajadores afectados y al tipo de entidad privada; además, el empleador deberá compensar económicamente o con descanso las horas trabajadas. Saber ello es importante, porque permite tener claridad sobre el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, de su empleador. Además, aportan elemento de juicio que permite concluir, que la inspección de Sunafil a las entidades es muy lenta y poco conocida, debe promocionarse la facultad sancionadora de Sunafil y promocionarse la facultad de los trabajadores a denunciar cuando su derecho sea vulnerado, siendo escuchados prontamente por dicha entidad y sancionando respectivamente cuando sea necesario.

Respecto a la **categoría de trabajo remoto**, se tiene como **antecedentes internacionales** relacionadas con el presente estudio, las siguientes investigaciones:

Oszlak (2020), en su artículo “Trabajo remoto: hacer de necesidad”, tiene como objeto la situación actual de trabajo remoto en Argentina y aquellas posibilidades que pueden surgir. En conclusión, debido a la pandemia el trabajo a remoto fue asumido por un gran porcentaje de colaboradores y existiendo cuatro principios generales sobre el trabajo remoto en pandemia: el establecimiento de metas, la determinación de puestos elegibles, la documentación y finalmente, la evaluación del desempeño.

Hatashima & Sakamoto (2017), en su artículo titulado “Study on Effect of Company Rules and Regulations in Telework Involving Personal Devices”, tiene como fin estudiar los efectos de las reglas de la empresa en el teletrabajo que involucra dispositivos personales e investigar el nivel de riesgo de seguridad informativa cuando se gestione y realice el teletrabajo. En conclusión, en Japón el teletrabajo se da mediante contrato, en el que el colaborador no tiene que dirigirse a la empresa para cumplir con actividades laborales, como estrategia para la mejora del equilibrio

entre el trabajo y la vida privada. Demostraron que el comportamiento de los empleados que realizan teletrabajo con sus dispositivos personales para procesar datos comerciales cambia en relación de la presencia o ausencia de las reglas de la empresa, esto es que cuando un colaborador usa un dispositivo tecnológico de su preferencia para las tareas a realizar, se realizan efectivamente.

Shanker y Prosper (2017), en su artículo “Telecommuting: The Work Anywhere, Anyplace, Anytime Organization in the Century”, tiene como fin examinar la historia, los estudios de investigación y los hallazgos mixtos del teletrabajo, en un entorno de trabajo de trabajar en cualquier lugar, en cualquier momento y en cualquier lugar. En conclusión, El teletrabajo es un área de investigación práctica y teórico, después de casi tres décadas de investigación sus hallazgos siguen siendo inconclusos sobre consecuencias del teletrabajo. Desde la perspectiva de la organización, se puede realizar una investigación aplicada y sus hallazgos ayudan a una adecuada implementación de prácticas que funcionen en el teletrabajo.

Paladines et al (2021) en el artículo “El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid”, tiene como objeto analizar la aplicación del teletrabajo y trabajo remoto como método de seguridad para hacer frente la crisis originada por el Covid-19. En conclusión, en el trabajo remoto el empleado labora de forma remota debido a que se encuentra muy lejos de la empresa para ingresar a la oficina y ello se aplica de manera temporal cuando se viaja o para trabajadores remotos permanentes. En cambio, el teletrabajo es una opción que permite a los países ingresar en el mundo tecnológico, mejorando las condiciones de vida y contribuye con el medio ambiente; debido a la pandemia el teletrabajo se implementó a escala mundial, demanda a los países y empresas a que inviertan en infraestructura tecnológica y legal para que el teletrabajo sea estable y seguro para los trabajadores.

Martínez et al (2020) en su investigación “Estrés laboral y carga mental desencadenado por el trabajo remoto” tiene por objetivo identificar cómo la modalidad de trabajo remoto origina estrés laboral y carga mental, en los trabajadores del departamento de gestión de becas de la Fundación Iberoamericana de Bogotá. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo. En conclusión, en los trabajadores existe un gran nivel de estrés a consecuencia de la carga mental del trabajo, manifestando agotamiento,

insomnio, menoscabo en la capacidad de entendimiento, dolor de cabeza y muscular; por lo cual, es necesario elaborar programas que permitan la reducción del estrés y el adecuado manejo de la carga laboral.

En relación a los **antecedentes nacionales**, se tienen las siguientes investigaciones:

Delgado (2020) en su artículo “EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19” tiene como objeto cuestionar si el trabajo remoto como medida urgente es eficiente y eficaz en el sector público, como en el privado y es una solución para reducir el impacto negativo en las relaciones de trabajo que se atraviesan en la pandemia mundial del COVID-19. En conclusión, las primeras disposiciones emitidas por el Gobierno protegen a todos los trabajadores públicos y privados para que realicen sus labores desde el domicilio mediante la figura del trabajo remoto en cuanto sea posible y con compensación posterior; sin embargo, la emisión de disposiciones normativas abrieron la posibilidad a los empleadores de cuando no sea susceptible de posibilidad la modalidad de trabajo remoto, ni solventar licencia con goce de haber, se puedan someterse a suspensión perfecta, dejando indefensos a aquellos a trabajadores suspendidos sin goce de haber.

Boza (2021) en su investigación “Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020” tuvo como objetivo examinar el trabajo remoto que realizan los trabajadores del SENAMHI, en el 2020. La metodología utilizada fue cualitativa, de tipo hermenéutico y fenomenológico. En conclusión, la nueva figura de trabajo remoto genera dificultades en los trabajadores del SENAMHI, debido a que han tenido que buscar cómo organizarse desde sus hogares para cumplir con sus funciones en una jornada en donde deben de estar a disposición de su empleador y trabajando por resultados y no por cumplimiento de horarios, ello afectando también el derecho a la desconexión digital de trabajador.

Higinio (2021) en su investigación titulada “Las medidas de prevención de seguridad y salud y su incidencia en el trabajo remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020”, presentó como finalidad determinar cómo las medidas de prevención de seguridad y salud son necesarias en la modalidad del trabajo remoto,

durante la pandemia Covid-19. Utilizó como metodología el enfoque cualitativo, tipo básico y con diseño de teoría fundamentada. En conclusión, las medidas de previsión de seguridad y salud en la modalidad de trabajo remoto afectan negativamente, debido a que no existe dispositivo específico que regule lineamientos para tales medidas, existiendo un vacío normativo. Solo se estableció secesión a los colaboradores en especial a los de grupo de riesgo, pero no se estableció prevención de fatiga visual y física, salud mental, etc, que son necesarias para asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables.

Fernández (2021) en su investigación “Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2”, tuvo como objetivo determinar cómo afecta el trabajo remoto en la participación de los trabajadores administrativos en una empresa distribuidora en Chiclayo. La investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional y no experimental transversal. En conclusión, si se implementa más el trabajo remoto en la empresa distribuidora, habrá mayor desempeño de los trabajadores administrativos y los factores que inciden que el rendimiento en el trabajo remoto no sea superior es: el deber de cumplimiento de tareas, sagacidad con los datos de la empresa y la capacidad creativa de los trabajadores.

Aquije et al (2021) en su investigación titulada “El home office como herramienta para mejorar el engagement: caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú”, tuvo como finalidad investigar, cómo la modalidad de trabajo remoto, aumenta el compromiso en los trabajadores y ayuda a cumplir la misión de la empresa. En conclusión, el trabajo remoto permite que los empleados incrementen su compromiso en la organización y es una herramienta competitiva para las empresas; sin embargo, si el trabajo remoto se sigue aplicado abruptamente generara perjuicio al trabajador, si las empresas desean seguir implementándolo en el futuro, se debe ser paulatinamente y con protocolos definidos.

En relación a la teoría referida de trabajo remoto, se tienen las siguientes **definiciones internacionales:**

Buitrago (2020) el trabajo remoto es una nueva modalidad laboral, que se origina por el avance en las telecomunicaciones, en la cual, se vinculan individuos que trabajen fuera de las instalaciones de la entidad, realizando actividades laborales mediante el uso de la tecnología.

La OIT a través de la International Labour Office (2020) el Teletrabajo desde el domicilio, es una categoría que engloba a los trabajadores que realizan un trabajo que corresponde al concepto de teletrabajo, pero en su propia residencia. Al igual que el trabajo a distancia que se realiza en el domicilio, el lugar físico en el que se desempeña el trabajo es el domicilio del trabajador, es una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y se utilizan dispositivos electrónicos de uso personal para realizar el trabajo.

Como se puede apreciar, la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas OIT, no establece ninguna definición sobre desconexión digital, ni trabajo remoto que pueda compararse con nuestra legislación actual, sin embargo, señala una definición respecto a Teletrabajo desde el domicilio que se puede considerar como una aproximación a lo que conocemos como desconexión digital en el trabajo remoto.

Como **definición nacional** del trabajo remoto:

El Decreto de Urgencia N° 026-2020, en el artículo 16 señala lo siguiente:

“El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita”. (p.7)

El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, apartado a) del artículo 3, establece que:

“(...). Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores”. (p.11)

MINTRA (2020) señala que el trabajo remoto, es aquella prestación de servicio de subordinado por el empleador, que realiza un trabajador desde su hogar mediante el uso de recursos informáticos y de telecomunicación.

Según el diario El Peruano (2020) la finalidad del trabajo remoto es evitar que se propague el contagio del covid-19 en el centro de trabajo o durante el traslado de los trabajadores y que las entidades podrán aplicar la modalidad del trabajo remoto cuando comunique previamente por escrito o soporte digital como correo corporativo, WhatsApp, etc.

Para Serkovic (2020) el trabajo remoto es como una subespecie del teletrabajo y una de sus diferencias es su origen. En la figura del teletrabajo, para que se aplique se necesita, el acuerdo escrito de las partes de la relación laboral; en cambio, en la figura del trabajo remoto, solo será necesario la decisión del empleador de modificar el espacio o lugar donde se realizaran las actividades laborales. Asimismo, en el trabajo remoto se realizan labores de oficina que pueden ejecutarse de manera total o parcial desde el domicilio, mediante vigilancia y coordinación por el empleador, salvo aquellas actividades que requieren la presencia del trabajador.

Morales (2020) el trabajo remoto es cualquier trabajo que se realiza en una ubicación no centralizada empleando tecnologías de información dentro del marco de contrato o relación de trabajo.

Según Mantero (2020) el trabajo remoto en el Perú, reconoce la importancia de las TICs, pero el abuso de ello genera consecuencias negativas en los trabajadores.

Por todo lo expuesto por los autores sobre la modalidad de trabajo remoto, se entiende que en esta nueva figura jurídica, muchas veces los colaboradores o trabajadores tienen que laborar fuera de la jornada máxima permitida para puedan cumplir con los objetivos y metas de sus empleadores; respecto a la seguridad y salud en el Trabajo, es un aspecto fundamental que debería tomarse en cuenta por parte de los empleadores y colaboradores; asimismo, el uso descontrolado de la tecnología por los colaboradores genera gran perjuicio a su salud mental y física, al igual que el actual ambiente de pandemia que vivimos.

Otros autores señalan sobre trabajo remoto, lo siguiente:

Coba (2020) señala que la implementación del trabajo remoto se dio debida coyuntura actual de la pandemia del COVID-19 y de la consecuencia del aislamiento social.

Bonavida & Gasparini (2020) en su artículo “El impacto asimétrico de la cuarentena “el trabajo remoto es un factor que ha generado transcendencia en distintos sectores de actividad y empleo desde hace años; sin embargo, debido al aislamiento social y obligatorio estipulado como reacción a la pandemia del Covid-19, se ha vuelto un tema de gran importancia y necesidad.

Serrano (2021) en su artículo titulado “LA INSPECCIÓN LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ” señaló que el trabajo a distancia no debe afectar la compensación del trabajador, ni sus beneficios sociales y los trabajadores deben ser informados sobre la decisión del empleador de la implementar del trabajo a distancia, así como la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de garantizar la salud y derechos laborales de los trabajadores; su incumplimiento es una infracción muy grave sancionado mediante multa regulado, conforme lo establece el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo.

Serrano (2021) establece que el Trabajo Remoto permite la continuación de la actividad empresarial y el empleo de trabajadores. Es de carácter temporal debido a la emergencia sanitaria, sin embargo, hay indicios de que puede ser permanentemente en la realidad y en la legislación peruana.

Méndez et al (2020) en su artículo “Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020” señala que la modalidad de trabajo a distancia necesita una modificación para la prestación de servicios, que debe darse fuera del contexto de emergencia sanitaria.

Toschi (2020) en su artículo “Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19” la viabilidad del trabajo remoto está relacionado con dos factores: uno es el empleo formal y el segundo la interacción con los sistemas electrónicos.

El trabajo remoto tiene aspectos positivos y negativos, como lo señalan los autores chilenos, Aliaga et al (2021) en su artículo “Aprendiendo a trabajar confinados en el

hogar: los efectos del trabajo remoto en el desempeño laboral durante la pandemia de Covid-19” señalan que los efectos positivos del trabajo remoto son: no destinar tiempo de traslado hacia el lugar de trabajo, conciliación de tiempo trabajo-familia, protegerse del contagio del Covid-19. Respecto a los efectos negativos del trabajo remoto son los siguientes: mayor responsabilidad por estar en teletrabajo, múltiples funciones a realizar desde casa, tener que estar disponible todo el tiempo, y sobrecarga laboral.

En referencia a la categoría de estudio sobre trabajo remoto, se tiene la **subcategoría 1: Poder de dirección del empleador.**

Respecto al poder de dirección, el Tribunal Constitucional establece en el EXP. N° 01405-2010-PA/TC, FJ 15:

*“De este modo, cuando el artículo 59° de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa está garantizando a todas las personas una libertad de decisión no sólo para crear empresas (libertad de fundación de una empresa), y por tanto, para actuar en el mercado (libertad de acceso al mercado), sino también para establecer los propios objetivos de la empresa (libertad de organización del empresario) y **dirigir y planificar su actividad (libertad de dirección de la empresa)** en atención a sus recursos y a las condiciones del propio mercado, así como la libertad de cesación o de salida del mercado”. (fundamento 15)*

Una de las libertades más importante de la empresa, es la libertad de dirección. Libertad que otorga poder de dirección a los empleadores, para que puedan dirigir, planificar, modificar y reemplazar como se deben realizar las actividades laborales en la empresa, e incluso extinguir condiciones de trabajo. Mediante el poder de dirección, el empleador interviene en las relaciones laborales con el fin de adecuar el recurso humano a las necesidades de la empresa; poder que se utiliza para la implementación del trabajo remoto, con la sola comunicación a su trabajador para modificar las condiciones de trabajo.

Al respecto Botton (2020) señala que el poder de dirección se relaciona directamente con la facultad sancionara del empleador, para castigar las conductas impropias del colaborador dentro de una relación de trabajo.

Por lo cual, el poder disciplinario, será parte del poder de dirección del empresario, que podrá ejecutarse únicamente ante la comisión de una falta laboral justa y grave conforme lo señala el artículo 58°, 59° y 60° del Decreto Legislativo N°728 y el artículo 25° del TUO de la Ley 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no pudiendo usar tal facultad para ejecutar una suspensión o despido disciplinario ante cualquier hecho o actividad que incomode al empleador, como la no contestación de correos o mensajes de carácter laboral, luego de terminada su jornada laboral o la negación del colaborador a realizar horas extras para realizar trabajos pendientes.

Respecto a la subcategoría 2: Prestación de servicios subordinado.

El TUO de la Ley 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala lo siguiente:

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”. (p.9)

La LPCL, no define lo que es la subordinación, pero sí señala cuales son las facultades que tiene el empleador para ejercer la subordinación ante su colaborador, con criterios razonables y de acuerdo a la necesidad del trabajo; sin embargo, el empleador no podrá hacer uso abusivo de tales facultades para vulnerar derechos de jornada máxima de labor y descanso.

Las facultades del empleador señaladas en la normativa anterior, no son suficientes para que se obtengan resultados del trabajador, se necesita de la prestación de servicio del trabajador dirigido por su empleador a través de su poder de dirección, para que se cumplan dichos resultados.

Al respecto Ferro (2020) indica que la subordinación es aquel elemento que genera diferencia entre un contrato laboral y uno civil como locación de servicios. Asimismo, señala que es la sujeción jurídica del trabajador a las facultades del empleador y debido a la sujeción el derecho laboral genera medidas de protección al trabajador.

Por lo tanto, la subordinación consiste en las facultades que tiene el empleador de dirección y disciplina, como políticas internas e imposición de sanciones disciplinarias, donde el colaborador someterá su prestación de servicio remoto a la subordinación digital de su empleador, con la finalidad de que éste los dirija hacia los objetivos propuestos en la empresa con el respecto a sus derechos laborales.

Respecto a la subcategoría 3: Tecnologías de la Información y Comunicación-TICs.

Según Velera (2020) para que el teletrabajo sea efectivo se usan diferentes plataformas digitales, debido a que la revolución tecnológica es la base del teletrabajo y permite que las actividades se desarrollen como si se dieran en el centro de trabajo. Las plataformas digitales más usadas son: Zoom, video llamadas y otros como Facebook e Instagram, que no son de acceso restringido sólo necesitándose una computadora o laptop y son plataformas ideales para pequeños grupos de trabajo que necesitan intercambiar información.

Según Cano-Pita (2018) la implementación de las TICs, constituye la unión de redes telefónicas e internet dentro de la empresa, adoptadas inicialmente como herramientas para afrontar nuevas realidades del entorno laboral, produciendo grandes cambios en el diseño estructural, cultura y clima organizacional de la empresa, generando así una mayor competitividad a largo plazo y mejor rendimiento general.

Actualmente, el trabajo remoto mediante el empleo de TICs, adquiere mayor importancia y necesidad en diversos países a raíz del Covid-19, al ser el modo de continuar con las actividades laborales.

El uso de las TICs en el trabajo remoto, se relaciona necesariamente con el derecho sobre desconexión digital, para para que se pueda tutelar de manera adecuada los derechos: al descanso, a la privacidad e intimidad familiar.

Respecto a la subcategoría 4: Derecho a la jornada laboral, al descanso y a la salud.

Según López (2021) al analizar los sistemas de control de tiempo de trabajo en relación a los avances tecnológicos y buscar el control más flexible de la actividad laboral, halló que el problema principal se da en el trabajo remoto y en el teletrabajo, por motivo de la pandemia Covid-19; por lo cual, es necesario desarrollar nuevas prácticas que respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto al tiempo de labor y el descanso de los trabajadores.

En relación al **derecho de la jornada laboral**. Ulloa (2019) señala que uno de los elementos que debe ser establecido en el contrato, es la distribución y organización del tiempo del trabajador para realizar sus funciones, debido a que gran parte de su vida estará destinada a prestar servicios a otro. Asimismo, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores sustentan el límite de la jornada de trabajo como derecho a una jornada máxima.

Ulloa también analizó el artículo 25° de la Constitución del Perú, señalando que en la Constitución existen jornadas ordinarias y extraordinarias, reconociéndose libremente el trabajo de sobretiempo; la jornada ordinaria tiene dos límites: 8 horas diarias o 48 horas semanales, existiendo jornadas acumulativas atípicas semanales sin exceder el límite establecido.

Por lo tanto, es importante la regulación de la jornada laboral, para que se establezca un límite entre el tiempo destinado a realizar las actividades laborales, para que así el colaborador pueda organizar ese tiempo en cumplir las metas laborales y pueda separar el tiempo que corresponde a su descanso. Asimismo, se reconoce en la Constitución que las horas extras son voluntarias, no pudiendo ser impuestas por el empleador y su correspondiente compensación conforme a la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo – Decreto Legislativo N° 854.

En relación al **derecho al descanso**. Al respecto Rivera (2020) señala que el derecho al descanso, es reconocido nacional e internacionalmente; pero en la práctica las TIC's contribuyen a que se afecte el límite máximo de la jornada de trabajo, vulnerando así este derecho, siendo necesario su protección para beneficio de la salud del trabajador.

Ulloa (2019) analizó el segundo párrafo de la Constitución, señalando que en nuestra Constitución se establecen dos descansos remunerados: semanal y anual, sin determinar el alcance temporal de dichos descansos; dejando tal regulación y la de su compensación a la ley.

El derecho al descanso, es un derecho fundamental reconocido nacional e internacionalmente, diario luego de culminada la jornada laboral, semanal y anual remunerado, y su disfrute de tiempo libre no debe ser perjudicado por el abuso de las TICs en el trabajo remoto por encargo del empleador, ya que es un derecho que le permite al colaborador poder despejar su mente de las actividades laborales del día, no generando así estrés innecesario y pueda continuar al siguiente día de manera óptima sus actividades laborales.

En relación al **derecho a la salud**. Talledo (2021) señala que actualmente existe una variante sobre riesgos que atentan contra la salud de los trabajadores, como lo son: los trastornos psicosociales y otros en relación al uso dependiente de las tecnologías, nanotecnologías, robótica, que deben ser advertidos y evaluados adecuadamente dentro del marco de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se puedan adoptar medidas de control adecuadas en las formas de prestación de labor que puedan generarse. Asimismo, la responsabilidad del empleador no solo se limitare a un accidente ocurrido, sino también ante enfermedad ocupacional que se produzca.

El derecho fundamental a la seguridad y salud, debe primar ante cualquier modalidad que se cree para la aplicación de trabajo a distancia, como lo son el trabajo remoto y teletrabajo, tales derechos también deben obligatoriamente indispensables en la normativa que regule el trabajo remoto, con el fin de prevenir riesgos y/o enfermedades laborales.

Finalmente, es necesario que se modifiquen y adapten las normas laborales a la nueva laboralidad digital, ya que se está afectando la salud física y mental de los colaboradores, se está vulnerando los derechos: de jornada máxima de trabajo, descanso y salud, atentando también contra la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Respecto a la **subcategoría 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Según Chira y Távora (2020) esta categoría busca una equidad entre los distintos ámbitos de una persona; en el que pueda sobrellevar una carrera profesional, dedicar tiempo a su familia y a desarrollar su personalidad libremente mediante el disfrute del tiempo libre a través del ocio. Sin embargo, el trabajo remoto ha afectado grandemente el tiempo en familia, debido a la sobrecarga laboral digital y las clases virtuales de los hijos en el que pasan mucho tiempo usando los medios tecnológicos, convirtiéndose muchos padres en maestros de sus hijos, paralizando su jornada laboral en algunos casos para atender necesidades de su familia y realizando dos o más actividades al mismo tiempo. A ello se suma las reuniones de zoom o por otra plataforma para coordinar trabajos, fuera del horario de trabajo, en supuestos horarios cómodos, afectando así su vida personal y familiar.

Los autores también señalan, que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral respecto al trabajo a distancia, solo es regulado en la figura del teletrabajo, mediante el Decreto Supremo N° 009-2015-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036; en dicha normativa se considera como principio estipulado en el inciso d) del artículo IV del Título Preliminar.

Por lo cual, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es necesaria, para que el trabajador remoto puede tener un equilibrio en su vida y pueda cumplir con sus metas profesionales, familiares y personales; siendo necesaria tal regulación no solo en el figura de teletrabajo, sino también en la modalidad del trabajo remoto, que razón de la pandemia mundial del Covid-19 continuara por más tiempo la figura del trabajo remoto que no vela por la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

En la presente investigación, el tipo de investigación que se planteó fue básica. Para Esteban (2018) la investigación básica o sustantiva es denominada como investigación pura, por tener como objetivo el obtener y producir la riqueza de conocimientos, a razón de que el motivo de este tipo de investigación es hallar nuevos conocimientos. Asimismo, será básica por constituirse como base de la investigación aplicada o tecnológica y será fundamental por ser necesaria para el desarrollo de la ciencia.

El nivel de estudio es exploratorio, porque el objeto es descubrir nuevos conocimientos a través de la observación e investigación del tema de investigación elegido y mediante ello justificar tal investigación con los resultados obtenidos. Al respecto, Hurtado de Becerra (2015) las investigaciones exploratorias se emplean cuando el tema designado a investigar es poco conocido, existe escasez de conocimiento en ese momento o cuando el tema de investigación se estudia con características o enfoques diferentes de un fenómeno estudiado con anterioridad. Además, encontró que las investigaciones exploratorias son un conocimiento previo o inicial del tema de investigación, en la cual el investigador buscará y revisará información relevante para iniciar con su investigación y así poder obtener la dirección hacia la justificación de su investigación, a este proceso se le llama indagación informal libre.

El enfoque es cualitativo porque se relaciona con aspectos observables para así poder hallar, analizar y describir un problema y el significado de ese problema en la vida de las personas. Al respecto señala Carhuancho et al (2019) la investigación cualitativa inicia con una minuciosa observación para poder determinar un problema, en su proceso este tipo de investigación usará más de un método o diseño, con el fin de obtener un análisis y destacar el valor subjetivo de la situación en particular. Además, encontró que el enfoque cualitativo tiene como características ser fenomenológica, descriptiva, inductiva, sistémica, holista y de diseño flexible.

3.1.2 Diseño de investigación

En la presente investigación, el diseño de investigación general fue no experimental, debido a que no se realizó manipulación alguna a las variables de desconexión digital y trabajo remoto.

El diseño específico de la investigación fue la teoría fundamentada. Según Hernández et. al (2014) este diseño se diferencia de otros por la relevancia que proporciona a las fuentes de información, además de originar nuevos conocimientos mediante el análisis de datos obtenidos en su estado natural.

Se aplicó el diseño de teoría fundamentada, debido a que es el diseño de investigación que más se adecua al ámbito del derecho. Este diseño permite la construcción y desarrollo de teorías e hipótesis a partir de los datos obtenidos en la investigación, y así no poder basarse en un razonamiento deductivo producto de un marco teórico previo.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Sobre categoría y subcategoría señala, Cisterna (2005) la categoría determina el tema que se va a investigar y las subcategorías detallan el determinado tema en micro aspectos de investigación. Al respecto.

En la presente investigación, se determinó como primera categoría la desconexión digital. Su definición se establece, en el Decreto Supremo N° 004-2021-TR; en la cual, se debe señalar que el derecho en mención, se define como aquel derecho que posee el colaborador, para desconectarse totalmente de los medios tecnológicos y similares como internet, teléfono, etc, medios usados como herramientas para la realización de prestación de servicios.

La segunda categoría es el trabajo remoto, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 lo define como la prestación de servicios subordinados, en la cual, la actividad laboral se realiza en el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario del colaborador, empleando cualquier medio electrónico que permita realizar actividades de índole laboral fuera del centro de trabajo.

Por lo tanto, la medición de la categoría de desconexión digital y trabajo remoto se subdividen en subcategorías:

Categoría 1: Desconexión digital.

Subcategorías:

- Definición de Desconexión digital en el D.S. 004-2021-TR.
- Procedimiento de ejecución del derecho de Desconexión Digital en el D.S. 004-2021-TR.
- Infracción del derecho de Desconexión Digital en el D.S. 004-2021-TR.

Categoría 2: Trabajo remoto.

Subcategorías:

- Poder de dirección del empleador.
- Prestación de servicios subordinado.
- TICs.
- Derecho a la jornada laboral, al descanso y a la salud.
- Conciliación de la vida privada, familiar y laboral.

La matriz de categorización de la investigación, se encuentra en el Anexo 2.

3.3. Escenario de estudio

Según Arias-Gomes et al (2016) el escenario de estudio, será un grupo determinado, restringido y accesible, que sera el referente para la muestra que cumple con requisitos determinados.

En la presente investigación, se consignó como escenario de esta investigación la ciudad de Lima.

3.4. Participantes

Los participantes de la investigación son 10 trabajadores remotos del sector privado de la ciudad de Lima, puesto que la investigación sobre inaplicación de la desconexión digital se desarrolla dentro del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, que solo se aplica al sector privado.

Esta investigación al ser cualitativa, es necesaria la opinión de juristas especialistas en materia laboral, los cuales está integrado por 6 especialistas en materia laboral.

Por lo cual, en la Tabla 1 se detallan los participantes entrevistados y en la Tabla 2 los participantes encuestados.

Tabla 1

Lista de entrevistados: Abogados especialistas en materia laboral

NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN / CARGO	INSTITUCIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
Juan Carlos Alejandro Morillo Ramírez	Especialista Judicial del 6° Juzgado Laboral/ Abogado	Corte Superior de Justicia del Callao	5 años
Jonathan Lincer Bacalla Velásquez C.A.L 66554	Abogado	Estudio Jurídico Abogado Bacalla	10 años
Zulema Dior Paucar Espinoza C.A.L. 82425	Abogado	Estudio Paucar Abogados Asociados	2 años
Helio Aniceto Luis Castañeda C.A.L. 1617	Abogado	Consortio Jurídico Luis Castañeda	11 años
Jorge Duran Goñi C.A.C. 4643	Abogado	Estudio Jurídico	18 años
Freddy William Mayhua Ponce C.A.L. 57157	Especialista Judicial del 20° Juzgado Laboral/ Abogado	Corte Superior de Justicia del Lima, Sede Alzamora Valdez	9 años

Fuente: Elaboración propia (2021)

Tabla 2*Lista de encuestados: Trabajadores remotos*

NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN / CARGO	INSTITUCIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
Christian Andres Aguirre Saavedra	Analista de Negocios	Banco Interbank	12 años.
Espinoza Zenteno Araceli Benedith	Atención al cliente	SCC	3 meses
Rosa Sabina Pérez Fuentes	Analista de facturación	Fractalia S.A.	2 años y 1 mes
Gianpier Hugo Julca Gallo	Procurador	Estudio AMS Abogados y Consultores	2 años y 8 mes
Aracely Zanabria Pampas	Back Oficce	IBR S.A	1 año con 3 meses
Elizabeth Ramos Zurita	Asesora de Cobranza	Clasa Net	2 años
Zarela Zaragoza Ramos	Atención al cliente	GSS	2 años
Ismael Huapaya Córdova	Asesor de atención al cliente	Atento	3 años
Cueva Alvarez Ivonne Emelyn	Docente	I.E jardín de Niños Cañari	2 años
Yenlee Milagros Cubas Arbieta	Docente	I.E Los Ángeles de San Martin	1 año

Fuente: Elaboración propia (2021)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación, se empleó la técnica de la entrevista, según Peláez, et al (2013) la entrevista es un mecanismo de comunicación directa realizada entre el entrevistador y el entrevistado, para así obtener datos informativos relevante del entrevistado, relacionado a la investigación en una conversación de carácter formal. Asimismo, la define Folgueiras (2016) como una técnica de recolección de información y tiene como premisa principal obtener información mediante un procedimiento propio.

Otra técnica utilizada en esta investigación, fue la encuesta. Vidal (2017), realizó una clasificación minuciosa a los tipos de encuestas, conforme a los fines científicos, señala que, en la investigación exploratoria para recopilar información, la encuesta no es la técnica más optima, pero se utiliza con la finalidad de conocer aspectos concretos del objeto de estudio.

Finalmente, se empleó también como técnica de investigación, el análisis documentario, para así poder analizar artículos publicados por diversos autores, que se relacionen con los objetivos planteados en esta investigación y así poder realizar aportes a mi investigación con sustento teórico de expertos en la materia.

El instrumento aplicado en la entrevista, fue una guía de entrevista de once preguntas planteadas a abogados especialistas en materia laboral. En la encuesta el instrumento empleado fue un cuestionario de veinte preguntas dirigidas a trabajadores remotos de entidades del sector privado; en ambos instrumentos las preguntas estaban orientadas directamente a la resolución del objetivo general y específico; y respecto al instrumento empleado para el análisis de documentario se aplicó la guía de quince análisis de documentarios.

3.6. Procedimiento

Para la elaboración de la presente investigación, el procedimiento empleado para recoger los datos se inició con la búsqueda de fuentes verídicas para el desarrollo del marco teórico, obteniendo los antecedentes internacionales y nacionales de la investigación; la elaboración de las bases teóricas teniendo como objeto el desarrollo de las categorías, así como el desarrollo de las subcategorías, la teoría fundamentada y el desarrollo del marco conceptual.

Asimismo, se realizó la recolección de datos mediante la técnica de la entrevista, encuesta y el análisis de documentario para poder desarrollar el objetivo general y los cuatro objetivos específicos de la investigación.

Luego de obtener la aprobación del proyecto de investigación, se procedió a realizar los trámites respecto a los lineamientos de la Universidad para poder acceder a los participantes mencionados anteriormente, en la cual se empleó el instrumento de entrevista para los abogados especialistas en materia laboral (Anexo 3). Para los trabajadores remotos de entidades del sector privado de la ciudad de Lima, también se empleó un cuestionario de preguntas (Anexo 4), utilizándose tal instrumento en base a las pre categorías de desconexión digital y trabajo remoto; asimismo, se realizó 15 guías de análisis documentario (Anexo 5).

3.7. Rigor científico

Al respecto señala, Casadevall y Ferric (2016) la ciencia rigurosa se define como aquella perspectiva teórica o experimental abordados de tal forma que genera una mayor confianza sobre la veracidad de los hallazgos, en la cual la veracidad será necesariamente definida como verdad o precisión y esta ciencia rigurosa puede ser solo teórica o solo experimental.

Asimismo, se consideró aplicar los criterios determinados de rigor científico de Lincoln y Guba (1985) los cuales versan sobre la dependencia, credibilidad, la Transferibilidad o aplicabilidad, y finalmente la confirmabilidad.

En relación a dependencia, en el estudio y análisis de la categoría de desconexión digital y trabajo remoto, tales categorías dependieron necesariamente de la aplicación actual sobre normativa de desconexión digital en la modalidad de trabajo remoto por los empleadores, siendo aplicado en los trabajadores del sector privado.

Respecto a la credibilidad, en la investigación realizada en el presente trabajo, la línea de investigación son los trabajadores remotos de entidades del sector privado a razón de la vulneración de derechos como la jornada de trabajo, el reconocimiento de sus horas extras, derecho al descanso y disfrute de su tiempo libre y derecho a la salud; es por ello que la investigación no se basó en mis opiniones, sino en los cuestionarios de los trabajadores remotos de entidades del sector privado, obteniendo así información verídica sobre lo que estaban atravesando los

trabajadores sobre la inaplicación de su derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto. La información que se obtuvo mediante el cuestionario a los trabajadores no se tergiversó o modificó de alguna manera, la información se plasmó de forma clara y precisa evidenciándose en el presente trabajo de investigación.

Respecto a la Transferibilidad o aplicabilidad, toda información obtenida como resultado de esta investigación, como los hallazgos de las situaciones por la que pasaron los trabajadores de entidades del sector privado respecto al derecho de desconexión digital en el trabajo remoto, así como la falta de claridad en la normativa reguladora de la desconexión digital y la de falta de ejecución del procedimiento de aplicación de la desconexión digital, pueden dar origen a la realización de comparaciones o sea usado como base para futuros estudios sobre normativa de desconexión digital y trabajo remoto.

Respecto a confirmabilidad, se comprueba mediante la información obtenida en la investigación, respecto a las categorías de desconexión digital y trabajo remoto basado en otros investigadores que han observado y estudiado tales categorías en contextos distintos. Asimismo, la confirmabilidad podrá permitir que futuros investigadores conozcan la investigación realizada mediante diversos procedimientos, que obtuvieron como resultado la recolección de información relevante y la interpretación sobre la problemática planteada.

Teniendo en cuenta que el rigor científico responde a la calidad que se le debe otorgar al estudio de investigación, por ello, previamente a la aplicación de los instrumentos de recolección, se solicitó a un experto de investigación científica para la validación de la guía de entrevista como instrumentos de recolección de datos, conforme se demuestra en la Tabla 3.

Tabla 3

Validación de guía de entrevista

VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA			
VALIDADOR	CARGO	PORCENTAJE	CONDICIÓN
Angel Fernando La Torre Guerrero	Docente de la Universidad Cesar Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia (2021)

3.8. Método de análisis de datos

Mediante el método de análisis de la información se identificó la información relevante para el presente estudio, ya que el análisis de la información es parte del proceso de adquisición y del conocimiento obtenido mediante entrevistas, encuestas y análisis de documentos.

El método de análisis de datos que se uso fue el desarrollado por Hernández et al (2014), método que comienza con la estructuración de datos, mediante la organización y la transcripción de todo el material obtenido. Posteriormente se analiza el material obtenido mediante la codificación abierta o axial.

La aplicación consistió en organizar todos los datos obtenidos de acuerdo a su relevancia y orden de objetivos planteados con anterioridad. Se realizó la transcripción detalla de los datos obtenidos mediante las entrevistas, su aplicación fue necesaria e importante para poder tener una lectura de la información completa de cada participante entrevistado y así poder tener una comprensión total e ir desarrollando los objetivos planteados.

Posteriormente, se realizó la codificación de los datos obtenidos, mediante una codificación axial o de segundo nivel, que compara la información recolectada respecto a similitud o disparidad para poder obtener las conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación desarrolló parte de su base teórica en libros y revistas, citando a cada autor y respetando la autenticidad de cada fuente, conforme al estilo de redacción de las normas APA (7ma edición).

Además, la investigación se realizó en base al respeto de los principios éticos, especialmente la calidad ética de la investigación, debido a que previamente al proceso de recolección de datos de la investigación de la entrevista a los participantes, se les solicitó su consentimiento para que puedan ser encuestados, siendo así que toda la información que se obtuvo respecto a las categorías fueron brindadas de manera voluntaria y con el conocimiento por parte de los participantes. Asimismo, toda información recolectada fue transcrita detalladamente a cuadros comparativos de resultados, en la cual no se transgredió la veracidad de los datos obtenidos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto a los resultados, dicha información fue obtenida a través los instrumentos de recolección de datos como guía de entrevista y cuestionario.

En cuanto al instrumento de **guía de entrevista** para abogados especializados en materia laboral, se extrajeron los siguientes resultados:

En cuanto al **objetivo general**, identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima, cuya **primera pregunta** fue: **de acuerdo a Ud., ¿cuáles son las causas que originan la no aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores remotos?. Fundamente.**

Los expertos, tuvieron posiciones diferentes respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) La mayor causa de la inaplicación de este derecho, es la facultad que da la norma sobre desconexión digital a los empleadores, para que cuando el trabajador este en su tiempo de desconexión, el empleador pueda enviar mensajes o realizar coordinaciones de índole laboral durante ese tiempo, y en muchos casos el trabajador se siente presionado de responder dichos mensajes, interrumpiendo dicho derecho.

De acuerdo Bacalla (2021) Cuando hay acuerdo entre el empleado y el trabajador, este último realice tarea o coordinación de carácter laboral, considerando como trabajo de sobre tiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio.

Según Luis (2021) La causa de la inaplicación de este derecho, es el desconocimiento del mismo, al ser tan reciente su regulación ni los trabajadores, ni los empresarios la conocen para poder ejecutarla.

Al respecto Paucar (2021) La causa que origina la no aplicación del derecho a la desconexión por el trabajador, es el temor a quedarse desempleado, temor a no dejar en desamparo económico a su familia, el mercado de trabajo está muy limitado y no hay muchas ofertas de trabajos.

De acuerdo Duran (2021) La mayoría de los casos se da mediante prácticas encubiertas y vedadas de imponer al trabajador carga de trabajo que en una jornada

regular de 8 horas no se podrá cumplir, pero el empleador impone y exige que devuelva el trabajo asignado en el día, cuyo cumplimiento implícitamente está sujeto a permanencia en el trabajo, principalmente ésta práctica se da con frecuencia con aquellos trabajadores de plazo fijo, porque estos más vulnerables en atención a que su continuidad está sujeto a su obediencia. En este tipo de explotación encubierta aparentemente el empleador cumple con las normas de desconexión, pero es encubierta, porque lo está obligando a realizar trabajos más allá de la jornada laboral.

Hay otro grupo de empleadores, con mayor descaro y abiertamente obligan a sus trabajadores a mantener activados sus medios de comunicación, bajo la argucia para casos de emergencia, lo cual en realidad es para efectos de tener vigilado e imponer mayor carga laboral, pero sin la respectiva compensación con días de descanso conforme prevé la norma laboral.

Según Mayhua (2021) La causa que origina la inaplicación de este derecho, por parte de los empleadores del sector privado y que no sea exigida por el trabajador, es la falta de conocimiento sobre dicho derecho y su regulación; es norma relativamente nueva y transitoria, por lo cual, incluso muchos profesionales especialistas en laboral no la conocen o no le toman la importancia debida.

En cuanto a la **segunda pregunta** del objetivo general: **¿Cuáles son los efectos que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital?**

Respecto a la segunda pregunta, los expertos tuvieron posiciones diferentes respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) El efecto que origina la inaplicación del derecho a la desconexión digital, es que al trabajador se le vulnera el derecho fundamental al descanso, por estar disponible online para su empleador largos periodos de tiempo, superando la jornada máxima de su trabajador; igualmente, se ve afectada la salud del trabajador debido a la conexión constante ante una computadora o laptop, originando problemas de salud por tanto estrés laboral, dolores de cabeza, dolor de espalda y cuello.

De acuerdo Bacalla (2021) Se estaría vulnerando su derecho de descanso del trabajador indicado en la constitución política del Perú (horas de descanso laboral)

y goce familiar toda vez que el trabajador puede desconectarse de las horas de trabajo considerado cuando termina su labor.

Según Luis (2021) El efecto negativo que origina la inaplicación de este derecho, al estar conectado largas horas frente a la herramienta de trabajo, es el daño visual que repercute en el trabajador remoto y el estrés constante que afecta el sistema nervioso del trabajador, menoscabando su desempeño laboral.

Al respecto Paucar (2021) El efecto que origina la inaplicación del derecho a la desconexión digital, es la mayor producción laboral en beneficio del empleador.

De acuerdo Duran (2021) Los efectos que puede causar y en efecto causa en perjuicio del trabajador son el estrés laboral, porque estar pendiente a las órdenes de su empleador prácticamente las 24 horas pues genera un cuadro de estrés por la restricción de la libertad personal. Cuyo cuadro de estrés evidentemente puede influir en la aparición de ciertas enfermedades en la sicomotriz del ser, e incluso a elevar el riesgo de la enfermedad de Covid 19, toda vez que a mayor estrés baja las defensas inmunológicas del trabajador y en esa situación cualquier contagio del virus de Covid 19, las consecuencias pueden ser fatal.

Según Mayhua (2021) La inaplicación de este derecho, generaría vulneración a ciertos derechos fundamentales, como el derecho de jornada máxima, derecho al descanso y a su libre desarrollo, en perjuicio del trabajador.

De acuerdo al **objetivo específico 1**, descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, cuya **tercera pregunta fue: ¿la inaplicación de la norma sobre desconexión digital, qué consecuencias positivas genera al empleador y al trabajador remoto?**

Como resultado de la tercera pregunta, los expertos tuvieron posiciones similares respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) La inaplicación de este derecho, genera como consecuencias positivas al empleador, que pueda seguir teniendo disposición de su trabajador para fines laborales, disposición que pueda darse en cualquier momento, aún luego de finalizado su horario normal de trabajo, ello en el caso de trabajadores sujetos a una jornada máxima de trabajo. Para trabajadores que están excluidos de una

jornada máxima, el empleador ya cuenta con mayor disposición, ya que en la norma solo señala que pueda tener de desconexión digital un período de 12 horas, por lo cual estos trabajadores ya prácticamente no accederían al derecho de desconexión digital.

De acuerdo Bacalla (2021) Se estaría vulnerando el horario de descanso del empleado a través de la desconexión, habrían más horas de trabajo de los permitido no obteniendo resultados para a la empresa no obteniendo resultados positivos para las empresas.

Según Luis (2021) Si no se aplica la norma sobre desconexión digital o se aplica inadecuadamente, ello beneficia al empleador, ya que lo que busca es incrementar sus ganancias mediante la mayor producción laboral de su trabajador y tener limitaciones para poder comunicarse con él, dificultaría ello.

Al respecto Paucar (2021) La inaplicación de este derecho, genera como consecuencia, mayor beneficio para el empleador e incremento de carga laboral.

De acuerdo Duran (2021) Las consecuencias de su inaplicación evidentemente son la generar mayor cantidad de trabajo realizado, lo cual implica mayor ganancia a expensas de la sobre explotación del trabajador.

Según Mayhua (2021) El mayor efecto de su inaplicación, se da a beneficio del empleador, ya que aumentaría su carga de producción laboral y dependiendo del rubro, ello generaría mayores ganancias. Asimismo, se tendrían efectos negativos hacia el trabajador, ya que tendría que estar mayor tiempo disponible remotamente, lo cual no se dificultad con los aplicativos de red social en los celulares, mediante un mensaje de Whtasapp, el empleador puede solicitar la disposición del trabajador para realizar alguna coordinación o realizar un trabajo pendiente.

En relación con la **cuarta pregunta** del objetivo específico 1: **¿qué consecuencias negativas origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador y el trabajador remoto?**

Como resultado de la cuarta pregunta, los expertos tuvieron posiciones similares respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) Implementación normativa sobre desconexión digital, genera como consecuencia negativa al empleador, que ya no pueda tener disposición perenne de su trabajador como antes de tal regulación y la capacidad de actividades productivas que se tenían anteriormente disminuyan, originando así que se queden trabajos pendientes para el día siguiente u objetivos planteados en la semana, no culminados aplazándose a la siguiente semana. Al trabajador remoto, no le origina ninguna consecuencia negativa, una adecuada implementación normativa sobre desconexión digital, ya que ellos serían los beneficiados íntegramente con la protección de este derecho, que garantizaría una jornada máxima de trabajo, el derecho fundamental a la salud y al descanso.

De acuerdo Bacalla (2021) la consecuencia negativa al empleador sería la afectación a su estado emocional, toda vez que el trabajador al realizar trabajos remotos, este a su vez necesitaría un descanso normado por la ley laboral y la motivación del empleador y el trabajador.

Según Luis (2021) Una consecuencia negativa a la adecuada implementación sobre norma desconexión digital, es que el empleador no pueda tener la misma disponibilidad horaria cómo lo tenía anteriormente en la modalidad presencial y también se ve afectada la imagen de la empresa por ganarse presencialmente, por no poder tener la misma atención al público respecto a la solución de un problema. El trabajador se ve beneficiado con adecuada regulación sobre desconexión digital; sin embargo, por teléfono o a través de una pantalla el trabajador no puede desarrollarse de manera adecuada, ya que al ser un ser social necesita de la interacción de sus compañeros para aprendizaje de sus funciones.

Al respecto Paucar (2021) Genera como consecuencia negativa al empleador, conflictos laborales entre el empleador y el trabajador.

De acuerdo Duran (2021) Considero que la implementación de la norma no puede ser negativa para el empleador, pues no recorta la jornada laboral, sino la regulación normativa tiene una finalidad de limitar los abusos a efectos que no se imponga al trabajador de estar pendiente a las órdenes de su empleador durante las 24 horas. Para el trabajador no puede haber consecuencias negativas porque

la normativa implementa a efectos que el trabajador no sufra los excesos del empleador.

Según Mayhua (2021) Una consecuencia negativa al empleador, sería la menor disponibilidad de su trabajador, tener que limitarse a contactarlo solo dentro del horario de trabajo establecido, impidiendo así coordinaciones futuras o la de realizar trabajos urgentes.

De acuerdo al **objetivo específico 2**, identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, cuya **quinta pregunta** fue: **conforme al Decreto Supremo N°004-2021-TR, ¿en qué consiste el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, que deben seguir los empleadores?**

Como resultado de la quinta pregunta, los expertos tuvieron posiciones similares respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) Respecto al proceso ejecución, del derecho en mención que debe realizar el empleador, la norma señala que el trabajador tendrá derecho a poder desconectarse de aquellos medios informáticos o análogos que utilice, para poder prestar su servicio a su empleador y dicho empleador no podrá exigir al trabajador comunicaciones o coordinaciones durante ese tiempo, con excepción del trabajo en sobretiempo a voluntad del trabajador y coordinación con su empleador; sin embargo, la norma no prohíbe que el empleador puede recurrir a medios informáticos o de comunicaciones durante el tiempo de conexión digital de su trabajador, para asignarle tareas o realizar comunicaciones de índole laboral.

El tiempo de desconexión digital comienza con la conclusión de una jornada y el inicio de la siguiente, también será tiempo de desconexión los días de descanso semanal, feriados, descanso vacacional, días de licencia y periodos de suspensión de la relación laboral. Si el trabajador realiza alguna tarea o coordinación con su empleador en esos días será compensado económicamente. Para el caso de los colaboradores que cumplan funciones de dirección, trabajadores no sujetos a una inspección inmediata de jornada como periodistas y trabajadores que prestan servicios discontinuos como vigilantes, el periodo de desconexión es de al menos doce horas continuas en veinticuatro horas, además de días de descanso semanal,

feriado, descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

De acuerdo Bacalla (2021) Elaborar una política de trabajo remoto que establezca derechos y obligaciones. asimismo, un reglamento de disposiciones de la ley en mención.

Según Luis (2021) Respecto al proceso de ejecución del derecho a la desconexión digital, el Decreto Supremo N°004-2021-TR establece diferencias para la aplicación entre trabajadores sometidos a jornada máxima y los trabajadores no sujetos a jornada máxima, los trabajadores de dirección y los trabajadores que prestan servicios intermitentes. Para los trabajadores sujetos a jornada máxima, el derecho a la desconexión digital inicia, luego de finalizado su horario de trabajo hasta el día siguiente de su próxima jornada, se incluye descanso semanal, vacaciones y licencias. Para los colaboradores que no están inmersos en un horario de jornada máxima, los que cumplen funciones de dirección y los trabajadores que prestan servicios intermitentes, el derecho a la desconexión digital se da de manera diferente, el periodo de desconexión es de al menos doce horas continuas en veinticuatro horas, además de días de descanso semanal, feriado, descanso vacacional, días de licencia.

Al respecto Paucar (2021) Respecto al proceso ejecución, el tiempo de desconexión digital del trabajador, se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.

De acuerdo Duran (2021) Consiste en que los trabajadores tienen el derecho de desconectarse de todo medio de comunicación electrónica o digital relacionado a su empleador al finalizar la jornada laboral hasta el inicio de la jornada laboral del día siguiente. Asimismo, a estar desconectado en los días de descanso, feriados, durante el goce del derecho vacacional y licencias.

Según Mayhua (2021) El Decreto Supremo N°004-2021-TR, nos manifiesta que el trabajador tiene la facultad; una vez terminado su labor dentro de su horario establecido, de poder desconectarse de todo lo relacionado a su trabajo, esto es; no está obligado a contestar llamadas, correos, es decir todo medio informático que lo conecte al trabajo. Esta facultad que se le da al trabajador no debería ser tomado

como desinterés por parte del empleador, puesto que la norma solo reafirma el valor del respeto a la jornada de trabajo ya pactada; y no se tiene obligación de seguir trabajando a menos que sea de mutuo acuerdo el tener las horas extras.

Una discrepancia con la norma es que el empleador pueda seguir enviando correos o mensajes aun si el trabajador no esté en obligación de contestar, esto como dice la norma será atendido una vez iniciado nuevamente la jornada laboral del trabajador pudiendo generar un sobrecargo de trabajo consciente o inconscientemente por parte del empleador y a su vez provocando que se extienda la jornada laboral del trabajador.

En relación a la **sexta pregunta** del objetivo específico 2: cree Ud. **¿qué existen vacíos legales en la normativa vigente del Decreto Supremo N°004-2021-TR, sobre el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital?**

Como resultado de la sexta pregunta, los expertos tuvieron posiciones similares respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) Sí, existe un vacío legal en el Decreto, respecto al proceso ejecución del derecho sobre desconexión digital, a razón, de que la normativa no prohíbe que el empresario o jefe inmediato envíe mensajes o coordinaciones a su trabajador durante el tiempo de desconexión, lo que la norma señala es no excluir el uso de medios informáticos para tales fines del empleador y que el colaborador no está obligado a conectarse a dichos medios y responder; por ello, la norma al no prohibirlo, deja un vacío a interpretación, de ser considerado como facultad a realizar, yendo en contra del fin de la norma, de proteger el periodo de desconexión digital del trabajador, así como su derecho al descanso.

De acuerdo Bacalla (2021) Sí, existen vacíos legales por ser una ley nueva, asimismo el estado como ente regulador de las normas facultaría tales menciones.

Según Luis (2021) La norma sobre Desconexión Digital, presenta un vacío legal, ya que los derechos que debería regular como la jornada y descanso, no han sido determinados por los legisladores y juristas adecuadamente. Este derecho novedoso debe ser controlarlo bien, si no lo controlamos será un problema para el trabajador, y ello trae otro problema, que será para el empleador.

Al respecto Paucar (2021) Sí, existe un vacío legal.

De acuerdo Duran (2021) Son pocos los casos que he visto sobre la desconexión digital debido a que los trabajadores, por lo que general, no denuncian los excesos del empleador. Pues toda norma es perfectible. Cualquier vacío o deficiencias se manifiesta en la práctica, por lo que con correr del tiempo es posible que sea materia de modificaciones.

Según Mayhua (2021) Considero que sí existen vacíos legales, ya que no se precisa el proceso a seguir por el trabajador para ejercitar este derecho o como poder denunciarlo ante su vulneración, ya que no todos los trabajadores saben de sus derechos y si estuviera todo tipificado en una sola normativa.

De acuerdo al **objetivo específico 3**, determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado, cuya **séptima pregunta** fue: la norma sobre desconexión digital, **¿cómo previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, y salud?. De no hacerlo, ¿cómo debería realizarse?**

Como resultado de la séptima pregunta, los expertos tuvieron posiciones diferentes respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) La norma sobre desconexión digital protege el derecho a la jornada y al descanso, únicamente para trabajadores sujetos a una jornada máxima laboral, ya que para el caso de los sujetos que están fuera de la jornada máxima como los intermitentes, trabajadores de dirección y trabajadores sujetos a una fiscalización inmediata de jornada, el derecho a la jornada y al descanso no se está protegiendo, debido a que se le está imponiendo un tiempo de desconexión de 12 horas en un período de 24 horas, cuando la Constitución señala que como máximo son 8 horas diarias o 48 semanales. Respecto al derecho a la salud la norma no menciona nada. Y no previene tales derechos, debido a que no prohíbe que el empleador pueda enviar mensajes o comunicaciones, interrumpiendo así el tiempo de desconexión del trabajador.

Consideró que se debe respetar el derecho a la jornada de trabajo, como menciona la Constitución entre 8 días diarias o 48 horas semanales sin excepción, debido a

que los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata o trabajadores intermitentes de entidades privada, pueden ser rotativos para que así se respete el derecho a la desconexión digital y de descanso de todo los trabajadores; asimismo, la norma debería mencionar y hacer que se respete el derecho a la salud y se ve afectada por la conexión digital prolongada, para que así los empleadores puedan hacerse responsable ante los efectos negativos a la salud que ocasionen en el colaborador, cómo problemas de vista, dolores musculares y de la columna, que impiden que el trabajador pueda desarrollarse eficientemente en el desempeño de sus actividades laborales a través de medios digitales.

De acuerdo Bacalla (2021) Se podría hacer coordinando con el empleador y el trabajador. Asimismo, las empresas deberán facilitar disposiciones que favorezcan el derecho laboral, a los empleados.

Según Luis (2021) Según la normativa de desconexión digital, el derecho a la jornada y al descanso se protege; sin embargo, en la práctica son pocos los empresarios que respetan ello y viene hacer obligación del trabajador hacer que se respete su derecho, al llegar la hora que finaliza su jornada ya no contesta el teléfono a su jefe para poder realizar alguna coordinación. Respecto al derecho a la salud, esta normativa no precisa nada; sin embargo, considero que así como se hace responsable al empresario por algún accidente en el trabajo, así también se deberá hacerse responsable, cuando se ocasione daños en el trabajador por estar conectado tantas horas frente a un computador.

Al respecto Paucar (2021) La norma sobre desconexión digital sí protege el derecho a la jornada y al descanso, teóricamente, pero en la práctica no.

De acuerdo Duran (2021) En efecto, la normativa previene y protege los derechos del trabajador porque regula el derecho del trabajador de desconectarse, automáticamente y sin la necesidad de anuencia del empleador, del control digital al término de la jornada laboral y conectarse recién cuando comience la jornada laboral, por lo que la ley regula el pleno goce y disfrute del tiempo libre del trabajador.

Según Mayhua (2021) La norma al ser considerada de carácter excepcional y temporales a raíz de la pandemia no se ha centrado en la verdadera problemática

que tendría el sobretiempo que realiza el trabajador, y lo que ello produciría a la salud del trabajador como se sabe en otros países se han considerados problemas a la salud como el Síndrome de Burnout.

La norma no prevé, ni menciona como el trabajador una vez estando afectado en su salud que procedimiento que debería seguir, ni tampoco sobre quien recaería la responsabilidad en este aspecto.

Considero que esta responsabilidad debería recaer sobre el empleador, como una medida para que el empleador no abuse de las horas extras.

En relación con la **octava pregunta** del objetivo específico 3: de acuerdo a su conocimiento y experiencia, **¿considera que está bien estructurada la norma sobre desconexión digital, respecto a los derechos laborales antes mencionados? y ¿qué otros derechos laborales deberían protegerse con la desconexión digital?**

Como resultado de la octava pregunta, los expertos tuvieron posiciones diferentes respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) Consideró que la norma sobre desconexión digital, no se encuentra bien estructurada, debido a que no está protegiendo la jornada máxima laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales como lo señala la Constitución y debido a ello también se está vulnerando el derecho fundamental al descanso que le corresponde a todo trabajador, además no se hace mención al derecho a la salud, derecho que se está viendo muy afectado ante las prolongadas jornadas laborales que se dan de manera digital. A esta normativa se le tiene que agregar el reconocimiento y salvaguarda del derecho a la salud al igual que la conciliación de la vida personal familiar.

De acuerdo Bacalla (2021) La norma que faculta la desconexión laboral indica un potencial para los empleadores, toda vez que evidenciaría la potencialidad de sus trabajos lo que sería beneficioso para las empresas.

Según Luis (2021) La norma sobre desconexión digital, no está bien estructurada, no respeta íntegramente el derecho a la jornada máxima, ni al descanso del

trabajador, al facultar al empresario que pueda enviar comunicados a su trabajador durante el periodo de desconexión digital.

Al respecto Paucar (2021) Consideró que la norma sobre desconexión digital, no está bien estructurada.

De acuerdo Duran (2021) En mi opinión, la actividad de toda índole ya no debería estar restringido. El gobierno debe decretar el retorno a la normalidad, por lo que considero ya no debe ser necesario el trabajo remoto.

Según Mayhua (2021) La normativa emitida es una salvaguarda temporal; por así llamarlo carente de varios puntos; como los procedimientos que debería realizar el trabajador, hasta como es que se realizaría una verdadera fiscalización al cumplimiento de la misma norma, por nombrar solo algunos.

Es por ello que considero que la norma debería tener en cuenta que esta modalidad de trabajo no será temporal, sino que se quedara puesto que el empleador al tener esta modalidad le ha generado ahorros en costos que se generaba cuando el trabajo se realizaba de forma presencial.

Los derechos que la norma se enfoca básicamente en proteger el descanso del trabajador, en el respeto a la jornada laboral, lo que en la realidad no se da, afectando otros derechos no solo como trabajador sino también afectando su ámbito personal y familiar; como se reconoce y protege en la constitución su libre desarrollo.

De acuerdo al **objetivo específico 4**, conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador, cuya **novena pregunta** fue: conoce Ud. **¿si el Decreto Supremo N°004-2021-TR, regula un procedimiento pre establecido que permita que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital?**

Respecto con la novena pregunta, los expertos tuvieron posiciones diferentes respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) El decreto no regula un procedimiento establecido, que debe seguir el trabajador, para que se respete su derecho a la desconexión digital, la

norma está configurada de tal manera que sea el empleador, quién ejecute dicho derecho a su trabajador.

De acuerdo Bacalla (2021) La ley de desconexión digital es ambigua toda vez que faculta el ejercicio laboral y el descanso laboral a través de una compensación.

Según Luis (2021) La normativa sobre desconexión digital, no establece un procedimiento que debe seguir el trabajador, para que se respete el derecho a la desconexión digital del colaborador.

Al respecto Paucar (2021) Sí, existe el procedimiento señalado en dicha norma.

De acuerdo Duran (2021) No he visto ni conozco algún Reglamento o norma administrativa que regule el derecho a la desconexión digital, por tanto, el trabajador simplemente tiene que desconectarse conforme lo regulado en el Decreto Supremo. En realidad, la gran mayoría de trabajadores no conoce sus derechos. No sólo en el tema de desconexión digital.

Según Mayhua (2021) Considero que el decreto supremo carece de un procediendo que salvaguarde el derecho del trabajador, no define ante quien se va a proceder frente a la vulneración de este derecho, y mucho menos mecanismos para que el empleador no abuse de su potestad, aunque considera sanciones, que a lo largo de la duración de la emisión de la norma no se ha ve efectiva en la realidad.

En relación a la **décima pregunta** del objetivo específico 4: **en caso, que Ud. considere que la norma no prevea un procedimiento para que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital, ¿cómo considera que debe regularse dicho procedimiento?**

Como resultado de la décima pregunta, los expertos tuvieron posiciones diferentes respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) Considero, que en la norma debe agregarse un párrafo o un artículo específico que señale, que el trabajador pueda hacer valer su derecho ante inaplicaciones de su empleador, realizando como máximo dos quejas documentadas online con anexo del mensaje o llamada del empleador y firmadas por el mismo, para que sirvan como medio probatorio de la inaplicación de este derecho, y ante la negativa de la firma del empleador, dicha información se envíe

directamente a Sunafil mediante denuncia, para que sea Sunafil quien multe a la empresa infractora.

De acuerdo Bacalla (2021) Sí, en base a una ley orgánica, toda vez aplicaría una amplitud de las normas que estarían facultadas a un correcto funcionamiento dentro del estado y a los trabajadores con las empresas.

Según Luis (2021) Debería establecer los pasos a realizar por el trabajador, de cómo realizar una denuncia ante Sunafil si se realiza presencial, por teléfono o por su portal institucional y qué requisitos adjuntar que acrediten la vulneración de este derecho.

Al respecto Paucar (2021) Sí, existe el procedimiento señalado en dicha norma.

De acuerdo Duran (2021) En mi opinión, reitero, el gobierno debe decretar el retorno a la normalidad, por lo que no sugiero implementación de procedimiento alguno.

Según Mayhua (2021) Considero para comenzar que la norma deja al libre acuerdo entre el trabajador y el empleador, establecer en qué momento se da este derecho a la desconexión digital, es por ello que al momento donde se ve afectado este derecho el trabajador porque hay un abuso del empleador no sabe cómo actuar o cual sería la entidad correspondiente, el cual, al no establecer adecuadamente, deja un vacío que afecta directamente al trabajador.

Considero que como la normativa no establece un procedimiento claro, el trabajador que ve vulnerado reiteradamente su derecho pueda agotar las vías administrativas comenzando por enviar emails a su empleador dejando en evidencia la afectación de su derecho, luego puede enviar una carta notarial para que quede constancia de lo recurrente de la vulneración. Es necesario que el trabajador tenga en cuenta que para cualquier reclamo o denuncia es fundamental que él pueda reunir los medios probatorios que den sustento a su reclamo frente a la entidad correspondiente.

En relación a la **décima primera pregunta** del objetivo específico 4: **¿existe otra normativa e institución pública que regule el procedimiento a seguir ante la**

vulneración de la desconexión digital por las entidades privadas? y ¿cómo se debería sancionar a la empresa?

Como resultado de la décima primera pregunta, los expertos tuvieron posiciones diferentes respecto a la pregunta en mención, señalando lo siguiente:

Según Morillo (2021) Sunafil, es la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y mediante el Decreto Supremo N°004-2021-TR, se incorpora como infracción grave la vulneración a este derecho en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806.

De acuerdo Bacalla (2021) El Ministerio de Trabajo es el órgano encargado de velar por las leyes laborales a favor del empleador y empleado, asimismo las entidades privadas deberán ser sancionadas en base al cálculo de imposición de unidades impositivas tributarias que deberán ser fijadas con un cuadro de sanciones y materias causales.

Según Luis (2021) La entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, en especial de este nuevo derecho, es Sunafil y se encarga de sancionar a las empresas infractoras mediante multas.

Al respecto Paucar (2021) A través del Ministerio de Trabajo.

De acuerdo Duran (2021) Reitero, no conozco normativa alguna que regule el procedimiento, por lo que el Decreto Supremo es de aplicación automática

Según Mayhua (2021) Considero que la normativa no dice textualmente es por ello que cualquier procedimiento deberá ser llevado y normado con las normas establecidas para la vulneración del derecho del trabajador; en cuanto a las instituciones considero que la idónea es la SUNAFIL.

En cuanto al instrumento de **cuestionario**, formulado para los trabajadores remotos de entidades del sector privado, se extrajeron los siguientes resultados:

En referencia al **objetivo general**, identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima, se formularon las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?
2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital?
Fundamente.

Respecto a la **primera pregunta**, Pérez, Zanabria, Aguirre, Julca, Huapaya y Cueva (2021) afirman que sí conocen o han escuchado sobre la existencia del nuevo derecho a la desconexión digital. No obstante, Espinoza, Ramos, Zaragoza y Cubas (2021) señalan que no conocen, ni han escuchado alguna vez sobre el derecho de la desconexión digital.

Por otro lado, respecto a la **segunda pregunta**, Pérez, (2021) señala que este derecho consiste, en que el trabajador no esté a disposición del empleador fuera del rango horario asignado por su empleador, este derecho se basa en el derecho a la privacidad, intimidad del trabajador. Zanabria (2021) señala que tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del equipo de trabajo, otorgando espacios para el descanso, con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral. Aguirre (2021) indica que es el derecho a desconectarte al cumplir con tu horario laboral, de no hacerlo se debería considerar como horas extras. Julca (2021) señala que este derecho consiste, en que el empleado no esta obligado a la atención virtual fuera del horario de trabajo. Por su parte, Huapaya (2021) indica que este derecho consiste, en que Los empleados que laboran desde sus hogares tienen derecho a la desconexión digital siempre y cuando ya hayan cumplido con su jornada de trabajo. Finalmente, Cueva (2021) señala que la desconexión digital consiste en desconectarse de los dispositivos electrónicos.

No obstante, Espinoza, Ramos, Zaragoza y Cubas al no conocer sobre el derecho en mención no pueden emitir una respuesta sobre la configuración del derecho de la desconexión digital.

En relación al **objetivo específico 1**, descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, se formularon las siguientes preguntas:

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.
9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?
10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

Respecto a la **octava pregunta**, Pérez (2021) señala que sí, porque dependiendo de la carga y de la complejidad de las tareas a desarrollar el tiempo de conexión se extiende, a veces hay reuniones las cuales también me restan tiempo de la operativa. Zanabria (2021) señala que, lo personal puedo decir que la labor que desempeño haciendo el trabajo remoto es muy cómodo y tranquilo. Aguirre (2021) indica que, para él, ha influenciado para bien, tiene más tiempo para pasar con su familia y puede organizarse y ahorrar los gastos de pasajes y almuerzos. Espinoza (2021) afirma que sí, si tiene más tiempo para ella misma, pero se ha hecho todo muy rutinario. Ramos (2021) señala que sí, ya que si hay algún problema de luz o de internet les indican que se descuentan las horas no conectadas. Zaragoza (2021) señala que sí, todo cambio afecta la rutina diaria. Cueva (2021) indica que sí, porque si bien es cierto pasa más tiempo en la computadora o celular, pero está cerca a su familia. Cubas (2021) señala que sí, de una u otra forma el desempeño de cada trabajador es diferente, y ahora en la virtualidad muchas veces nos cambió nuestras actividades del día a día y el estilo de vida de cada persona. No obstante, Julca (2021) indica que no, porque trabaja las mismas horas, con la diferencia que por la pandemia y con el propósito de evitar las aglomeraciones, ahora lo hace desde su casa. Finalmente, Huapaya (2021) señala que no siente que le haya afectado tanto, porque cumple con su horario y se retira al finalizar su turno.

Respecto a la **novena pregunta**, Pérez, Espinoza, Julca, Ramos, Zaragoza, Huapaya, Cueva y Cubas (2021) señalan que sí han recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de

trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo. No obstante, Zanabria y Aguirre señalan que no han recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo.

Respecto a la **décima pregunta**, Pérez, Aguirre, Espinoza, Julca, Ramos, Zaragoza, Huapaya, Cueva y Cubas (2021) señalan que sí se sienten presionados indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo. A excepción de Zanabria (2021) que señala que no se sienten presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo.

En relación al **objetivo específico 2**, identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, se formularon las siguientes preguntas:

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?
4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?
5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?
6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:
 - a) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
 - b) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
 - c) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?
7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.

Respecto a la **tercera pregunta**, Zanabria y Julca (2021) afirman que sí han trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital. No obstante, Pérez, Aguirre, Espinoza, Ramos, Zaragoza,

Huapaya, Cueva y Cubas (2021) precisan que no han trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital.

Respecto a la **cuarta pregunta**, Zanabria y Aguirre (2021) afirman que en la empresa en la que trabajan sí ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital. No obstante, Pérez, Espinoza, Ramos, Julca, Zaragoza, Huapaya, Cueva y Cubas (2021) señalan que en la empresa en la que trabajan no ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital.

Respecto a la **quinta pregunta**, Zanabria y Aguirre (2021) señalan que en la empresa en que trabajan sí han recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital. No obstante, Pérez, Espinoza, Julca, Ramos, Zaragoza, Huapaya, Cueva y Cubas (2021) señalan que en la empresa en que trabajan no han recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital.

Respecto a la **sexta pregunta**, Pérez (2021) señala que en la empresa en que labora no le han explicado sobre desconexión digital, ni le han explicado sobre los límites del horario laboral, sobre el pago de horas extras y no le han comunicado que las horas extras son voluntarias. Zanabria y Aguirre (2021) afirman que sí les han explicado sobre desconexión digital y sí les han explicado sobre los límites del horario laboral, sí les han mencionado sobre el pago de horas extras y sí les han comunicado que las horas extras son voluntarias. Espinoza (2021) indica que no recibió charla sobre desconexión digital; sin embargo, señala que sí le han explicado sobre los límites del horario laboral, no les han mencionado sobre el pago de horas extras y sí le han comunicado que las horas extras son voluntarias. Julca, Cueva y Cubas (2021) no respondieron dicha pregunta, a razón de que no recibieron información sobre el derecho en mención, en la empresa en que laboran. Ramos y Zaragoza (2021) señalan que no recibieron charla sobre desconexión digital; sin embargo, señala que no le han explicado sobre los límites del horario laboral, sí les han mencionado sobre el pago de horas extras y sí le han comunicado que las horas extras son voluntarias. Finalmente, Huapaya (2021) señala que no le han explicado sobre desconexión digital; sin embargo, sí les han explicado sobre

los límites del horario laboral, sí les han mencionado sobre el pago de horas extras y sí les han comunicado que las horas extras son voluntarias.

Respecto a la **séptima pregunta**, Pérez (2021) señala que sí, debe ser obligación de la empresa informar de este derecho porque el Estado peruano a través de un Decreto Supremo ha establecido sus lineamientos. Espinoza (2021) señala que es importante, porque de esa forma conocemos nuestros derechos laborales. Julca (2021) señala que sí, es fundamental tener informado al personal no solo de su obligación como tal, si no también, de sus derechos como trabajador. Ramos (2021) indica que sí deberían dar charlas o información. Zaragoza (2021) afirma que sí es importante estar informados. Por su parte, Huapaya (2021) señala que sí debería dar la información pues son establecidos por el ministerio de trabajo. Cueva (2021) señala que sí, es importante tener conocimiento sobre el tema y más en estas épocas de Pandemia Mundial por el Covid-19 y Cueva (2021) señala que claro que sí, es un término nuevo para mí, desconozco del tema.

No obstante, Zanabria y Aguirre (2021) no respondieron dicha pregunta, a razón de que sí recibieron información sobre el derecho en mención, en la empresa en que laboran.

En relación al **objetivo específico 3**, determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado, se formularon las siguientes preguntas:

11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?
12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?
13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?
15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física?
Fundamente.
16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental?
Fundamente.
17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?
18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.

Respecto a la **décima primera pregunta**, Zanabria, Aguirre, Ramos, Zaragoza, Cueva y Cubas (2021) señalan que, el empleador sí les exige que se encuentren permanentemente conectado digitalmente. No obstante, Pérez, Espinoza, Julca y Huapaya (2021) señalan que, el empleador no les exige que se encuentren permanentemente conectado digitalmente.

Respecto a la **décima segunda pregunta**, Zanabria, Aguirre, Ramos, Zaragoza, Cueva y Cubas (2021) consideran que sí son libres de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa. Por otro lado, Pérez, Espinoza, Julca y Huapaya (2021) consideran que no son libres de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa.

Respecto a la **décima tercera pregunta**, Pérez (2021) sostiene que Sí, porque como ponen metas o cuotas a veces, no se acaban dentro de la jornada y estos retrasos son por el sistema que se utiliza para realizar las labores. Zanabria (2021) señala que sí, sobre todo las empresas que no son formales y por la necesidad del trabajador muchas veces no son reportadas o informadas por miedo a quedarse sin empleo. Aguirre (2021) indica que las empresas casi nunca han respetado las 8 horas de trabajo presencial, en el caso de trabajo remoto puede ser que tampoco lo respeten, aunque ello depende de cada empresa. Espinoza (2021) señala que, considera que no. Por su parte, Julca (2021) afirma que algunas empresas sí respetan y otras no, un claro ejemplo de las que sí aplican es con los trabajadores del Estado, no te contestan para da el teléfono fuera del horario de atención. Ramos (2021) indica que, no se respetan los derechos, exigen horas posición que tienen

que ser obligatorias y la empresa indica que factura sobre esas horas. Por su parte, Zaragoza (2021) afirma que no se respetan, frente a la informalidad muchas empresas ni contrato de trabajo te ofrecen. Huapaya (2021) señala que las empresas no cumplen, por ello el trabajador puede informar al ministerio de trabajo para que puedan hacer un seguimiento a las empresas que no cumplen. Cueva (2021) indica que no y menos ahora que debe estar pendiente todo el tiempo de sus alumnos. Finalmente, Cubas (2021) señala que en el Perú explotan a los trabajadores, mucho menos respetan las normas, ni leyes, yo creo que mínimo deberían dar vacaciones a los trabajadores para estar desconectados de la virtualidad.

Respecto a la **décima cuarta pregunta**, Pérez, Zanabria, Aguirre, Julca, Ramos, Zaragoza, Huapaya, Cueva y Cubas, (2021) consideran que el tiempo adicional de su horario laboral, que utilizan para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente. No obstante, únicamente Espinoza (2021) señala que no considera que el tiempo adicional de su horario laboral, que utilizan para su trabajo digital, no debe ser compensado económicamente.

Respecto a la **décima quinta pregunta**, Pérez (2021) señala que sí, muchas veces la tensión muscular causada por el estrés. Zanabria (2021) señala que no es el caso de la empresa en la que trabaja, ya que si cumplen con lo los derechos de los colaboradores. Aguirre (2021) señala que no, porque he aprendido a planificar mi tiempo. Espinoza (2021) indica que sí porque resta sus horas de ocio. Julca (2021) señala que no, por la pandemia Covid-19, el trabajo y su presentación solo se hace de una computadora y eso genera cansancio. Ramos (2021) indica sí, ya que todo va de la mano. Zaragoza (2021) señala que sí le afecta, ya que son muchas las horas que se debe estar frente a la computadora. Huapaya (2021) indica que sí, porque es estar sentado todo el día y no tener tiempo para hacer ejercicios físicos. Cueva (2021) señala que sí, porque hay días que tengo que despertarme muy temprano para mis reuniones que el Ministerio programa. Y la presentación de documentos que ahora nos exigen más. Finalmente, Cubas (2021) indica que sí, una persona para que este bien tiene que estar bien en todo sentido, salud mental y físicamente. Lo único que genera la sobre carga de trabajo, es no comer a tus horas y estar estresado.

Respecto a la **décima sexta pregunta**, Pérez (2021) señala que sí, le causa ansiedad. Espinoza (2021) indica que sí influye mucho en la actitud, el buen ánimo de atender al cliente o consumidor final. Aguirre (2021) señala que no, porque ha aprendido a llevar un equilibrio mental. Espinoza (2021) indica que tiene mayor estrés. Julca (2021) señala que sí, por el trabajo remoto hay mucho retardo en la administración de justicia, en tal sentido, los clientes llaman o escriben al Whatsapp, haciendo sentir su molestia y queja por el servicio. Ramos (2021) señala que sí le afecta, de una u otra manera le llega a afectar. Zaragoza (2021) señala que sí, influye en la atención y buen ánimo de querer atender las necesidades de los clientes. Huapaya (2021) indica que sí, porque le puede ocasionar estrés. Por otro lado, Cueva (2021) indica le causa agotamiento, ya que le piden demasiada documentación y constantemente tiene que realizar llamadas a los alumnos. Finalmente, Cubas (2021) señala que sí, el estrés afecta a la salud mental y cada vez que no logres tus propósitos te produzca ansiedad.

Respecto a la **décima séptima pregunta**, Zanabria, Aguirre, Julca, Huapaya (2021) señalan que sí han podido organizar su vida laboral y personal eficientemente. No obstante, Pérez, Espinoza, Ramos, Zanabria, Cueva y Cubas (2021) indican que no han podido organizar su vida laboral y personal eficientemente.

Respecto a la **décima octava pregunta**, Pérez (2021) señala que el estar conectado, si ha visto afectado su tiempo en familia porque muchas veces ha almorzado o cenado frente a su computadora comprometiendo su tiempo personal. Zanabria (2021) indica que su empresa respeta el tiempo de la desconexión, y bueno cuando piden horas extras son muy bien remuneradas. Aguirre (2021) manifiesta que apenas termina de trabajar, apaga la laptop y desconecta del trabajo, de forma autónoma. Por su parte, Espinoza (2021) señala que si se ve afectado porque ha tenido que trabajar en fechas familiares. Julca (2021) considera que no; porque depende solo de él si contesta o no las llamadas y mensajes de WhatsApp. Ramos (2021) considera que está condicionada ante la necesidad de cubrir gastos, y solo es aceptar lo que empresa mencione ya que encontrar trabajo está complicado. Zaragoza (2021) indica que; si se ve afectada, porque como se encuentra la situación donde los precios suben y no hay estabilidad solo queda

aceptar el trabajo por necesidad. Por su parte, Huapaya (2021) menciona que el estar conectado todo el día a pesar que sea desde su domicilio si afecta en lo personal y familiar, ya que puede ocasionar problemas de salud y también no disfrutar más tiempo con la familia. Cueva (2021) manifiesta sí, porque paso un buen tiempo al tanto del celular y la computadora. Finalmente, Cubas (2021) considera que sí, porque los domingos o feriados personalmente trabaja o realiza materiales para las clases y no tiene tiempo de estar conectada con su familia.

En relación al **objetivo específico 4**, conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador, se formularon las siguientes preguntas:

19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.
20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Respecto a la **décima novena pregunta**, Pérez (2021) señala que no, porque el empleador no le ha informado. Por su parte, Zanabria (2021) manifiesta que sí conoce el procedimiento que debe seguir porque le brindaron una charla por la encarga la Sr. Grace Vega y le mencionaron todos los lineamientos que fueron modificados en su empresa con el fin de respetar los derechos de los colaboradores. Aguirre (2021) manifiesta que sí, que el mecanismo es reportarlo a Sunafil. Espinoza (2021) señala que no conoce el procedimiento que se debe llevar. Julca (2021) supone que debe enviar una carta a recursos humanos al gerente de la empresa. Ramos (2021) manifiesta que desconoce sobre cualquier procedimiento. Zaragoza (2021) indica que no conoce sobre este procedimiento. Por otro lado, Huapaya (2021) menciona que solo debe cumplir con las horas de trabajo establecidas por ley. Cueva (2021) manifiesta que no, porque no tiene un conocimiento amplio del tema. Finalmente, Cubas (2021) manifiesta que no sabe sobre el procedimiento.

Respecto a la **vigésima pregunta**, Pérez y Aguirre (2021) señalan que sí, ante Sunafil. Zanabria (2021) indica que sí, porque en su empresa existe una jefatura encarga de recepcionar los reclamos tanto por teléfono como por correo. Por su

parte, Espinoza, Zaragoza, Ramos, Cubas y Cueva (2021) señala que no sabe ante quien llevar su reclamo. Asimismo, Julca (2021) considera que ante Sunafil presenta su queja, busca asesoramiento a través del ministerio de trabajo. Finalmente, Huapaya (2021) menciona que debe acudir al Ministerio de trabajo.

En este apartado describiré la **Discusión de Resultados** como resultado de la aplicación del **método de triangulación**, relacionado a los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, de guías de entrevista y cuestionarios, guía de análisis documentarios con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación.

Para tener una mejor ilustración respecto al **instrumento de recolección de datos** utilizado con relación al **objetivo general**, debo manifestar que, la mayoría de los entrevistados señalan que la causa que origina la inaplicación de este derecho, por parte de los empresarios del sector privado y que no sea exigida por el trabajador, es la falta de conocimiento sobre dicho derecho y su regulación; debido a ser una norma nueva y ser considerada como transitoria, por lo cual, muchos empleadores del sector privado no la conocen y no pueden ejecutarla en el centro de trabajo; asimismo, el desconocimiento de los trabajadores también influye. No obstante, los entrevistados en minoría señalan que la causa que origina la inaplicación del derecho a la desconexión digital, es el temor a quedarse desempleado, temor a no dejar en desamparo económico a su familia debido a las limitaciones de las ofertas de trabajos. Asimismo, por los casos de prácticas encubiertas, en las cuales se le impone al trabajador una carga de trabajo, que en una jornada regular de 8 horas no se podrá cumplir; sin embargo, el empleador impone y exige que se devuelva el trabajo asignado en el día, cuyo cumplimiento implícitamente está sujeto a permanencia en el trabajo, principalmente esta práctica se da con frecuencia en los trabajadores de plazo fijo, debido a su continuidad sujeto a su obediencia. Por otro lado, señala cuando existe un acuerdo entre el empleado y el trabajador, este último realice tarea o coordinación de carácter laboral, considerando como trabajo de sobre tiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio.

La mayoría de los entrevistados señalan que el efecto que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital, es la vulneración del derecho al descanso del trabajador indicado en la constitución política del Perú (horas de descanso laboral) y goce familiar toda vez que el trabajador puede desconectarse de las horas de trabajo cuando termina su labor. No obstante, los entrevistados en minoría señalan que el efecto que origina la inaplicación del derecho a la desconexión digital, es la mayor producción laboral en beneficio del empleador, perjuicio al trabajador por tanto estrés laboral, porque estar pendiente a las órdenes de su empleador prácticamente las 24 horas y vulneración a ciertos derechos fundamentales, como el derecho de jornada máxima, derecho al descanso y a su libre desarrollo, en perjuicio del trabajador

La mayoría de los encuestados señalan que sí conocen o han escuchado sobre la existencia del nuevo derecho sobre desconexión digital. No obstante, los encuestados en minoría señalan que no conocen, ni han escuchado alguna vez sobre el derecho de la desconexión digital.

Por otro lado, la mayoría de los encuestados señalan que este derecho consiste, en que el trabajador no debe estar a disposición del empleador al término de su jornada de trabajo asignado por su empleador, con el objetivo de preservar la salud física, mental y emocional del equipo de trabajo, otorgando espacios para el descanso, de no hacerlo se debería considerar como horas extras. No obstante, la minoría desconoce el derecho sobre desconexión digital.

Asimismo, de los hallazgos encontrados en la **guía de análisis documental** respecto al objetivo general, se analizaron tres documentos, siendo los documentos de mayor aporte a la presente investigación, el artículo de Zamora (2019) sobre “Desconexión digital ¿novedad o anécdota?”, en el cual se señala que el derecho a la desconexión será una simple anécdota y los trabajadores seguirán arrastrando una fatiga digital, cada vez más crónica, si la normativa sobre desconexión no presenta una política de obligado cumplimiento a los empleadores, acompañada de un desarrollo normativo que establezca medidas específicas a cumplir por las empresas, como un sistema de control del tiempo de trabajo realizado por el trabajador desde los distintos medios electrónicos. Al igual que el artículo, de Quilez (2018) sobre “Conciliación laboral en el mundo de las TIC”, el cual señala que, el

derecho sobre desconexión digital presenta requisitos para su eficacia, como las condiciones de tiempo y de lugar, sin embargo, se encuentra limitada por el factor del carácter disponible del derecho, como la naturaleza del trabajo y cuando el titular del derecho puede incumplir el protocolo o no oponerse a la intromisión de ese derecho por quien lo emplea o por un tercero relacionado con el trabajo. Por lo cual, para que las medidas efectivas en la práctica deben ser proporcionales o necesarias en relación al tipo de trabajo a desarrollar, siendo ilógico pretender una desconexión para todos o genérica.

Al comparar los **hallazgos encontrados en los antecedentes** de la presente investigación, se tiene a Arrieta (2019), en su artículo “La Desconexión Digital y el Registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, que señala que la definición de trabajo digital a distancia no es concreta y es susceptible de diversas interpretaciones, también que el exceso de trabajo y dependencia tecnológica generan deterioro en la salud de los trabajadores digitales a distancia; asimismo, la jurisprudencia de España sobre jornada de trabajo en teletrabajadores indica que si la jornada de trabajo está limitada, es decisión y responsabilidad del trabajador de realizar horas extraordinarias y no puede verse afectada la empresa económicamente por la solicitud de ese pago. Al comparar con los antecedentes nacionales, se tiene a Mendoza (2021), en su artículo titulado “Incorporación de la desconexión tecnológica laboral al Decreto Legislativo N° 854 para proteger el derecho al descanso laboral del trabajador”, su investigación demuestra que existe un desconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica y propone en dicha investigación que se incorpore de forma concreta y continua en la legislación peruana el derecho a la desconexión digital, a fin de poder salvaguardar el derecho del trabajador.

Por lo tanto, de los **hallazgos encontrados** en los instrumentos de recolección de datos, hallazgos de la guía de análisis documental y antecedentes de la investigación, **SÍ SE DEMUESTRA EL SUPUESTO GENERAL** sobre “la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado origina vulneración a los derechos de los trabajadores remotos”, la mayor parte de los entrevistados mencionaron que el

efecto que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital, es la vulneración del derecho al descanso del trabajador indicado en la Constitución Política del Perú (horas de descanso laboral) y goce familiar, por estar disponible online para su empleador largos periodos de tiempo, superando la jornada máxima de su trabajador; igualmente, se ve afectada la salud del trabajador debido a la conexión constante ante una computadora o laptop, originando problemas de salud por tanto estrés laboral, dolores de cabeza, dolor de espalda y cuello. Asimismo, la mayoría de los encuestados señalan que sí han escuchado sobre la existencia del nuevo derecho a la desconexión digital, pero no conocen claramente la definición del derecho en mención, no pudiendo así, exigir tal derecho a su empleador. Además, el supuesto general se comprueba, mediante la guía de análisis “Desconexión digital ¿novedad o anécdota?”, en el cual se señala que el derecho a la desconexión será una simple anécdota y los trabajadores seguirán arrastrando una fatiga digital y la vulneración a su derecho al descanso, si la normativa sobre desconexión no presenta una política de obligado cumplimiento a los empleadores. Del mismo modo, el antecedente demuestra que la inaplicación del derecho a la desconexión digital incide en la vulneración de derechos del trabajador, afectando su derecho al descanso por el exceso de trabajo y su derecho a la salud por la dependencia tecnológica, afectando la visión y originando estrés en los trabajadores digitales a distancia.

Por otro lado, de los resultados obtenidos de los **instrumentos de recolección de datos**, utilizado con relación al **objetivo específico 1**, debo manifestar que, todos los entrevistados señalan que la inaplicación de la norma sobre desconexión digital, genera como consecuencias positivas al empleador, que pueda seguir teniendo disposición de su trabajador para fines laborales, mayor cantidad de trabajo realizado, lo cual implica mayor ganancia a expensas de la sobre explotación del trabajador y que para el trabajador remoto, se tendría efectos negativos, ya que tendría que estar mayor tiempo disponible remotamente, lo cual no se dificulta con los aplicativos de red social en los celulares, mediante un mensaje de Whatsapp, el empleador puede solicitar la disposición del trabajador para realizar alguna coordinación o realizar un trabajo pendiente. Asimismo, señalan que la inaplicación de este derecho no genera ningún beneficio al trabajador remoto.

La mayoría de los entrevistados señalan que las consecuencias negativas que origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador que ya no pueda tener disposición perenne de su trabajador como antes de tal regulación y la capacidad de actividades productivas que se tenían anteriormente disminuyan, originando así que se queden trabajos pendientes para el día siguiente u objetivos planteados en la semana, no culminados aplazándose a la siguiente semana. Al trabajador remoto, no le origina ninguna consecuencia negativa una adecuada implementación normativa sobre desconexión digital, ya que ellos serían los beneficiados íntegramente con la protección de este derecho, que garantizaría una jornada máxima de trabajo, el derecho fundamental a la salud y al descanso. La minoría de los entrevistados señala que las consecuencias negativas que origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador, serían los conflictos laborales entre el empleador y el trabajador, y la afectación del estado emocional del empleador, ya que el trabajador al realizar trabajos remotos necesitará descanso normado por la ley laboral.

La mayoría de los encuestados señalan que el cambio de trabajo presencial a remoto, sí ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal, pero para mal debido a la carga y de la complejidad de las tareas a desarrollar el tiempo de conexión se extiende. La minoría de los encuestados señalan que el cambio de trabajo presencial a remoto, sí ha influenciado en su horario de trabajo y su vida personal, pero para bien, ya que tienen más tiempo para pasar con su familia y puede organizarse y ahorrar los gastos de pasajes y almuerzos. Asimismo, existe otra minoría de los encuestados señalan que el cambio de trabajo presencial a remoto, no ha influenciado en su horario de trabajo y su vida personal, porque cumple con su horario y se retira al finalizar su turno.

La mayoría de los encuestados señalan que sí han recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo y que se sienten presionados indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo. No obstante, la minoría señala que no han recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos

pendientes, después de concluido su horario de trabajo y que no se sienten presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo.

Asimismo, de los hallazgos de la **guía de análisis documental** respecto al objetivo específico 1, se analizaron tres documentos, siendo los documentos de mayor aporte a la presente investigación, el artículo de Rosenbaum (2020) sobre “El derecho a la desconexión” en el cual se señala que el derecho a la desconexión se ha constituido de una perspectiva dogmática, antes que normativa, aunque son pocos los ordenamientos que han consagrado este derecho, que se relaciona con la protección de la estabilidad laboral; además para que este derecho sea eficaz debe tener vínculo directo con el tiempo de trabajo y de descanso, la salud y seguridad laboral, e influye en la conciliación de la vida privada o personal y trabajo. Al igual que el artículo, de Requena Montes (2020) sobre “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, en el que indica que el nuevo derecho de desconexión digital presenta varias virtudes, tiene una función pedagógica respecto a los límites y ejercicio del derecho al descanso y conciliación personal, familiar y laboral, y se preocupa por la influencia del uso tecnológico en las condiciones laborales

En comparación con los **hallazgos encontrados en los antecedentes** internacionales, se tiene a Cialti (2017) en su artículo “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?”, en la cual establece que, el derecho a la desconexión es una nueva herramienta que pone límites a los poderes del empresario, para poder garantizar que se ejecute la conciliación entre la vida personal y profesional del trabajador, su derecho a la salud y el respeto del tiempo de descanso.; por la cual, se considera un derecho instrumental que garantiza la efectividad de aquellos. Al comparar con los antecedentes nacionales, se tiene a Espinoza (2020) en su investigación “La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020”, en la que señala que, el derecho sobre desconexión digital, es aquella decisión que tienen los teletrabajadores, de suspender el uso de los medios tecnológicos al finalizar su horario de trabajo, siendo ello establecido en diferentes legislaciones.

Por lo tanto, de los **hallazgos encontrados** en los instrumentos de recolección de datos, hallazgos de la guía de análisis documental y antecedentes de la investigación, **SÍ SE DEMUESTRA EL SUPUESTO ESPECÍFICO 1**, sobre “la implementación de la normativa de desconexión digital en el trabajo remoto, ocasiona que el empleador pueda abusar de su poder de dirección”, toda vez que en el extremo, de entrevistados, guía de análisis documentarios y antecedentes no se demostraría el supuesto debido a que solo se refleja en teoría el control del poder de dirección del empleador, con excepción de las encuestados en que sí se demuestra el supuesto y son afectados de manera directa.

Puesto que, la mayoría de los entrevistados señalaron, que, si se implementa adecuadamente la normativa sobre desconexión digital, el poder de dirección del empleador se reduciría a las jornadas de trabajo y no fuera de ellas, no pudiendo abusar de su poder de dirección. No obstante, respecto a las respuestas de la mayoría de los encuestados, no se demostraría el supuesto, debido a que el empleador si abusa de su poder de dirección, debido a que la mayoría de los encuestados señalan que sí han recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo y que se sienten presionados indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo. Además, el supuesto específico 1 no se comprobaría a través de la guía de análisis, debido a que el artículo “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, indica que el nuevo derecho de desconexión digital tiene una función pedagógica respecto a los parámetros del derecho al descanso, la salud y la conciliación personal, familiar y laboral, y se preocupa por el uso reiterado de los medios tecnológicos en el trabajo; por lo cual, si se cumple con la función pedagógica del derecho sobre desconexión, sí se respetarían los derechos laborales que emanen del derecho en mención, y no existiría abuso de poder de dirección del empleador.

Del mismo modo, el antecedente no demuestra el supuesto, señalándose que el derecho a la desconexión es una nueva herramienta que sí pone límites a los poderes del empresario, para poder garantizar que se ejecute la conciliación entre

la vida personal y profesional del trabajador, su derecho a la salud y el respeto del tiempo de descanso.

Por otro lado, de los resultados obtenidos de los **instrumentos de recolección de datos** utilizado con relación al **objetivo específico 2**, debo manifestar que, la mayoría de los entrevistados señalan que el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, que deben seguir los empleadores es, que el Decreto Supremo N°004-2021-TR establece diferencias para la aplicación entre los colaboradores inmersos a una jornada de trabajo máxima y los colaboradores no inmersos en ella, los trabajadores de dirección y los trabajadores que prestan servicios intermitentes. Para los trabajadores sujetos a jornada máxima, el derecho a la desconexión digital inicia, luego de finalizado su horario de trabajo hasta el día siguiente de su próxima jornada, se incluye descanso semanal, vacaciones y licencias. Para los colaboradores no inmersos en un horario de jornada máxima, los trabajadores que realicen actividades de dirección y los trabajadores que prestan servicios intermitentes, el derecho a la desconexión digital se da de manera diferente, el periodo de desconexión es de al menos doce horas continuas en veinticuatro horas, además de días de descanso semanal, feriado, descanso vacacional, días de licencia. La minoría de los entrevistados señalan, que el proceso de ejecución del derecho sobre desconexión digital, que deben seguir los empleadores es elaborar una política de trabajo remoto que establezca derechos y obligaciones. asimismo, un reglamento de disposiciones de la ley en mención y que el tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.

La mayoría de los entrevistados señalan, que sí existe un vacío legal en el Decreto, respecto al proceso ejecución del derecho sobre desconexión digital, a razón, de que la normativa no prohíbe que el empresario o jefe inmediato envíe mensajes o coordinaciones a su trabajador durante el tiempo de desconexión. Asimismo, se debe señalar que solo un entrevistado señaló que toda norma es perfectible y cualquier vacío o deficiencias se manifiesta en la práctica, por lo que con correr del tiempo es posible que sea materia de modificaciones.

La minoría de los encuestados afirma, que sí han trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital, también señalan

que en la empresa en la que trabajan sí han recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital y sí han recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital. No obstante, la mayoría de encuestados señalan que no han trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital, también señalan que en la empresa en la que trabajan no ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital y no han recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho sobre desconexión digital.

La mayoría de los encuestados señala que, si bien no han recibido charla sobre desconexión digital, unos sí han recibido charla sobre los límites del horario laboral, sobre el pago de horas extras y sí les han comunicado que las horas extras son voluntarias. No obstante, la mayoría de encuestados señalan que sí les han explicado sobre los límites del horario laboral, sí les han mencionado sobre el pago de horas extras y sí les han comunicado que las horas extras son voluntarias. Asimismo, todos los encuestados señalaron que sí debe ser obligación de la empresa informar sobre el derecho a la desconexión digital.

Asimismo, de los hallazgos de la **guía de análisis documental** respecto al objetivo específico 2, se analizaron tres documentos, siendo el documento de mayor aporte a la presente investigación, el artículo de Guzmán-Barrón (2021) sobre “Alcances de la desconexión digital en el Perú”, en la que señala que en el país, el derecho de desconexión digital ha sido reconocido exclusivamente para la modalidad de trabajo remoto, en el marco del estado de emergencia debido a la pandemia del Covid-19; siendo este derecho la contracara a la obligación de teledisponibilidad. Para los colaboradores inmersos en una jornada máxima, la desconexión incluirá el periodo de finalización de una jornada hasta el inicio de la siguiente, días de descanso: semanal, feriados y vacaciones; licencia y otros de suspensión de la relación laboral. En el caso de trabajadores excluidos de una jornada máxima de trabajo, el periodo de desconexión consiste en como mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, los días de descanso: serán semanal, feriados, vacaciones; licencia y otros de suspensión producto de la relación laboral. A este grupo pertenece: trabajadores de dirección, personal no sujeto a fiscalización

inmediata incluyendo a los trabajadores de horario flexible, y los que prestan servicios intermitentes como los guardias de seguridad y choferes.

Ahora bien, comparando con los **hallazgos encontrados en los antecedentes** de investigación internacional, se tiene a Taléns (2019), en su artículo sobre “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral” tiene como objeto analizar el derecho a la desconexión digital, señala que la perspectiva sobre el derecho a la desconexión digital es errónea, debido a que, en vez de ser un derecho de los trabajadores debió ser un deber para el empleador y que, con su regulación actual para poder efectuar el derecho a la desconexión digital, se realiza mediante la negociación colectiva y a los representantes de los trabajadores mediante un acuerdo con el empresario; esto no desmerita el derecho que tienen los trabajadores a no ser interrumpidos durante su tiempo de descanso por la empresa y el derecho de resistencia del trabajador a contestar llamadas y mensajes fuera de su horario laboral.

Por lo cual, de los **hallazgos encontrados** en los instrumentos de recolección de datos, hallazgos de la guía de análisis documental y antecedentes de la investigación, **SÍ SE DEMUESTRA EL SUPUESTO ESPECÍFICO 2**, sobre que “no existe claridad en el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto”, toda vez que, la mayoría de los especialistas en materia laboral entrevistados afirmaron, que la norma sobre desconexión digital, si bien tiene un procedimiento establecido, también presenta vacíos legales, debido a que no prohíbe que el empleador pueda enviar comunicados a su trabajador en el periodo de desconexión digital, la norma no establece límites para la realización de horas extras que vulnera este derecho y no se precisa el procedimiento a seguir por el trabajador para ejercitar este derecho o como poder denunciarlo ante su vulneración. Asimismo, se demuestra el supuesto, debido a que la mayoría de encuestados, señalan que en la empresa en que laboran no aplican desconexión digital, también señalan que en la empresa en la que trabajan no han recibido charla presencial o virtual sobre la importancia y aplicación del derecho a la desconexión digital; por lo cual se prueba que el empleador no tiene claridad del procedimiento que debe aplicar a su trabajador. Además, el supuesto general se comprueba, mediante la guía de análisis “Alcances

de la desconexión digital en el Perú”, en la cual solo se redacta lo que dice la norma, más no se realiza una interpretación o apreciación de lo que señala; lo cual comprueba que no existe claridad de lo señalado en la norma. Del mismo modo, el antecedente internacional demuestra que no existe claridad en el procedimiento, por ello el trabajador o el sindicato exige ante su empleador un adecuado procedimiento.

Por otro lado, de los resultados obtenidos de los **instrumentos de recolección de datos** utilizado en relación al **objetivo específico 3**, debo manifestar que, la mayoría de los entrevistados señalan que la norma sobre desconexión digital, sí previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y salud, en teoría, pero no en la práctica. La minoría de los entrevistados señalan que la norma sobre desconexión digital, previene y protege los derechos laborales a través de la coordinación entre el empleador y el trabajador y las empresas deberán facilitar disposiciones que favorezcan el derecho laboral. Asimismo, la minoría señala que la norma no prevé, ni menciona como el trabajador una vez estando afectado en su salud que procedimiento que debería seguir, ni tampoco sobre quien recaería la responsabilidad en este aspecto.

La mayoría de los entrevistados, consideran que la norma sobre desconexión digital no está bien estructurada, respecto a los derechos laborales antes mencionados, debido a que no está protegiendo la jornada máxima laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales como lo señala la Constitución y debido a ello también se está vulnerando el derecho fundamental al descanso que le corresponde a todo trabajador. La minoría de los entrevistados, consideran que la norma sobre desconexión digital sí está bien estructurada y que la actividad de toda índole ya no debería estar restringido y ya no debe ser necesario el trabajo remoto y otro entrevistado señala la norma debería tener en cuenta que esta modalidad de trabajo no será temporal,

La mayoría de los encuestados señala que, el empleador sí les exige que se encuentren permanentemente conectado digitalmente, consideran que sí son libres de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa y consideran que el tiempo adicional de su horario laboral, que utilizan para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente. No obstante, la

minoría de los encuestados señala que, el empleador no les exige que se encuentren permanentemente conectados digitalmente, no son libres de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa.

La mayoría de los encuestados señala que, en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital. No obstante, la minoría de los encuestados señala que, en el país sí se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales).

La mayoría de los encuestados señala que el sobre cargo de trabajo y horas extras sí afecta su salud física, debido a las largas horas que debe estar frente a la computadora, originando tensión muscular causada por el estrés y resta sus horas de ocio. Asimismo, el sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental, originando ansiedad, estrés y agotamiento, No obstante, la minoría señaló que, lo único que genera la sobre carga de trabajo, es no comer a tus horas y estar estresado, y que el sobre cargo de trabajo y horas extras no ha afectado su salud mental, debido a que ha aprendido a llevar un equilibrio mental.

La mayoría de los encuestados señalan que, el sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental, originando ansiedad, estrés y agotamiento. No obstante, solo un encuestado indico el sobre cargo de trabajo y horas extras no ha afectado su salud mental, debido a que ha aprendido a llevar un equilibrio mental.

La menoría de los encuestados señala que sí han podido organizar su vida laboral y personal eficientemente debido a que apenas termina de trabajar, apaga la laptop y se desconectan del trabajo. No obstante, la mayoría de los encuestados, indican que no han podido organizar su vida laboral y personal eficientemente, y que al estar conectado se ha afectado su tiempo en familia porque, muchas veces han almorzado o cenado frente a su computadora comprometiendo su tiempo personal y se ha tenido que trabajar en fechas de importancia familiar.

Asimismo, de los hallazgos de la **guía de análisis documental** en relación al objetivo específico 3, se analizaron tres documentos, siendo el documento de mayor aporte a la presente investigación, el artículo de Megino y Lanzadera (2020) sobre “El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis: Aplicación práctica en la Administración Pública”, que estable que la desconexión digital posee

reconocimiento legal amparado en la intimidad personal y familiar, así como en las garantías relacionadas a los periodos de descanso y conciliación personal, doméstica y profesional; todo ello conforma un derecho de libertad respecto a su eficacia, en las cual las partes de la relación tengan un acuerdo a través de un convenio colectivo o un pacto expreso, donde establezcan las condiciones para su ejercicio; y respecto a que cada empleado decide cómo y cuándo desconectar y como compatibilizar las diversas facetas de su vida.

En comparación con los **hallazgos encontrados en los antecedentes** de investigación internacional, se tiene a Trujillo (2021) en su artículo “La desconexión digital a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, en el que señala, que el derecho digital esta sobre el derecho al descanso, debido a que el legislador lo ha regulado como medidas de protección y prevención frente a la fatiga informática; es necesario la desconexión y el descanso debido al trabajo en remoto y a la conciliación personal. en la actual era tecnológica, ya que son pocos los trabajadores que logran desconectarse de su trabajo luego de su jornada, provocando estrés innecesario por recordar tareas pendientes o tareas de los próximos días, generando ansiedad. Al comparar con los antecedentes nacionales, se tiene a Chira y Távara (2020) en su artículo titulado “Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo” señala que, el derecho a la desconexión digital en el Perú fue reconocido inicialmente través del D.U. 127-2020, pero al ser una medida excepcional y temporal, cuando se finalice la modalidad del trabajo remoto, los trabajadores nuevamente se verían expuestos a la falta de protección del derecho a la desconexión digital, por lo cual, tal regulación debe darse en el marco de una ley especial que proteja a los trabajadores sin importar la forma de prestación de servicios que realicen. Asimismo, señalan la necesidad de que se modifiquen las normas laborales actuales debido a que no se ajusta a la nueva actualidad laboral digital, en vez de reducir la jornada de trabajo se está volviendo una especie de esclavitud tecnológica.

Por lo cual, de los **hallazgos encontrados** en los instrumentos de recolección de datos, hallazgos de la guía de análisis documental y antecedentes de la investigación, **SÍ SE DEMUESTRA EL SUPUESTO ESPECÍFICO 3**, sobre “la

norma sobre desconexión digital no previene, ni salvaguarda los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, ante su empleador”, toda vez que la mayoría de los entrevistados señalan que la norma sobre desconexión digital, sí previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y salud, en teoría, pero no en la práctica. Asimismo, la mayoría de los encuestados señalan, que el empleador sí les exige que se encuentren permanentemente conectados digitalmente y que en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h.) semanales, también señalan que el sobre cargo de trabajo y horas extras sí afecta su salud física, debido a las largas horas que deben estar frente a la computadora, originando tensión muscular causada por el estrés; igualmente afecta su salud mental, originando ansiedad y estrés. Además, el supuesto general se comprueba, mediante la guía de análisis del artículo “El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis: Aplicación práctica en la Administración Pública”, que supone que la norma sobre desconexión digital debería poseer el reconocimiento legal amparado en la intimidad personal y familiar, al igual que en las garantías relacionadas a los periodos de descanso y conciliación personal, y profesional. Del mismo modo, el antecedente nacional demuestra que la norma en teoría protege los derechos laborales en relación al derecho a la desconexión digital, y que debería salvaguardar dichos derechos, modificándose las normas laborales actuales a la nueva actualidad laboral digital.

Finalmente, de los resultados obtenidos de los **instrumentos de recolección de datos** utilizados respecto al **objetivo específico 4**, debo manifestar que, la mayoría de los entrevistados señalan, que el Decreto Supremo N°004-2021-TR, no regula un procedimiento pre establecido que permita que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital. Asimismo, uno de los entrevistados señala que sí existe el procedimiento señalado en dicha norma y otro entrevistado señala que la ley de desconexión digital es ambigua toda vez que faculta el ejercicio laboral y el descanso laboral a través de una compensación.

La mayoría de los entrevistados señalan, que la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, en especial de este nuevo derecho, es Sunafil y se encarga de sancionar a las empresas infractoras mediante multas. La minoría de los entrevistados señalan, que el Ministerio de Trabajo es el órgano

encargado de velar por las leyes laborales a favor del empleador y empleado. Asimismo, uno de los entrevistados señala que no conoce normativa alguna que regule el procedimiento, por lo que el Decreto Supremo es de aplicación automática

La mayoría de los encuestados señalan, que no conocen el procedimiento que debe realizar y a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho para que se respete su derecho a la desconexión digital. No obstante, la minoría de los encuestados, indican sí conocen el procedimiento que debe realizar mediante el reporte a Sunafil.

Asimismo, de los hallazgos de la **guía de análisis documental** en relación al objetivo específico 3, se analizaron tres documentos, siendo el documento de mayor aporte a la presente investigación, el artículo de la Comisión de Financiamiento de la Revista ADVOCATUS.(2021) sobre “¿Cómo se aplica el derecho a la desconexión digital? En tiempos de COVID-19”, en la que señala que, si el empleador no respeta el derecho a la desconexión digital, será susceptible a ser sancionado con una multa, monto en UIT contenido en las tablas de sanciones de SUNAFIL, como infracciones graves. La multa será determinada conforme al número de trabajadores afectados, entre más trabajadores afectados, más alta será la sanción. La multa también será determinada dependiendo el tipo de empresa infractora. En caso de incumplir la norma, también deberá pagar una remuneración adicional por horas extras o compensar al trabajador con horas de descanso equivalentes a las horas trabajadas. Los trabajadores pueden denunciar virtualmente ante SUNAFIL, si consideran que su derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado.

En comparación con los **hallazgos encontrados en los antecedentes de** investigación internacional, se tiene a Molina (2017) en su artículo sobre “El tiempo de los derechos en un mundo digital” en el que señala, que para que trabajador pueda exigir este derecho a su empleador, no se necesita ninguna intermediación colectiva, ni legal por ser una garantía de los derechos fundamentales que tiene el trabajador. Al comparar con los antecedentes nacionales, se tiene a Jiménez (2021) en su artículo titulado “Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital” señala que ante el incumplimiento del derecho de desconexión

digital se puede demandar ante el juzgado de trabajo o también demandar por actos de hostilidad o incumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, de los **hallazgos encontrados** en los instrumentos de recolección de datos, hallazgos de la guía de análisis documental y antecedentes de la investigación, **NO SE DEMUESTRA EL SUPUESTO ESPECÍFICO 4**, sobre “el conocimiento del trabajador sobre el procedimiento a seguir para hacer valer su derecho, incide positivamente en su aplicación”, debido a que en su mayoría los entrevistados manifestaron que el Decreto Supremo N°004-2021-TR, no regula un procedimiento pre establecido, que permita que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital. Asimismo, la mayoría de los encuestados señalaron que, ante la vulneración de su derecho a la desconexión digital, no conocen como se daría un adecuado procedimiento. Además, mediante la guía de análisis documental, se estableció que la normativa sobre desconexión digital no tendría un procedimiento a seguir por el trabajador ante la vulneración de este derecho por su empleador; sin embargo, Sunafil sí establece sanciones ante la infracción del derecho en mención, lo cual es contradictorio, puesto que si el trabajador no conoce que hacer ante la vulneración de su derecho, no podría denunciar a la entidad infractora y la misma no recibiría la sanción correspondiente. Del mismo modo, no se ha demostrado el supuesto específico 4, mediante los antecedentes debido a que la norma, no tiene un procedimiento establecido, por ello, el trabajador puede de manera subjetiva determinar que mecanismo utilizar para defender su derecho a la desconexión digital.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Concluyo, que la incidencia de la inaplicación del derecho sobre desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima, es la vulneración de derechos laborales de los trabajadores remotos relacionados al derecho en mención, como el derecho a la jornada máxima que afecta el derecho al descanso, que origina perjuicio al trabajador que no tendría tiempo libre para recuperar sus fuerzas físicas y mentales y desconectarse del estrés laboral. Asimismo, el derecho a la salud se ve afectada por largas horas de conectividad del trabajador, frente a una computadora, laptop y/o celular para cumplir con sus actividades laborales; de igual manera, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se ve afectada porque su ritmo de vida cambia drásticamente, restándole el tiempo destinado a su familia.

SEGUNDO: Concluyo, que los efectos de la implementación normativa sobre desconexión digital en el trabajo remoto, son positivos para el empleador del sector privado, porque permite que este actúe sin control de su poder de dirección luego de terminada la jornada laboral y condicionando de manera indirecta al trabajador para que vea los mensajes y se sientan comprometidos a responder, puesto que la norma no prohíbe la conectividad que el empleador siga teniendo con su trabajador, aun cuando este ya este desconectado.

TERCERO: Concluyo, que el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho sobre desconexión digital en el trabajo remoto, no presenta claridad de ejecución, debido a la presencia de vacíos legales como la no prohibición de la conectividad del empleador con su trabajador con fines laborales, en su etapa de desconexión digital, lo cual, iría en contra de la finalidad de la constitución de este derecho; otro vacío legal es la falta de un procedimiento establecido a seguir por el trabajador ante la vulneración del derecho en mención, lo cual, dejaría vulnerable el derecho de defensa de la desconexión digital.

CUARTO: Concluyo, que la norma sobre desconexión digital, no previene, ni salvaguarda los derechos laborales: como jornada laboral, descanso y salud, ante el empleador del sector privado; si bien la norma se centra en el valor del descanso al término de la jornada laboral, no se le da la debida importancia a las horas

trabajadas fuera del horario, porque el empleador con la excusa de pagar horas extras condiciona al trabajador a quedarse laborando; esto es, no se le pone límites a la cantidad de horas que el trabajador tendrá que estar sentado frente a una computadora y no se le da importancia a lo que podría repercutir en la salud y la vida personal del colaborador.

QUINTO: Concluyo, que la normativa sobre desconexión digital, no señala un procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho en mención ante inaplicaciones, por su empleador; sin embargo, la mayoría de los trabajadores remotos conocen que la entidad encargada de fiscalizar es Sunafil, más no conocen cual es el procedimiento a seguir.

Este desconocimiento es perjudicial para el trabajador porque vulnera su derecho frente a su empleador; puesto que, si desconoce cómo proceder, la norma no podrá salvaguardar su derecho a la desconexión.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda, que se modifique y se implemente en la normativa sobre desconexión digital, límites firmes a cumplir por el empleador respecto al máximo de horas extras que puede realizar el trabajador, proponiéndose que no se exceda de más de dos horas diarias, ni continuas; asimismo, no se debe considerar a esta normativa como transitoria y consecuente del trabajo remoto por emergencia sanitaria, puesto que este derecho debe estar adecuadamente normado independientemente su modalidad, para beneficiar también a los trabajadores presenciales.

SEGUNDO: Se recomienda, que, para minimizar el efecto del poder de dirección del empleador facultado por la normatividad en mención, se debe modificar el literal 9-A2 de la normativa, en el extremo que prohíba al empleador enviar cualquier tipo de mensaje o comunicación de índole laboral a través de los TICs, hasta el inicio de su próxima jornada de trabajo.

TERCERO: Se recomienda, que para el proceso de aplicación que utilice el empleador, en la ejecución del derecho sobre desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto, no exista ambigüedad y vacíos legales que desprotejan al trabajador en la ejecución de la norma; es por ello, que se tendría que modificar la norma, estableciéndose la prohibición de conectividad del empleador con su trabajador con fines laborales, en su etapa de desconexión digital y establecerse el procedimiento establecido a seguir por el trabajador ante la vulneración del derecho en mención.

CUARTO: Se recomienda, que para que la normativa sobre desconexión digital pueda prevenir y salvaguardar los derechos laborales: jornada máxima laboral, descanso y salud, se modifique e implemente en la normativa sobre desconexión digital, límites firmes a cumplir por el empleador respecto al máximo de horas extras que puede realizar el trabajador, proponiéndose que no se exceda de más de dos horas diarias, ni continuas; asimismo, se debería agregar a la normativa, que la responsabilidad sobre perjuicios a la salud del trabajador, sea del empleador y así no se transgredan los derechos laborales, como derecho a la jornada máxima, descanso y salud.

QUINTO: Recomiendo, que para que el trabajador tenga conocimiento del procedimiento a seguir ante inaplicaciones de su derecho, por su empleador, dicha normativa debe implementar un procedimiento a seguir, si es de forma administrativa o tendría que acudir a una entidad como el ministerio de trabajo o Sunafil.

REFERENCIAS

- Aguilera Izquierdo, R. y Cristóbal Roncero, R. (2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. In *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)* (pp. 331-342).
- Aquije Ortiz, F. Y., Cabo Cappillo, V. D., Millones Lapoint Jr, A., & Moreno Prado, A. J. (2021). El home office como herramienta para mejorar el engagement: caso de una empresa privada del sector asegurador en Perú.
- Aliaga Rebolledo, O., Cofré Vega, D., & Soto Belmar, R. (2021). Aprendiendo a trabajar confinados en el hogar: los efectos del trabajo remoto en el desempeño laboral durante la pandemia de Covid-19.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Novales, M. G. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206
- Arrieta Idiákez, Francisco Javier. (2019). «La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia»; *Lan Harremanak*, 42,89-126.
- Artica, J (12 de marzo del 2021). *Estas son las multas para empresas que no respetan derechos de desconexión digital*. Economía. Perú 21. <https://peru21.pe/economia/desconexion-digital-estas-son-las-multas-para-empresas-que-no-respetan-derechos-de-desconexion-digital-ministerio-de-trabajo-ncze-noticia/>
- Balestrini, M. (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación* (6ta ed.) Venezuela: BL. Consultores Asociados. Servicio Editorial
- Bonavida Foschiatti, C. y Gasparini, L. (2020). El Impacto Asimétrico de la Cuarentena. *Documentos de Trabajo del CEDLAS*, 261.

- Botton Girón, D. A.b. & de Empresa, L. (2020). EL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR DURANTE EL TRABAJO REMOTO.
- Boza Lazo, M. I. (2021). Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020.
- Buitrago Botero, D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2.
- Caman De La Cruz, K.I. (21 de abril del 2020). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto*. Revista Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>
- Cano-Pita, G. E. (2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510.
- Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde, L., Nolazco Labajos, F. A., Guerrero Bejarano, M. A., & Casana Jara, K. M. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador Guayaquil. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Casadevall, A. y Ferric, C.F. (2016). *Rigorous Science: a How-To Guide*. [Ciencia rigurosa: una guía práctica.]ASM Journals, 7(6). <https://journals.asm.org/doi/10.1128/mBio.01902-16>
- Cialti, P. H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (137), 163-181
- Cisterna Cabrera, Francisco (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *theoria*, 14(1), 61-71.
- Cervilla Garzon, J. (2017). Avances en Italia y España hacia la regulación del derecho a la desconexión tecnológica y el nuevo "lavoro agile". In *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del*

trabajo. I, Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo:(Portugal, España, Colombia, Italia, Francia) (pp. 433-463). Peter Lang.

Chira Rivero, G. E., & Távora Romero, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 73-87. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459>

Coba, F. M. T. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (COVID-19) en el Perú y su aplicación continua. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 11(13), 439-458.

Comisión de Financiamiento de la Revista ADVOCATUS.(28 de mayo del 2021). *¿Cómo se aplica el derecho a la desconexión digital? En tiempos de COVID-19*. AGNITIO. <http://agnitio.pe/2021/05/28/como-se-aplica-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-tiempos-de-covid-19/>

De la Cuesta Benjumea, C. (2006). LA TEORÍA FUNDAMENTADA COMO HERRAMIENTA DE ANÁLISIS. *Cultura de los Cuidados*, (20).

Decreto Supremo N° 004-2021-TR [presidente de la Republica]. Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones. 10 de marzo del 2021.

Decreto Supremo N° 010-2020-TR. [presidente de la Republica]. Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. 23 de marzo del 2020.

Decreto de Urgencia N° 026-2020. [presidente de la Republica]. Establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional. 15 de marzo del 2020.

Decreto de Urgencia N°127-2020. [presidente de la Republica]. DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE EL OTORGAMIENTO DE SUBSIDIOS PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN EL SECTOR PRIVADO Y ESTABLECE OTRAS DISPOSICIONES. 31 de octubre del 2020.

Delgado De la Matta, Á. L. (2020). EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ EN TIEMPOS DEL COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(3), 73-84.

Diario el Peruano. (24 de marzo de 2020). MTPE dicta nuevas reglas para la implementación del trabajo remoto. <https://elperuano.pe/noticia/93419-mtpe-dicta-nuevas-reglas-para-la-implementacion-del-trabajo-remoto>

Diario Gestión. (2020). *Desconexión digital, qué deben hacer las empresas en Perú para implementar este derecho.* Asuntos Legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/desconexion-digital-que-deben-hacer-las-empresas-en-peru-para-implementar-este-derecho-3138620>

Durán Penedo, B. (2020). La desconexión digital. *Noticias CIELO*, (9), 4.

El Peruano. (11 de noviembre del 2020). *¡Atención! Gobierno establece derecho de trabajadores a la desconexión digital.* Editora Perú. <https://elperuano.pe/noticia/106361-atencion-gobierno-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital>

Espinoza Lazaro, L. A. (2020). La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020.

Espinoza Carranza, C. (2021). *El trabajo remoto. Los límites de la jornada y horario de trabajo.* El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/120698-el-trabajo-remoto>

Estudio Ehecopar. Asociado a Baker & Mckenzie Internacional. (2020). *Reglamentación del derecho a la desconexión digital.* <https://www.ehecopar.com.pe/publicaciones-reglamentacion-del-derecho-a-la-desconexion-digital.html>

- Fernández Bustamante, J. D. L. C. C. A. (2021). Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2.
- Ferro, V. (2020). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (Vol. 41). Fondo Editorial de la PUCP.
- Figuroa Gutarra, E. (2020). El derecho a la desconexión digital. *Derechos fundamentales: Actas de las V Jornadas Nacionales de Derechos Fundamentales*. Palestra Editores
- Folgueiras Bertomeu, P. (2016). *La entrevista*. Universitat de Barcelona. (pp 2).
- González-Prada Felices, M. (07 de diciembre del 2020). El derecho a la desconexión digital: Problemas de técnica legislativa. *Enfoque Derecho*. <https://www.enfoquederecho.com/2020/12/07/el-derecho-a-la-desconexion-digital-problemas-de-tecnica-legislativa/>
- Gutiérrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP: revista de Internet, derecho y política= revista d'Internet, dret i política*, (31), 5
- Guzmán-Barrón Leidinger, C. (2021). Alcances de la desconexión digital en el Perú. Alerta Legal Laboral. Info Capital Humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/abc-laboral/alcances-de-la-desconexion-digital-en-el-peru/>
- Hatashima, T., & Sakamoto, Y. (2017). Study on Effect of Company Rules and Regulations in Telework Involving Personal Devices. [Estudio sobre el efecto de las reglas y regulaciones de la empresa en el teletrabajo que involucra dispositivos personales]. *IEICE TRANSACTIONS on Information and Systems*, 100(10), 2458-2461.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. Edición). McGraw W-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.

- Hurtado de Barrera, J. (2015). *El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación* (8ta. Edición ed.). Caracas: Sypal.
- Higinio Cáceda, G. Y. (2021) Las medidas de prevención de seguridad y salud y su incidencia en el trabajo remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.
- International Labour Office. (2020). Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo- Nota Técnica de la OIT*. OIT
- Jiménez Silva, C. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 2(2), 41-58. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.3>
- Jiménez Silva, C. (2021). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital en Elías Mantero Abogados. (Ed.), *Actualidad Laboral* (513 ed., pp. 5–14). Valera Bohórquez, F.
- Lincoln, Y.S., y Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. [Investigación naturalista.] Beverly Hills: Sage Publications.
- López Ahumada, J. E. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (11), 77-88.
- Martínez Suárez, S. M., Manjarrés Moyano, E., Pulido Casallas, M. T., Rivera Tolosa, E. M., & Trujillo Hernández, M. (2020). Estrés laboral y carga mental desencadenado por el trabajo remoto.
- Mendoza Mundaca, D. E. (2021). "INCORPORACIÓN DE LA DESCONEXIÓN TECNOLÓGICA LABORAL AL DECRETO LEGISLATIVO N° 854 PARA PROTEGER EL DERECHO AL DESCANSO LABORAL DEL TRABAJADOR". *SSIAS*, 14(1), 16-16. <https://doi.org/10.26495/racs.v14i1.1624>
- Megino Fernández, D.y Lanzadera Arencibia, E. (2020). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis: Aplicación práctica en la

Administración Pública. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (18), 64-91.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guia-para-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>

Molina Navarrete, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo "Derecho humano a la desconexión" de los trabajadores fuera de jornada? *Revista de la Facultad de Derecho de México*. 67(269), 891-920. <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2017.269.62482>

Molina Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la información: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283.

Morales, F. R. (2020). *LINEAMIENTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL TRABAJO REMOTO* (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS).

Naranjo Colorado, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertas*, 12(2).

Nicomedes Teodoro, E. N. (2018). Tipos de investigación. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Oszlak, O. (2020). Trabajo remoto: hacer de necesidad. *Cuinap Argentina*. <http://repositorio.cedes.org/handle/123456789/4566>

Paladines Morán, J.P., Figueroa Morán, G. L., & Paladines Morán, J. N. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186.

Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275.

- Parédez, Neyra. I (04 de noviembre de 2020). El derecho a la desconexión digital. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/106513-el-derecho-a-la-desconexion-digital>
- Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A., & González, L. (2013). La entrevista. *Universidad autónoma de México*.
- Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral?. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (52), 101-124.
- Puntriano Rosas, C. (2020). LA DESCONEXIÓN DIGITAL: ALCANCES Y REGULACIÓN EN EL PERÚ. *Revista LABOREM*, 23.
- Purcalla Bonilla, M. A. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (155), 109-128
- Quilez Moreno, J. M. (2018). Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (51), 305-324.
- Requena Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 10(2), 541-560.
- Rivera Quintana, S. C.(2020). El derecho a la Desconexión a propósito de las TIC's como parte del Derecho Fundamental al Descanso
- Rosenbaum Carli, F. (2020). El “derecho” a la desconexión. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 95-111
- Sánchez, S. F. (2020). Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el Derecho italiano. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (155), 177-190.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. EXP. N° 01405-2010-PA/TC
- Serkovic González, G. (07 de julio de 2020). *Extienden vigencia del trabajo remoto*.

- Serrano Diaz, L. (2021). LA INSPECCIÓN LABORAL Y EL TRABAJO REMOTO EN EL PERÚ. *European Journal of Social Law/Revue Européenne du Droit Social*, 51(2).
- Shanker Menon, L.N., y Prosper Bernard, M.P. (2017). Telecommuting: The work anywhere, anyplace, anytime organization in the 21st century. [Teletrabajo: la organización que trabaja en cualquier lugar, en cualquier lugar y en cualquier momento en el siglo XXI]. *Journal of Marketing & Management*, 8(2), 47-54.
- Taléns Visconti, E. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (17), 150-161.
- Talledo, K. G. C. (2021). SEGURIDAD Y SALUD EN TIEMPOS DE COVID19: TELETRABAJO & TRABAJO REMOTO. *Revista LABOREM*, 24
- Toschi, D. (2020). Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19. *Econo*, 10.
- Turkle, S. (2019). Desconexión digital. *Unidad de conocimiento. Fundació factor humá*.
- TUO de la Ley 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo 003-97-TR)
- Trujillo Pons, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*
- Ulloa Millares, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *IUS ET VERITAS*, (58), 170-185. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201901.010>
- Vidal Díaz. (2017). Tipos de encuestas y diseños de investigación. (pp 6)
- Valera Malca C. Y. (07 de mayo del 2020). *El teletrabajo en la legislación peruana y latinoamericana*. LA LEY El Ángulo Legal de la Noticia. <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>

Zamora, S. (2019). Desconexión digital¿novedad o anécdota?. *Diario La Ley*, (9363), 1-3.

ANEXOS

ANEXO N°1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima?</p> <p>Problema Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto? • ¿En qué consiste el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto? • ¿Previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado? • ¿Cuál es el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador? 	<p>Objetivo General: <u>Identificar</u> la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Descubrir</u> los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto. • <u>Identificar</u> el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto. • <u>Determinar</u> el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado. • <u>Conocer</u> el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador. 	<p>Hipótesis General: La incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de empleadores de entidades del sector privado <u>origina vulneración a los derechos de los trabajadores.</u></p> <p>Hipótesis Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La implementación de la normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto <u>ocasiona que el empleador pueda abusar de su poder de dirección.</u> • <u>No existe claridad</u> en el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto. • La norma sobre desconexión digital <u>no</u> previene, ni salvaguarda los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, ante su empleador. • <u>El conocimiento del trabajador de un procedimiento adecuado para ejercitar el derecho a la desconexión digital, incide positivamente</u> en su aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desconexión Digital. • Trabajo Remoto. 	<p>Tipo de estudio: Básica.</p> <p>Nivel de Investigación: Exploratorio.</p> <p>Enfoque: Cualitativo.</p> <p>Diseño de Investigación: -General: No experimental -Específico: Teoría fundamentada.</p> <p>Población y Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: Ciudad de Lima. • Muestra: Es de 10 trabajadores remotos del sector privado de Lima. <p>Técnicas e Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas: - Entrevista. - Encuesta. - Análisis documentario. • Instrumentos: - Guía de encuesta. - Guía de análisis de documentos.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO N°2 MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Desconexión digital en el trabajo remoto.	¿Cuál es la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima?	¿Cuáles son los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto?	Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.	Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.	Desconexión digital.	Definición de Desconexión digital en el D.S. 004-2021-TR.
		¿En qué consiste el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto?		<u>Identificar</u> el procedimiento de ejecución del derecho a la Desconexión Digital de la normativa vigente en el Trabajo Remoto.		Procedimiento de ejecución del derecho de Desconexión Digital en el D.S. 004-2021-TR.
		¿Previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado?		<u>Determinar</u> el modo en que previene salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital los derechos relacionados al derecho de desconexión digital, ante el empleador del sector privado.		Infracción del derecho de Desconexión Digital en el D.S. 004-2021-TR
		¿Cuál es el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador?		<u>Conocer</u> el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.	Trabajo remoto.	Poder de dirección del empleador.
						Prestación de servicios subordinado.
						TICs.
						Derecho a la jornada de trabajo, al descanso y la salud.
						Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Fuente: Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. (Vol.14, pp 66). *Theoria*. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>

ANEXO N° 3

GUÍA DE ENTREVISTA PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Proyecto de investigación: “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”

Datos del entrevistado:

Nombres y apellidos: **JONATHAN LINCER BACALLA VELASQUEZ**

Fecha de la entrevista: **31/08/21**

Lugar: **PJE. SAN MARTIN N°182 INDEPENDENCIA**

Cargo y Profesión: **ABOGADO**

Institución en que labora: **ESTUDIO JURÍDICO ABOGADO BACALLA**

Años de experiencia: **10 AÑOS**

La presente entrevista tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Esta entrevista se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

OBJETIVO GENERAL: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

1. De acuerdo a Ud., ¿cuáles son las causas que originan la no aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores remotos?. Fundamente.

Quando hay acuerdo entre el empleado y el trabajador, este último realice tarea o coordinación de carácter laboral, considerando como trabajo de sobre tiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio.

2. ¿Cuáles son los efectos que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital?

Se estaría vulnerando su derecho de descanso del trabajador indicado en la constitución política del Perú (horas de descanso laboral) y goce familiar toda vez que el trabajador puede desconectarse de las horas de trabajo considerado cuando termina su labor.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

3. ¿La inaplicación de la norma sobre desconexión digital, qué consecuencias positivas genera al empleador?

Se estaría vulnerando el horario de descanso del empleado a través de la desconexión, habrían más horas de trabajo de los permitidos no obteniendo resultados para la empresa no obteniendo resultados positivos para las empresas.

4. ¿Qué consecuencias negativas origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador y el trabajador remoto?

cuando causa estado emocional, toda vez que empleador al realizar trabajos remotos, este a su vez necesitaría un descanso normado por la ley laboral y la motivación del empleador y el trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

5. Conforme al Decreto Supremo N°004-2021-TR, ¿en qué consiste el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, que deben seguir los empleadores?

Elaborar una política de trabajo remoto que establezca derechos y obligaciones. asimismo, un reglamento de disposiciones de la ley en mención.

6. Cree Ud. ¿qué existen vacíos legales en la normativa vigente del Decreto Supremo N°004-2021-TR, sobre el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital?

Sí, existen vacíos legales por ser una ley nueva, asimismo el estado como ente regulador de las normas facultaría tales menciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado.

7. La norma sobre desconexión digital, ¿cómo previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, y salud?. De no hacerlo, ¿cómo debería realizarse?

Se podría hacer coordinando con el empleador y el trabajador. asimismo, las empresas deberán facilitar disposiciones que favorezcan el derecho laboral, a los empleados.

8. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿considera que está bien estructurada la norma sobre desconexión digital, respecto a los derechos laborales antes mencionados? y ¿qué otros derechos laborales deberían protegerse con la desconexión digital?

La norma que faculta la desconexión laboral indica un potencial para los empleadores, toda vez que evidenciaría la potencialidad de sus trabajos lo que sería beneficioso para las empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

9. Conoce Ud. ¿si el Decreto Supremo N°004-2021-TR, regula un procedimiento pre establecido que permita que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital?

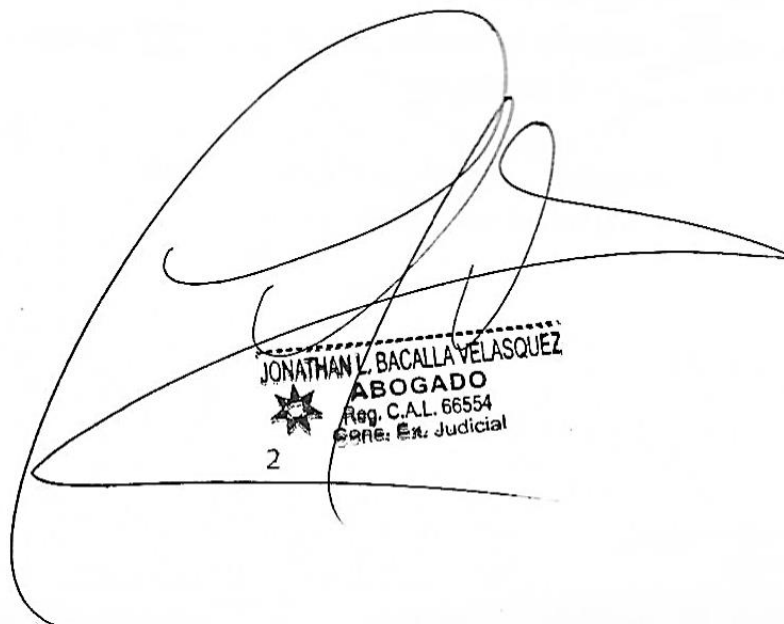
La ley de desconexión digital es ambigua toda vez que faculta el ejercicio laboral y el descanso laboral a través de una compensación.

10. En caso, que Ud. considere que la norma no prevea un procedimiento para que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital, ¿cómo considera que debe regularse dicho procedimiento?

Sí, en base a una ley orgánica, toda vez aplicaría una amplitud de las normas que estarían facultadas a un correcto funcionamiento dentro del estado y a los trabajadores con las empresas.

11. ¿Existe otra normativa e institución pública que regule el procedimiento a seguir ante la vulneración de la desconexión digital por las entidades privadas? y ¿cómo se debería sancionar a la empresa?

El Ministerio de Trabajo es el órgano encargado de velar por las leyes laborales a favor del empleador y empleado, asimismo las entidades privadas deberán ser sancionadas en base al cálculo de imposición de unidades impositivas tributarias que deberán ser fijadas con un cuadro de sanciones y materias causales.



JONATHAN L. BACALLA VELASQUEZ
ABOGADO
Reg. C.A.L. 66554
CARR: Ex. Judicial

2

GUÍA DE ENTREVISTA
PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Proyecto de investigación: “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”

Datos del entrevistado:

Nombres y apellidos: **JUAN CARLOS ALEJANDRO MORILLO RAMIREZ**

Fecha de la entrevista: **23/08/2021**

Lugar: **CALLAO**

Cargo y Profesión: **ESPECIALISTA JUDICIAL / ABOGADO**

Institución en que labora: **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO**

Años de experiencia: **5 AÑOS**

La presente entrevista tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Esta entrevista se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

OBJETIVO GENERAL: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

1. De acuerdo a Ud., ¿cuáles son las causas que originan la no aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores remotos?. Fundamente.

La mayor causa de la inaplicación de este derecho, es la facultad que da la norma sobre desconexión digital a los empleadores, para que cuando el trabajador este en su tiempo de desconexión, el empleador pueda enviar mensajes o realizar coordinaciones de índole laboral durante ese tiempo, y en muchos casos el trabajador se siente presionado de responder dichos mensajes, interrumpiendo dicho derecho.

2. ¿Cuáles son los efectos que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital?

El efecto que origina la inaplicación del derecho a la desconexión digital, es que al trabajador se le vulnera el derecho fundamental al descanso, por estar disponible online para su empleador largos periodos de tiempo, superando la jornada máxima de su trabajador; igualmente, se ve afectada la salud del trabajador debido a la conexión constante ante una computadora o laptop, originando problemas de salud por tanto estrés laboral, dolores de cabeza, dolor de espalda y cuello.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

3. ¿La inaplicación de la norma sobre desconexión digital, qué consecuencias

positivas genera al empleador?

La inaplicación de este derecho, genera como consecuencias positivas al empleador, que pueda seguir teniendo disposición de su trabajador para fines laborales, disposición que pueda darse en cualquier momento, aún luego de finalizado su horario normal de trabajo, ello en el caso de trabajadores sujetos a una jornada máxima de trabajo. Para trabajadores que están excluidos de una jornada máxima, el empleador ya cuenta con mayor disposición, ya que en la norma solo señala que pueda tener de desconexión digital un período de 12 horas, por lo cual estos trabajadores ya prácticamente no accederían al derecho de desconexión digital.

4. ¿Qué consecuencias negativas origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador y el trabajador remoto?

Implementación normativa sobre desconexión digital, genera como consecuencia negativa al empleador, que ya no pueda tener disposición perenne de su trabajador como antes de tal regulación y la capacidad de actividades productivas que se tenían anteriormente disminuyan, originando así que se queden trabajos pendientes para el día siguiente u objetivos planteados en la semana, no culminados aplazándose a la siguiente semana. Al trabajador remoto, no le origina ninguna consecuencia negativa, una adecuada implementación normativa sobre desconexión digital, ya que ellos serían los beneficiados íntegramente con la protección de este derecho, que garantizaría una jornada máxima de trabajo, el derecho fundamental a la salud y al descanso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

5. Conforme al Decreto Supremo N°004-2021-TR, ¿en qué consiste el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, que deben seguir los empleadores?

Respecto al proceso ejecución, del derecho en mención que debe realizar el empleador, la norma señala que el trabajador tendrá derecho a poder desconectarse de aquellos medios informáticos o análogos que utilice, para poder prestar su servicio a su empleador y dicho empleador no podrá exigir al trabajador comunicaciones o coordinaciones durante ese tiempo, con excepción del trabajo en sobretiempo a voluntad del trabajador y coordinación con su empleador; sin embargo, la norma no prohíbe que el empleador puede recurrir a medios informáticos o de comunicaciones durante el tiempo de conexión digital de su trabajador, para asignarle tareas o realizar comunicaciones de índole laboral.

El tiempo de desconexión digital se da entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, también será tiempo de desconexión los días de descanso semanal, feriados, descanso vacacional, días de licencia y periodos de suspensión de la relación laboral. Si el trabajador realiza alguna tarea o coordinación con su empleador en esos días será compensado económicamente. Para los trabajadores de dirección, trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de jornada como periodistas y trabajadores que prestan servicios intermitentes como vigilantes, el periodo de desconexión es de al menos doce horas continuas en veinticuatro horas,

además de días de descanso semanal, feriado, descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

6. Cree Ud. ¿qué existen vacíos legales en la normativa vigente del Decreto Supremo N°004-2021-TR, sobre el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital?

Sí, existe un vacío legal en el Decreto, respecto al proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, debido a que la norma no prohíbe que el empleador envíe mensajes o coordinaciones a su trabajador durante el tiempo de desconexión, lo que la norma señala es no excluir el uso de medios informáticos para tales fines del empleador y que el trabajador no está obligado a conectarse a dichos medios y responder; por ello, la norma al no prohibirlo, deja un vacío a interpretación, de ser considerado como facultad a realizar, yendo en contra del fin de la norma, de proteger el periodo de desconexión digital del trabajador, así como su derecho al descanso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado.

7. La norma sobre desconexión digital, ¿cómo previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, y salud?. De no hacerlo, ¿cómo debería realizarse?

La norma sobre desconexión digital protege el derecho a la jornada y al descanso, únicamente para trabajadores sujetos a una jornada máxima laboral, ya que para el caso de los sujetos excluidos de la jornada máxima como los intermitentes, trabajadores de dirección y trabajadores sujetos a una fiscalización inmediata de jornada, el derecho a la jornada y al descanso no se están protegiendo, debido a que se le está imponiendo un tiempo de desconexión de 12 horas en un período de 24 horas, cuando la Constitución señala que como máximo son 8 horas diarias o 48 semanales. Respecto al derecho a la salud la norma no menciona nada. Y no previene tales derechos, debido a que no prohíbe que el empleador pueda enviar mensajes o comunicaciones, interrumpiendo así el tiempo de desconexión del trabajador.

Considero que se debe respetar el derecho a la jornada de trabajo, como menciona la Constitución entre 8 días diarias o 48 horas semanales sin excepción, debido a que los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata o trabajadores intermitentes de entidades privada, pueden ser rotativos para que así se respete el derecho a la desconexión digital y de descanso de todo los trabajadores; asimismo, la norma debería mencionar y hacer que se respete el derecho a la salud y se ve afectada por la conexión digital prolongada, para que así los empleadores puedan hacerse responsable ante los efectos negativos a la salud que ocasionen en el colaborador, cómo problemas de vista, dolores musculares y de la columna, que impiden que el trabajador pueda desarrollarse eficientemente en el desempeño de sus actividades laborales a través de medios digitales.

8. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿considera que está bien estructurada la norma sobre desconexión digital, respecto a los derechos laborales antes mencionados? y ¿qué otros derechos laborales deberían

protegerse con la desconexión digital?

Considero que la norma sobre desconexión digital, no se encuentra bien estructurada, debido a que no está protegiendo la jornada máxima laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales como lo señala la Constitución y debido a ello también se está vulnerando el derecho fundamental al descanso que le corresponde a todo trabajador, además no se hace mención al derecho a la salud, derecho que se está viendo muy afectado ante las prolongadas jornadas laborales que se dan de manera digital. A esta normativa se le tiene que agregar el reconocimiento y salvaguarda del derecho a la salud al igual que la conciliación de la vida personal familiar.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

9. Conoce Ud. ¿si el Decreto Supremo N°004-2021-TR, regula un procedimiento pre establecido que permita que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital?

El decreto no regula un procedimiento establecido, que debe seguir el trabajador, para que se respete su derecho a la desconexión digital, la norma está configurada de tal manera que sea el empleador, quién ejecute dicho derecho a su trabajador.

10. En caso, que Ud. considere que la norma no prevea un procedimiento para que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital, ¿cómo considera que debe regularse dicho procedimiento?

Considero, que en la norma debe agregarse un párrafo o un artículo específico que señale, que el trabajador pueda hacer valer su derecho ante inaplicaciones de su empleador, realizando como máximo dos quejas documentadas online con anexo del mensaje o llamada del empleador y firmadas por el mismo, para que sirvan como medio probatorio de la inaplicación de este derecho, y ante la negativa de la firma del empleador, dicha información se envíe directamente a Sunafil mediante denuncia, para que sea Sunafil quien multe a la empresa infractora.

11. ¿Existe otra normativa e institución pública que regule el procedimiento a seguir ante la vulneración de la desconexión digital por las entidades privadas? Y ¿cómo se debería sancionar a la empresa?

Sunafil, es la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento las normas laborales y mediante el Decreto Supremo N°004-2021-TR, se incorpora como infracción grave la vulneración a este derecho en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006- TR.

Abogado. Juan Carlos Morillo Ramirez
Especialista Judicial del Sexto Juzgado de Trabajo
de la Corte Superior de Justicia del Callao

GUÍA DE ENTREVISTA
PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Proyecto de investigación: “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”

Datos del entrevistado:

Nombres y apellidos: **ZULEMA DIOR PAUCAR ESPINOZA**
Fecha de la entrevista: **02/09/21**
Lugar: **JR. APURÍMAC N°577 OFIC.24 B, 2DO.PISO- LIMA**
Cargo y Profesión: **ABOGADO**
Institución en que labora: **ESTUDIO PAUCAR ABOGADOS ASOCIADOS**
Años de experiencia: **02 AÑOS**

La presente entrevista tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Esta entrevista se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

OBJETIVO GENERAL: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

1. De acuerdo a Ud., ¿cuáles son las causas que originan la no aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores remotos?. Fundamente.

La causa que origina la no aplicación del derecho a la desconexión digital por el trabajador, es el temor a quedarse desempleado, temor a no dejar en desamparo económico a su familia, el mercado de trabajo está muy limitado y no hay muchas ofertas de trabajos.

2. ¿Cuáles son los efectos que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital?

El efecto que origina la inaplicación del derecho a la desconexión digital, es la mayor producción laboral en beneficio del empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

3. ¿La inaplicación de la norma sobre desconexión digital, qué consecuencias positivas genera al empleador?

La inaplicación de este derecho, genera como consecuencia, mayor beneficio para el empleador e incremento de carga laboral.

4. ¿Qué consecuencias negativas origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador y el trabajador remoto?

Genera como consecuencia negativa al empleador, conflictos laborales entre el empleador y el trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

5. Conforme al Decreto Supremo N°004-2021-TR, ¿en qué consiste el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, que deben seguir los empleadores?

Respecto al proceso ejecución, el tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.

6. Cree Ud. ¿qué existen vacíos legales en la normativa vigente del Decreto Supremo N°004-2021-TR, sobre el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital?

Sí, existe un vacío legal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado.

7. La norma sobre desconexión digital, ¿cómo previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, y salud?. De no hacerlo, ¿cómo debería realizarse?

La norma sobre desconexión digital sí protege el derecho a la jornada y al descanso, teóricamente, pero en la práctica no.

8. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿considera que está bien estructurada la norma sobre desconexión digital, respecto a los derechos laborales antes mencionados? y ¿qué otros derechos laborales deberían protegerse con la desconexión digital?

Consideró que la norma sobre desconexión digital, no está bien estructurada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

9. Conoce Ud. ¿si el Decreto Supremo N°004-2021-TR, regula un procedimiento pre establecido que permita que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital?

Sí, existe el procedimiento señalado en dicha norma.

10. En caso, que Ud. considere que la norma no prevea un procedimiento para que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital, ¿cómo considera que debe regularse dicho procedimiento?

Sí, existe el procedimiento señalado en dicha norma.

11. ¿Existe otra normativa e institución pública que regule el procedimiento a seguir ante la vulneración de la desconexión digital por las entidades privadas? y ¿cómo se debería sancionar a la empresa?

A través del Ministerio de Trabajo.



ZULEMA DIOR
PAUCAR ESPINOZA
ABOGADA
TEL: 82425

GUÍA DE ENTREVISTA
PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Proyecto de investigación: “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”

Datos del entrevistado:

Nombres y apellidos: **HELIO ANICETO LUIS CASTAÑEDA**

Fecha de la entrevista: **31/08/21**

Lugar: **AV. CARLOS IZAGUIRRE N°142, 2DO PISO OF. 2021,
INDEPENDENCIA**

Cargo y Profesión: **ABOGADO**

Institución en que labora: **CONSORCIO JURÍDICO LUIS CASTAÑEDA**

Años de experiencia: **11 AÑOS**

La presente entrevista tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Esta entrevista se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

OBJETIVO GENERAL: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

1. De acuerdo a Ud., ¿cuáles son las causas que originan la no aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores remotos?. Fundamente.

La causa de la inaplicación de este derecho, es el desconocimiento del mismo, al ser tan reciente su regulación ni los trabajadores, ni los empresarios la conocen para poder ejecutarla.

2. ¿Cuáles son los efectos que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital?

El efecto negativo que origina la inaplicación de este derecho, al estar conectado largas horas frente a la herramienta de trabajo, es el daño visual que repercute en el trabajador remoto y el estrés constante que afecta el sistema nervioso del trabajador, menoscabando su desempeño laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

3. ¿La inaplicación de la norma sobre desconexión digital, qué consecuencias positivas genera al empleador?

Si no se aplica la norma sobre desconexión digital o se aplica inadecuadamente, ello beneficia al empleador, ya que lo que busca es

incrementar sus ganancias mediante la mayor producción laboral de su trabajador y tener limitaciones para poder comunicarse con él, dificultaría ello.

4. ¿Qué consecuencias negativas origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador y el trabajador remoto?

Una consecuencia negativa a la adecuada implementación sobre norma desconexión digital, es que el empleador no pueda tener la misma disponibilidad horaria cómo lo tenía anteriormente en la modalidad presencial y también se ve afectada la imagen de la empresa por ganarse presencialmente, por no poder tener la misma atención al público respecto a la solución de un problema. El trabajador se ve beneficiado con adecuada regulación sobre desconexión digital; sin embargo, por teléfono o a través de una pantalla el trabajador no puede desarrollarse de manera adecuada, ya que al ser un ser social necesita de la interacción de sus compañeros para aprendizaje de sus funciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

5. Conforme al Decreto Supremo N°004-2021-TR, ¿en qué consiste el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, que deben seguir los empleadores?

Respecto al proceso de ejecución del derecho a la desconexión digital, el Decreto Supremo N°004-2021-TR establece diferencias para la aplicación entre trabajadores sujetos a jornada máxima y los trabajadores no sujetos a jornada máxima, los trabajadores de dirección y los trabajadores que prestan servicios intermitentes. Para los trabajadores sujetos a jornada máxima, el derecho a la desconexión digital inicia, luego de finalizado su horario de trabajo hasta el día siguiente de su próxima jornada, se incluye descanso semanal, vacaciones y licencias. Para los trabajadores no sujetos a jornada máxima, los de dirección y los trabajadores que prestan servicios intermitentes, el derecho a la desconexión digital se da de manera diferente, el periodo de desconexión es de al menos doce horas continuas en veinticuatro horas, además de días de descanso semanal, feriado, descanso vacacional, días de licencia.

6. Cree Ud. ¿qué existen vacíos legales en la normativa vigente del Decreto Supremo N°004-2021-TR, sobre el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital?

La norma sobre Desconexión Digital, presenta un vacío legal, ya que los derechos que debería regular como la jornada y descanso, no han sido determinados por los legisladores y juristas adecuadamente. Este derecho novedoso debe ser controlarlo bien, si no lo controlamos será un problema para el trabajador, y ello trae otro problema, que será para el empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado.

7. La norma sobre desconexión digital, ¿cómo previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, y salud?. De no hacerlo, ¿cómo debería realizarse?

Según la normativa de desconexión digital, el derecho a la jornada y al descanso se protege; sin embargo, en la práctica son pocos los empresarios que respetan ello y viene hacer obligación del trabajador hacer que se respete su derecho, al llegar la hora que finaliza su jornada ya no contesta el teléfono a su jefe para poder realizar alguna coordinación. Respecto al derecho a la salud, esta normativa no precisa nada; sin embargo, considero que así como se hace responsable al empresario por algún accidente en el trabajo, así también se deberá hacerse responsable, cuando se ocasione daños en el trabajador por estar conectado tantas horas frente a un computador.

8. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿considera que está bien estructurada la norma sobre desconexión digital, respecto a los derechos laborales antes mencionados? y ¿qué otros derechos laborales deberían protegerse con la desconexión digital?

La norma sobre desconexión digital, no está bien estructurada, no respeta íntegramente el derecho a la jornada máxima, ni al descanso del trabajador, al facultar al empresario que pueda enviar comunicados a su trabajador durante el periodo de desconexión digital.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

9. Conoce Ud. ¿si el Decreto Supremo N°004-2021-TR, regula un procedimiento pre establecido que permita que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital?

La normativa sobre desconexión digital, no establece un procedimiento que debe seguir el trabajador, para que se respete su derecho a la desconexión digital.

10. En caso, que Ud. considere que la norma no prevea un procedimiento para que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital, ¿cómo considera que debe regularse dicho procedimiento?

Debería establecer los pasos a realizar por el trabajador, de cómo realizar una denuncia ante Sunafil si se realiza presencial, por teléfono o por su portal institucional y qué requisitos adjuntar que acrediten la vulneración de este derecho.

11. ¿Existe otra normativa e institución pública que regule el procedimiento a seguir ante la vulneración de la desconexión digital por las entidades privadas? y ¿cómo se debería sancionar a la empresa?

La entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, en especial de este nuevo derecho, es Sunafil y se encarga de sancionar a las empresas infractoras mediante multas.



ABOGADO
LUIS CASTAÑEDA Helio A.
C.A.L.N.: 1817

GUÍA DE ENTREVISTA
PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Proyecto de investigación: “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”

Datos del entrevistado:

Nombres y apellidos: **JORGE DURAN GOÑI**

Fecha de la entrevista: **03/09/21** Lugar: **LIMA CERCADO**

Cargo y Profesión: **ABOGADO** Institución en que labora: **ESTUDIO JURIDICO**

Años de experiencia: **18 AÑOS**

La presente entrevista tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Esta entrevista se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

OBJETIVO GENERAL: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

1. De acuerdo a Ud., ¿cuáles son las causas que originan la no aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores remotos?. Fundamente.

La mayoría de los casos se da mediante prácticas encubiertas y vedadas de imponer al trabajador carga de trabajo que en una jornada regular de 8 horas no se podrá cumplir, pero el empleador impone y exige a que devuelva el trabajo asignado en el día, cuyo cumplimiento implícitamente está sujeto a permanencia en el trabajo, principalmente ésta práctica se da con frecuencia con aquellos trabajadores de plazo fijo, porque estos más vulnerables en atención a que su continuidad está sujeto a su obediencia. En este tipo de explotación encubierta aparentemente el empleador cumple con las normas de desconexión, pero es encubierta, porque lo está obligando a realizar trabajos más allá de la jornada laboral.

Hay otro grupo de empleadores, con mayor descaro y abiertamente obligan a sus trabajadores a mantener activados sus medios de comunicación, bajo la argucia para casos de emergencia, lo cual en realidad es para efectos de tener vigilado e imponer mayor carga laboral, pero sin la respectiva compensación con días de descanso conforme prevé la norma laboral.

1. ¿Cuáles son los efectos que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital?

Los efectos que puede causar y en efecto causa en perjuicio del trabajador son el estrés laboral, porque estar pendiente a las órdenes de su empleador prácticamente las 24 horas pues genera un cuadro de estrés por la restricción de la libertad personal. Cuyo cuadro de estrés evidentemente puede influir en la aparición de ciertas enfermedades en la sicomotriz del ser, e incluso a elevar el riesgo de la enfermedad de Covid 19, toda vez que a mayor estrés baja las defensas inmunológicas del trabajador y en esa situación cualquier contagio del virus de Covid 19, las consecuencias puede ser fatal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

2. ¿La inaplicación de la norma sobre desconexión digital, qué consecuencias positivas genera al empleador?

Las consecuencias de su inaplicación evidentemente son la generar mayor cantidad de trabajo realizado, lo cual implica mayor ganancia a expensas de la sobre explotación del trabajador.

3. ¿Qué consecuencias negativas origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador y el trabajador remoto?

Considero que la implementación de la norma no puede ser negativa para el empleador, pues no recorta la jornada laboral, sino la regulación normativa tiene una finalidad de limitar los abusos a efectos que no se imponga al trabajador de estar pendiente a las órdenes de su empleador durante las 24 horas. Para el trabajador no puede haber consecuencias negativas porque la normativa implementa a efectos que el trabajador no sufra los excesos del empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

4. Conforme al Decreto Supremo N°004-2021-TR, ¿en qué consiste el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, que deben seguir los empleadores?

Consiste en que los trabajadores tienen el derecho de desconectarse de todo medio de comunicación electrónica o digital relacionado a su empleador al finalizar la jornada laboral hasta el inicio de la jornada laboral del día siguiente. Asimismo, a estar desconectado en los días

de descanso, feriados, durante el goce del derecho vacacional y licencias.

6. Cree Ud. ¿qué existen vacíos legales en la normativa vigente del Decreto Supremo N°004-2021-TR, sobre el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital?

Son pocos los casos que he visto sobre la desconexión digital debido a que los trabajadores, por lo que general, no denuncian los excesos del empleador. Pues toda norma es perfectible. Cualquier vacío o deficiencias se manifiesta en la práctica, por lo que con correr del tiempo es posible que sea materia de modificaciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado.

7. La norma sobre desconexión digital, ¿cómo previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, y salud?. De no hacerlo, ¿cómo debería realizarse?

En efecto, la normativa previene y protege los derechos del trabajador porque regula el derecho del trabajador de desconectarse, automáticamente y sin la necesidad de anuencia del empleador, del control digital al término de la jornada laboral y conectarse recién al inicio de la jornada laboral, por lo que la ley regula el pleno goce y disfrute del tiempo libre del trabajador.

8. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿considera que está bien estructurada la norma sobre desconexión digital, respecto a los derechos laborales antes mencionados? y ¿qué otros derechos laborales deberían protegerse con la desconexión digital?

En mi opinión, la actividad de toda índole ya no debería estar restringido. El gobierno debe decretar el retorno a la normalidad, por lo que considero ya no debe ser necesario el trabajo remoto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

9. Conoce Ud. ¿si el Decreto Supremo N°004-2021-TR, regula un procedimiento pre establecido que permita que el trabajador ejercite su

derecho a la desconexión digital?

No he visto ni conozco algún Reglamento o norma administrativa que regule el derecho a la desconexión digital, por tanto, el trabajador simplemente tiene que desconectarse conforme lo regulado en el Decreto Supremo. En realidad, la gran mayoría de trabajadores no conoce sus derechos. No sólo en el tema de desconexión digital.

10. En caso, que Ud. considere que la norma no prevea un procedimiento para que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital, ¿cómo considera que debe regularse dicho procedimiento?

En mi opinión, reitero, el gobierno debe decretar el retorno a la normalidad, por lo que no sugiero implementación de procedimiento alguno.

11. ¿Existe otra normativa e institución pública que regule el procedimiento a seguir ante la vulneración de la desconexión digital por las entidades privadas? y ¿cómo se debería sancionar a la empresa?

Reitero, no conozco normativa alguna que regule el procedimiento, por lo que el Decreto Supremo es de aplicación



JORGE S. DURAN GOÑI
ABOGADO
C.A.C. 4643

GUÍA DE ENTREVISTA
PARA ABOGADOS ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

Proyecto de investigación: “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”

Datos del entrevistado:

Nombres y apellidos: **FREDDY WILLIAM MAYHUA PONCE**

Fecha de la entrevista: **02/09/21**

Lugar: **AV. NICOLÁS DE PIÉROLA, CERCADO DE LIMA**

Cargo y Profesión: **ESPECIALISTA LEGAL DEL 20° JUZG. LABORAL/ ABG.**

Institución en que labora: **PODER JUDICIAL LIMA, SEDE ALZAMORA VALDEZ.**

Años de experiencia: **09 AÑOS**

La presente entrevista tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Esta entrevista se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

OBJETIVO GENERAL: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

1. De acuerdo a Ud., ¿cuáles son las causas que originan la no aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores remotos?. Fundamente.

La causa que origina la inaplicación de este derecho, por parte de los empleadores del sector privado y que no sea exigida por el trabajador, es la falta de conocimiento sobre dicho derecho y su regulación; es norma relativamente nueva y transitoria, por lo cual, incluso muchos profesionales especialistas en laboral no la conocen o no le toman la importancia debida.

2. ¿Cuáles son los efectos que produce la inaplicación del derecho a la desconexión digital?

La inaplicación de este derecho, generaría vulneración a ciertos derechos fundamentales, como el derecho de jornada máxima, derecho al descanso y a su libre desarrollo, en perjuicio del trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

3. ¿La inaplicación de la norma sobre desconexión digital, qué consecuencias positivas genera al empleador?

El mayor efecto de su inaplicación, se da a beneficio del empleador, ya que aumentaría su carga de producción laboral y dependiendo del rubro, ello generaría mayores ganancias. Asimismo, se tendrían efectos negativos hacia el trabajador, ya que tendría que estar mayor tiempo disponible remotamente, lo cual no se dificulta con los aplicativos de red social en los celulares, mediante un mensaje de Whatsapp, el empleador puede solicitar la disposición del trabajador para realizar alguna coordinación o realizar un trabajo pendiente.

4. ¿Qué consecuencias negativas origina la implementación de las normas sobre desconexión digital, al empleador y el trabajador remoto?

Una consecuencia negativa al empleador, sería la menor disponibilidad de su trabajador, tener que limitarse a contactarlo solo dentro del horario de trabajo establecido, impidiendo así coordinaciones futuras o la de realizar trabajos urgentes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

5. Conforme al Decreto Supremo N°004-2021-TR, ¿en qué consiste el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital, que deben seguir los empleadores?

El Decreto Supremo N°004-2021-TR, nos manifiesta que el trabajador tiene la facultad; una vez terminado su labor dentro de su horario establecido, de poder desconectarse de todo lo relacionado a su trabajo, esto es; no está obligado a contestar llamadas, correos, es decir todo medio informático que lo conecte al trabajo. Esta facultad que se le da al trabajador no debería ser tomado como desinterés por parte del empleador, puesto que la norma solo reafirma el valor del respeto a la jornada de trabajo ya pactada; y no se tiene obligación de seguir trabajando a menos que sea de mutuo acuerdo el tener las horas extras.

Una discrepancia con la norma es que el empleador pueda seguir enviando correos o mensajes aun si el trabajador no esté en obligación de contestar, esto como dice la norma será atendido una vez iniciado nuevamente la jornada laboral del trabajador pudiendo generar un sobrecargo de trabajo consciente o

inconscientemente por parte del empleador y a su vez provocando que se extienda la jornada laboral del trabajador.

6. Cree Ud. ¿qué existen vacíos legales en la normativa vigente del Decreto Supremo N°004-2021-TR, sobre el proceso ejecución del derecho a la desconexión digital?

Considero que sí existen vacíos legales, ya que no se precisa el proceso a seguir por el trabajador para ejercitar este derecho o como poder denunciarlo ante su vulneración, ya que no todos los trabajadores saben de sus derechos y si estuviera todo tipificado en una sola normativa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado.

7. La norma sobre desconexión digital, ¿cómo previene y protege los derechos laborales como: la jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre, y salud?. De no hacerlo, ¿cómo debería realizarse?

La norma al ser considerada de carácter excepcional y temporales a raíz de la pandemia no se ha centrado en la verdadera problemática que tendría el sobretiempo que realiza el trabajador, y lo que ello produciría a la salud del trabajador como se sabe en otros países se han considerados problemas a la salud como el Síndrome de Burnout.

La norma no prevé, ni menciona como el trabajador una vez estando afectado en su salud que procedimiento que debería seguir, ni tampoco sobre quien recaería la responsabilidad en este aspecto.

Considero que esta responsabilidad debería recaer sobre el empleador, como una medida para que el empleador no abuse de las horas extras.

8. De acuerdo a su conocimiento y experiencia, ¿considera que está bien estructurada la norma sobre desconexión digital, respecto a los derechos laborales antes mencionados? y ¿qué otros derechos laborales deberían protegerse con la desconexión digital?

La normativa emitida es una salvaguarda temporal; por así llamarlo carente de varios puntos; como los procedimientos que debería realizar el trabajador, hasta como es que se realizaría una verdadera fiscalización al cumplimiento de la misma norma, por nombrar solo algunos.

Es por ello que considero que la norma debería tener en cuenta que esta modalidad de trabajo no será temporal, sino que se quedara puesto que el

empleador al tener esta modalidad le ha generado ahorros en costos que se generaba cuando el trabajo se realizaba de forma presencial.

Los derechos que la norma se enfoca básicamente en proteger es del descanso del trabajador, en el respeto a la jornada laboral, lo que en la realidad no se da, afectando otros derechos no solo como trabajador sino también afectando su ámbito personal y familiar; como se reconoce y protege en la constitución su libre desarrollo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

9. Conoce Ud. ¿si el Decreto Supremo N°004-2021-TR, regula un procedimiento pre establecido que permita que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital?

Considero que el decreto supremo carece de un procediendo que salvaguarde el derecho del trabajador, no define ante quien se va a proceder frente a la vulneración de este derecho, y mucho menos mecanismos para que el empleador no abuse de su potestad, aunque considera sanciones, que a lo largo de la duración de la emisión de la norma no se ha ve efectiva en la realidad.

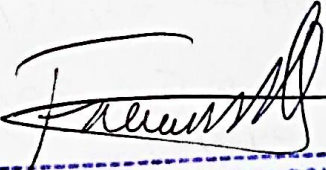
10. En caso, que Ud. considere que la norma no prevea un procedimiento para que el trabajador ejercite su derecho a la desconexión digital, ¿cómo considera que debe regularse dicho procedimiento?

Considero para comenzar que la norma deja al libre acuerdo entre el trabajador y el empleador, establecer en qué momento se da este derecho a la desconexión digital, es por ello que al momento donde se ve afectado este derecho el trabajador porque hay un abuso del empleador no sabe cómo actuar o cual sería la entidad correspondiente, el cual, al no establecer adecuadamente, deja un vacío que afecta directamente al trabajador.

Considero que como la normativa no establece un procedimiento claro, el trabajador que ve vulnerado reiteradamente su derecho pueda agotar las vías administrativas comenzando por enviar emails a su empleador dejando en evidencia la afectación de su derecho, luego puede enviar una carta notarial para que quede constancia de lo recurrente de la vulneración. Es necesario que el trabajador tenga en cuenta que para cualquier reclamo o denuncia es fundamental que él pueda reunir los medios probatorios que den sustento a su reclamo frente a la entidad correspondiente.

11. ¿Existe otra normativa e institución pública que regule el procedimiento a seguir ante la vulneración de la desconexión digital por las entidades privadas? y ¿cómo se debería sancionar a la empresa?

Considero que la normativa no dice textualmente es por ello que cualquier procedimiento deberá ser llevado y normado con las normas establecidas para la vulneración del derecho del trabajador; en cuanto a las instituciones considero que la idónea es la SUNAFIL.



FREDDY WILLIAM MAYHUA PONCE
ABOGADO
CAL N° 057157 ✓

ANEXO N° 4

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: "La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021"

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: ROSA SABINA PEREZ FUENTES

Fecha: 23/08/2021

Lugar: Los Olivos

Profesión / Cargo: Analista facturación
sabinaperez13@hotmail.com

Correo:

Entidad en la que labora: FRACTALIA S.A

Tiempo en la empresa: 2 años 1 mes

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
X	

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
Sí, es el derecho que consiste que el trabajador no esté a disposición del empleador fuera del rango horario asignado por su empleador, este derecho se fundamenta en el derecho a la privacidad, intimidad del trabajador.

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
	X

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	X

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
	X

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

SÍ	NO
	X
	X
	X

 - d) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
 - e) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
 - f) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.
Sí, debe ser obligación de la empresa informar de este derecho porque el Estado peruano a través de un Decreto Supremo ha establecido sus lineamientos.

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.
Sí, porque dependiendo de la carga y de la complejidad de las tareas a desarrollar el tiempo de conexión se extiende, a veces hay reuniones las cuales también me restan tiempo de la operativa.

9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
Sí, porque como ponen metas o cuotas a veces no se acaban dentro de la jornada. Estos retrasos son por el sistema que se utiliza para realizar las labores.

14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.
Sí, muchas veces la tensión muscular causada por el estrés.

16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.
Sí, me causa ansiedad.

17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar son su familia? Fundamente.

Si, a veces almuerzo o ceno frente a la pc.

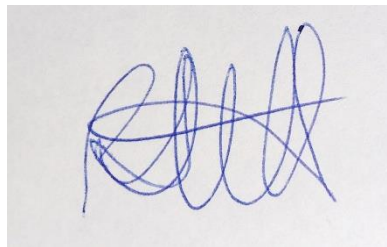
19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No, porque el empleador no me ha informado.

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Si, ante Sunafil.

¡¡Muchas gracias!!

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a horizontal line, centered on a light gray background.

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: "La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021"

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: Aracely Zanabria Pampas

Fecha: 11/09/2021

Lugar: Comas

Profesión / Cargo: Back Oficce

Correo: Aracely_9420@hotmail.com

Entidad en la que labora: IBR S.A
meses

Tiempo en la empresa: 1 año con 3

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
x	

 2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
Tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del equipo de trabajo, otorgando espacios para el descanso, con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral.

 3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
x	

 4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
x	

 5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
x	

 6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

SÍ	NO
x	
x	
x	

 - g) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
 - h) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
 - i) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

 7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.
-

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.
En lo personal puedo decir que la labor que desempeño haciendo el trabajo remoto es muy cómodo y tranquilo.
-

9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Sí sobre todo de las empresas que no son formales y por la necesidad del trabajador muchas veces no son reportadas o informadas por miedo a quedarse sin empleo.

14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.

Sí afecta, no es el caso de la empresa en la que trabajo ya que si cumplen con los derechos de los colaboradores.

16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.
Sí influye mucho en la actitud, el buen ánimo de atender al cliente o consumidor final.
-

17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.
La empresa en la cual laboro respeta el tiempo de la desconexión, y bueno cuando piden horas extras son muy bien remuneradas.
-

19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Sí, nos brindaron una charla por la encarga la Sr. Grace Vega y nos mencionaron todos los lineamientos que fueron modificados en la empresa con el fin de respetar los derechos de los colaboradores.

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Sí, en la empresa existe una jefatura encarga de recepcionar tanto por teléfono como por correo.

¡¡Muchas gracias!!



71258372

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: "La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021"

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: Christian Andres Aguirre Saavedra

Fecha: 23/08/2020

Lugar: Lima

Profesión / Cargo: Analista de Negocios

Correo: caguirres@intercorp.com.pe

Entidad en la que labora: Banco Interbank

Tiempo en la empresa: 12 años

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
x	

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Es el derecho a desconectarte al cumplir con tu horario laboral, de no hacerlo se debería considerar como horas extras.

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
	x

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
x	

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
x	

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

j) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?

k) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?

l) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

SÍ	NO
x	
x	
x	

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.

Para mí ha influenciado para bien, tengo más tiempo para pasar con mi familia y puedo organizarme y ahorrar los gastos de pasajes y almuerzos.

9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
	X

10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
	X

11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?

SÍ	NO
X	

12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?

SÍ	NO
X	

13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Las empresas casi nunca han respetado las 8 horas de trabajo presencial, en el caso de trabajo remoto puede ser que tampoco lo respeten, aunque ello depende de cada empresa.

14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?

SÍ	NO
X	

15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.

No, porque he aprendido a planificar mi tiempo.

16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.

No, porque he aprendido a llevar un equilibrio mental.

17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?

SÍ	NO
X	

18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.

No, porque apenas termino de trabajar, apago la laptop y me olvido del trabajo

19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Si, reportarlo a Sunafil

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Si, a la sunafil

¡¡Muchas gracias!!

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AMS', with a period at the end.

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: "La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021"

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: Araceli Benedith Espinoza Zenteno

Fecha: 11/09/2024

Lugar: SMP

Profesión / Cargo: Atención al cliente

Correo: espinozaaraceli96@gmail.com

Entidad en la que labora: SCC

Tiempo en la empresa: 3 MESES

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	X

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
	^

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	X

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
	X

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

- a) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
- b) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
- c) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

SÍ	NO
X	
	X
X	

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.

Es importante porque de esa forma conocemos nuestros derechos laborales.

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.
Considero que sí, si bien tengo más tiempo para mí, se ha hecho todo muy rutinario.
9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
x	
10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
x	
11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?

SÍ	NO
	x
12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?

SÍ	NO
	x
13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
Considero que no.
14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?

SÍ	NO
	x
15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.
Sí porque resta mis horas de ocio.
16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.
Tengo mayor estrés.
17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?

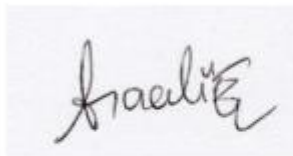
SÍ	NO
	x
18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.
Sí afecta, fechas importantes por ejemplo.
19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No. _____

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No. _____

¡¡Muchas gracias!!

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read "Francisco".

.....

Firma del Titular



Huella

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: "La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021"

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: Julca Gallo, Gianpiero Muso
 Fecha: 06/09/2021 Lugar: Av. José Pardo 138, ofic. 104 Mira
 Profesión / Cargo: Bachiller Derecho - Profesor Correo: gianpi.julcato@gmail.com
 Entidad en la que labora: Estudio AMS Tiempo en la empresa: 2 años y 8 meses
Abogados y Consultores.

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
Si, consiste en que el empleado no esta obligado a la atencion virtual fuera del horario de trabajo

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

 - a) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
 - b) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
 - c) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.
Si, es fundamental tener informada al personal no solo de su obligación como ley si no tambien de sus derechos como trabajadores.

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.

NO, por que trabajo la mismas horas, con la diferencia que por la pandemia y con el proposito de evitar las aglomeraciones, ahora lo hago desde mi casa.

9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Algunas empresas si respetan y otras no, un claro ejemplo de las que se aplican es con los trabajadores del Estado, no te contestan para nada fuera del horario de atención.

14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.

NO, por la pandemia Covid-19, el trabajo y su presentación solo se hace de una computadora.

16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.

SI, por el trabajo remoto hay mucho retraso en la administración de Justicia, en tal sentido, los clientes llaman o escriben al whatsapp haciendo sentir su malestar y quejas por el servicio.

17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?

SÍ	NO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar son su familia? Fundamente.

NO, Conectado desde la computadora en el trabajo, en la casa solo atiende llamadas y consultas por whatsapp.

19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Con procedimiento suplico que una carta dirigida a recursos humanos y al gerente de la empresa.

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Señal presento mi queja y asesoramiento a través del Ministerio de Trabajo.

¡¡Muchas gracias!!


Graciano Hugo Julia Gallo
DNI: 47216647

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: "La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021"

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: ELIZABETH RAMOS ZURITA

Fecha: 12/09/2021

Lugar: SAN MARTIN DE PORRES

Profesión / Cargo: Asesora de Cobranza

Correo: eliramos_14@hotmail.com

Entidad en la que labora: Clasa Net

Tiempo en la empresa: 2 años

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	x

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No tengo información

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
	x

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	x

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
	x

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

- a) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
- b) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
- c) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

SÍ	NO
	x
x	
x	

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.

Sí deberían dar charlas o información.

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.
Sí, ya que si hay algún problema de luz o de internet nos indican que se descuentan las horas no conectadas.

9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
x	

10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
x	

11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?

SÍ	NO
x	

12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?

SÍ	NO
x	

13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No se respetan los derechos, exigen horas posición que tienen que ser obligatorias y la empresa indica que factura sobre esas horas.

14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?

SÍ	NO
x	

15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.

Sí también, ya que todo va de la mano.

16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.

Sí afecta, de una u otra manera llega afectar.

17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?

SÍ	NO
	x

18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.

Si claro, pero ante la necesidad de cubrir gastos, solo es aceptar lo que empresa mencione ya que encontrar trabajo está complicado.

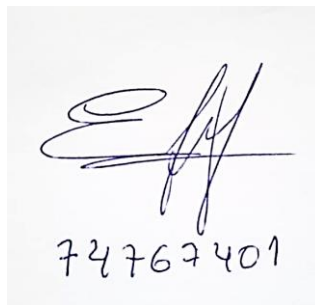
19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Desconozco

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No tengo información sobre el tema.

¡¡Muchas gracias!!



Handwritten signature and the number 74767401.

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: "La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021"

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: Zarela Zaragoza Ramos

Fecha: 12/09/2021

Lugar: Carabayllo

Profesión / Cargo: Atención al cliente

Correo: mzzaragoza@hotmail.com

Entidad en la que labora: GSS

Tiempo en la empresa: 2 años

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	X

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
No

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
	X

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	X

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
	X

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

- a) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
- b) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
- c) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

SÍ	NO
	X
X	
X	

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.
Sí es importante estar informados.

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.
Sí claro todo cambio afecta la rutina diaria.
-
-

9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
x	

10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
x	

11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?

SÍ	NO
x	

12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?

SÍ	NO
x	

13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No se respetan, frente a la informalidad muchas empresas ni contrato de trabajo te ofrecen.

14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?

SÍ	NO
x	

15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.

Sí afecta, ya que son muchas las horas que se debe estar frente a la computadora y eso genera cansancio.

16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.

Sí claro, influye en la atención y buen ánimo de querer atender las necesidades de los clientes.

17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?

SÍ	NO
	x

18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.

Sí afecta, pero como se encuentra la situación donde los precios suben y no hay estabilidad solo queda aceptar el trabajo por necesidad.

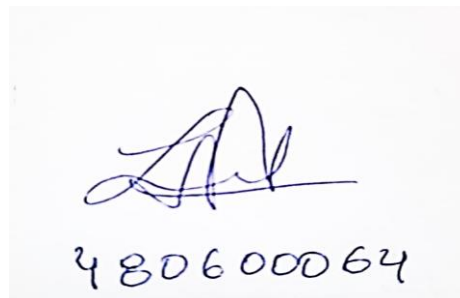
19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No desconozco.

¡¡Muchas gracias!!



A handwritten signature in blue ink, followed by the number 480600064 written in black ink.

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: Ismael Huapaya Córdova

Fecha: 11/09/21

Lugar: Rímac

Profesión: Estudiante

Cargo: Asesor de atención al cliente

Correo: izmelre@hotmail.com

Entidad en la que labora: Atento

Tiempo en la empresa: 3 años

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
X	

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
Los empleados que laboran desde sus hogares tienen derecho a la desconexión digital siempre y cuando ya hayan cumplido con su jornada de trabajo.

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
	X

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	X

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
	X

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

- a) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
b) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
c) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

SÍ	NO
Si	
Si	
Si	

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.
Sí debería dar la información pues son establecidos por el ministerio de trabajo.
-
8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.
No siento que me haya afectado tanto porque cumple con mi horario y me retiro al finalizar mi turno.
-
9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?
- | | |
|----|--------------------------|
| SÍ | NO |
| N | <input type="checkbox"/> |
10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?
- | | |
|----|--------------------------|
| SÍ | NO |
| N | <input type="checkbox"/> |
11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?
- | | |
|--------------------------|----|
| SÍ | NO |
| <input type="checkbox"/> | N |
12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?
- | | |
|--------------------------|----|
| SÍ | NO |
| <input type="checkbox"/> | N |
13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
Hay empresas que no cumplen, pero por ello el trabajador puede informar al ministerio de trabajo para que puedan hacer un seguimiento a las empresas que no cumplen.
-
14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?
- | | |
|----|--------------------------|
| SÍ | NO |
| Si | <input type="checkbox"/> |
15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.
Sí porque es estar sentado todo el día y no tener tiempo para hacer ejercicios físicos.
-
16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.
Sí porque puede ocasionar estrés
-
17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?
- | | |
|----|--------------------------|
| SÍ | NO |
| Si | <input type="checkbox"/> |

18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.

El estar conectado todo el día a pesar que sea desde el domicilio si afecta en lo personal y familiar, ya que puede ocasionar problemas de salud y también no disfrutar más tiempo con la familia.

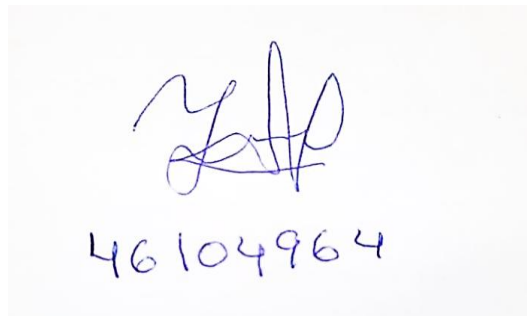
19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Cumplir con las horas de trabajo establecidas por ley

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

Ministerio de trabajo

¡¡Muchas gracias!!



Handwritten signature and the number 46104964.

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: Ivonne Emelyn Cueva Alvarez

Fecha: 12/09/2021

Lugar: Pomabamba-Ancash

Profesión / Cargo: Docente

Correo:lvonnecueva@ Gmail.com

Entidad en la que labora: I.E jardín de Niños Cañari

Tiempo en la empresa: 2 años

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
X	

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital? Fundamente. Tengo conocimiento que la desconexión digital consiste en desconectarse de los dispositivos electrónicos.

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
	X

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
	X

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
	X

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

- a) ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral?
- b) ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
- c) ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

SÍ	NO

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.

Sí, es importante tener conocimiento sobre el tema y más en estas épocas de Pandemia Mundial por el Covid-19

8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.

Sí, porque si bien es cierto paso más tiempo en la computadora o celular pero estoy cerca a mi familia.

9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
x	

10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?

SÍ	NO
x	

11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?

SÍ	NO
x	

12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?

SÍ	NO
	x

13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No, y menos ahora que tengo que estar pendiente todo el tiempo de los alumnos.

14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?

SÍ	NO
x	

15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.

Sí, porque hay días que tengo que despertarme muy temprano para mis reuniones que el Ministerio programa. Y la presentación de documentos que ahora nos exigen más.

16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.

Me causa agotamiento, ya que nos piden demasiada documentación y constantemente tengo que realizar llamadas a los alumnos.

17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?

SÍ	NO
	x

18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.

En cierta parte sí, porque paso un buen tiempo al tanto del celular y la computadora.

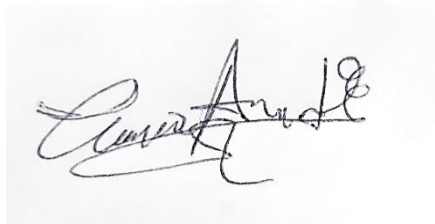
19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No, porque no tengo un conocimiento amplio del tema.

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No sabría exactamente a quien recurrir.

¡¡Muchas gracias!!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cristina', is centered on a white rectangular background.

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES REMOTOS

Proyecto de investigación: "La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021"

Datos del encuestado:

Nombres y apellidos: Yenlee Milagros Cubas Arbieta

Fecha: 12-09-21

Lugar: Los olivos

Profesión / Cargo: Bachiller de Psicología / Docente

Correo: ycubasar@gmail.com

Entidad en la que labora: I.E "Los Ángeles de San Martín"

Tiempo en la empresa: 1 año

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Este cuestionario se enmarca dentro del objetivo general, de la investigación de la sumilla, desarrollado por Kenia Dilan León Torres, de la Universidad Cesar Vallejo.

Instrucciones: Desarrollar digitalmente, por favor lea atentamente cada pregunta, marque con un aspa en el recuadro de SÍ o NO cuando sea solicitado en la pregunta y explique su respuesta cuando se solicite su fundamentación. Al finalizar, enviar al correo Kenia.dilan.kl@gmail.com

1. ¿Conoce Ud. o ha escuchado alguna vez, sobre el derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

2. Conoce Ud., ¿en qué consiste el derecho a la desconexión digital?
Fundamente.

3. ¿Ud. ha trabajado anteriormente en una empresa privada, que aplique la política de desconexión digital?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

4. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla presencial o virtual sobre la importancia del derecho a la desconexión digital?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

5. En la empresa en que trabaja, ¿ha recibido charla o comunicado (presencial o virtual) sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

6. De haber recibido charla o comunicado sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital en la empresa:

- a. ¿Le han explicado sobre los límites del horario laboral ?
- b. ¿Le han mencionado sobre el pago de horas extras?
- c. ¿Le han dicho si las horas extras son voluntarias?

SÍ	NO
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. De no recibir información de la empresa, sobre desconexión digital, ¿considera que es obligación de la misma dar tal información? Fundamente.
Claro que sí, es un término nuevo para mí, desconozco del tema.
-
8. Considera Ud., ¿qué el cambio de trabajo presencial a remoto, ha influenciado en su horario de trabajo y ha afectado su vida personal? Fundamente.
Claro que sí, de una u otra forma el desempeño de cada trabajador es diferente, y ahora en la virtualidad muchas veces nos cambió nuestras actividades del día a día y el estilo de vida de cada persona.
-
9. ¿Ud. ha recibido mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, para coordinaciones o encargos de trabajos pendientes, después de concluido su horario de trabajo?
- | | |
|----|----|
| SÍ | NO |
| x | |
10. Considera Ud., ¿qué se siente presionado indirectamente a responder los mensajes, llamadas y/o correos electrónicos de su empleador, después de concluido su horario de trabajo?
- | | |
|----|----|
| SÍ | NO |
| x | |
11. El empleador para ejercitar la supervisión y control de las actividades que Ud. como trabajador realiza, ¿exige que se encuentre permanentemente conectado digitalmente?
- | | |
|----|----|
| SÍ | NO |
| x | |
12. Ante el exceso de horas extras, ¿Ud. considera que es libre de decidir desconectarse, sin temor que sea tomado como falta de compromiso a la empresa?
- | | |
|----|----|
| SÍ | NO |
| | x |
13. Considera Ud., ¿qué en el país no se respeta el horario laboral (8h. diarias o 48h. semanales); debido a ello, no es posible respetar el derecho a la desconexión digital? Fundamente.
Considero que en el Perú explotan a los trabajadores, ni mucho menos respetan las normas ni leyes, yo creo que mínimo deberían dar vacaciones a los trabajadores para estar desconectados de la virtualidad.
-
14. Considera Ud., ¿qué el tiempo adicional de su horario laboral, que utiliza para su trabajo digital, debe ser compensado económicamente?
- | | |
|----|----|
| SÍ | NO |
| x | |
15. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud física? Fundamente.
Claro que sí, una persona para que este bien tiene que estar bien en todo sentido salud mental y físicamente. Lo único que genera la sobre cargo de trabajo es no comer a tus horas y estar estresado.
-
16. ¿El sobre cargo de trabajo y horas extras afecta su salud mental? Fundamente.
Claro que sí, el estrés afecta a la salud mental y cada vez que no logres tus propósitos te produzca ansiedad.
-
17. Debido a la hiperconectividad, ¿Ud. ha podido organizar su vida laboral y personal eficientemente?
- | | |
|----|----|
| SÍ | NO |
| | x |
18. Estar conectado permanentemente, ¿ha afectado el tiempo que debe pasar con su familia? Fundamente.

Sí, los domingos o feriados personalmente trabajo o realizo materiales para las
clases y no tengo tiempo de estar conectada con mi familia.

19. Conoce Ud., ¿el procedimiento que debe realizar para que se respete su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No.

20. Sabe Ud., ¿a quién acudir para reclamar la vulneración de su derecho a la desconexión digital? Fundamente.

No.

¡¡Muchas gracias!!



ANEXO N° 5

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo General: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 29 de junio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Zamora, S. (2019). Desconexión digital ¿novedad o anécdota?. <i>Diario La Ley</i> , (9363), 1-3.	El derecho a la desconexión será una simple anécdota y los trabajadores seguirán arrastrando una fatiga digital, cada vez más crónica, si la normativa sobre desconexión no presenta una política de obligado cumplimiento a los empleadores, acompañada de un desarrollo normativo que establezca medidas específicas a cumplir por las empresas, como un sistema de control del tiempo de trabajo realizado por el trabajador desde los distintos medios electrónicos.	El derecho a la desconexión será más que una anécdota y los trabajadores presentarán cada vez más fatiga digital, si en la normativa de desconexión digital, no se establecen políticas obligatorias y normas específicas a cumplir por las empresas, como un sistema que controle el tiempo de trabajo que realiza el trabajador.	Si en la normativa de desconexión digital no se establecen medidas específicas a seguir por los empleadores, que sean de carácter obligatorio, entonces los trabajadores se verán cada vez más perjudicados, al existir una norma que no está cumpliendo el fin para el cual fue creado.

Fuente: Higinio Cáceda, G. Y. (2021). Las medidas de prevención de seguridad y salud y su incidencia en el trabajo remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo General: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 29 de junio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Gutiérrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. <i>IDP: revista de Internet, derecho y política= revista d'Internet, dret i política</i>, (31), 5</p>	<p>La desconexión digital es de gran importancia en el campo del Derecho del Trabajo, pero su constitución no garantiza que se produzca ausencia de interrupciones empresariales durante el tiempo de descanso de los trabajadores. Pocos son los países que han regulado este derecho al igual que España, señalando a la regulación de la desconexión digital como un derecho novedoso, pero sin establecer delimitación alguna del tiempo de labor y la protección a la salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>La desconexión digital es importante en el campo del Derecho del Trabajo; sin embargo, su regulación no puede garantizar que el empresario se comunique con el trabajador durante el tiempo de descanso, debido a la falta de limitación del tiempo de labor, ni protege la salud y la seguridad en el trabajo a los trabajadores. Pocos países, incluyendo España han regulado este nuevo.</p>	<p>La desconexión digital, es un nuevo derecho regulado por pocos países, en el que se puede incluir España, es un derecho transcendental en material laboral; sin embargo, la regulación de dicho derecho no garantiza de ninguna manera, que el empleador no vulnere tal derecho mediante comunicaciones a su trabajador, al no establecerse de manera clara en qué momento inicia este derecho, atentando así con el fin de la creación y regulación del derecho a la desconexión digital.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo General: Identificar la incidencia de la inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por parte de los empleadores de entidades del sector privado de Lima.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 29 de junio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Quilez Moreno, J. M. (2018). Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente. <i>Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i>, (51), 305-324.</p>	<p>El derecho a la desconexión digital presenta requisitos para su eficacia, como las condiciones de tiempo y de lugar, sin embargo, se encuentra limitada por el factor del carácter disponible del derecho, como la naturaleza del trabajo y cuando el titular del derecho puede incumplir el protocolo o no oponerse a la intromisión de ese derecho por quien lo emplea o por un tercero relacionado con el trabajo. Por lo cual, para que las medidas efectivas en la práctica deben ser proporcionales o necesarias en relación al tipo de trabajo a desarrollar, siendo ilógico pretender una desconexión para todos o genérica.</p>	<p>El derecho a la desconexión digital para que sea disponible y efectivo debe cumplir los requisitos: del tiempo y lugar de trabajo, sino estará limitada la disponibilidad del derecho por la naturaleza del trabajo; en la cual, el empleador podrá incumplir el protocolo y el trabajador no oponerse a ese derecho ante su empleador o un tercero relacionado con el trabajo. Debido a ello, la aplicación de este derecho debe ser proporcional en relación al tipo de trabajo que se desarrolla, no pudiendo aplicarse de manera genérica.</p>	<p>En nuestra legislación también se cumple los requisitos: de tiempo y lugar de trabajo, debido a que este derecho no se aplica a todos los trabajadores por igual, por existir trabajadores no sujetos a fiscalización laboral o porque no todos los trabajos se realizan en escritorios desde casa; sin embargo, no por ello debe dejarse de aplicar este derecho a los trabajadores presenciales, para que así, cuando el trabajador presencial este en su hogar pueda ejercer dicho derecho, sin interrupciones de carácter laboral.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 01 de julio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Molina Navarrete, C. (2017). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “Derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?. <i>Revista de la Facultad de Derecho de México</i>, 67(269), 891-920.</p>	<p>Los derechos relacionados a la evolución tecnológica de nuestro tiempo inician con el derecho a la desconexión digital, derecho que inicia luego de finalizada la jornada de trabajo, debido a que los trabajadores permanecen conectados de manera digital con su empresa, con el fin de terminar trabajos pendientes o preparar trabajos para el siguiente día y poder cumplir con los objetivos de la empresa. Debido a ello, la empresa Surcoreana LG Uplus prohíbe a los gerentes empresariales que envíen mensajes a través de la aplicación KakaoTalk a sus trabajadores, luego del horario de las ocho de la noche, bajo riesgo de sanciones disciplinarias, desde la como degradación profesional hasta el despido.</p>	<p>Debido al derecho de la desconexión digital, se inician los derechos de la evolución tecnológica. Este derecho inicia luego de la finalización de la jornada laboral y aun con la existencia de este derecho los trabajadores permanecen conectados para cumplir con las metas de su empresa; a razón a ello, la empresa LG Uplus de Corea del Sur, prohibió que sus gerentes envíen mensajes a sus trabajadores después de las 8:00pm a través de la app KakaoTalk, bajo riesgo de sanciones disciplinarias.</p>	<p>El derecho a la desconexión digital, es el primero de los derechos de la evolución tecnológica, originado por el ciberespacio y las TICs. Por otra parte, una adecuada implementación de política empresarial sobre desconexión digital, es la ejecutada por la empresa Surcoreana LG Uplus; la cual, debería ser modelo para las empresas peruanas, promocionando así el respecto de este derecho y el derecho al descanso.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 01 de julio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Requena Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. <i>Lex Social: Revista de Derechos Sociales</i> , 10(2), 541-560.	El nuevo derecho de desconexión digital presenta varias virtudes, tiene una función pedagógica respecto a los límites y ejercicio del derecho al descanso y la conciliación personal, familiar y laboral, y se preocupa por la influencia de las tecnologías en las condiciones laborales.	El reciente derecho sobre desconexión digital, tiene función pedagógica; en la cual, instruye al empleador sobre el límite que debe seguir respecto a la jornada de trabajo, el tiempo de descanso que le corresponde al trabajador y su conciliación profesional, familiar y personal.	El autor hace una precisión adecuada sobre el derecho de desconexión digital, al mencionar su función pedagógica, siendo novedoso ya que solo señala su función reguladora de jornada laboral y derecho al descanso. Aporta además, en dicha instrucción el respeto por la conciliación profesional, familiar y personal del trabajador ante la influencia de las TICs.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 1: Descubrir los efectos de la implementación normativa sobre Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 02 de julio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Rosenbaum Carli, F. (2020). El "derecho" a la desconexión. <i>Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i> , 1(1), 95-111	El derecho a la desconexión se ha constituido de una perspectiva dogmática, antes que normativa, aunque son pocos los ordenamientos que han consagrado este derecho, que se relaciona con la protección de la estabilidad laboral; además para que este derecho sea eficaz debe tener vínculo directo con el tiempo de trabajo y de descanso, la salud y seguridad laboral, e influye en la conciliación de la vida privada o personal y trabajo.	El derecho sobre desconexión ha sido constituido dogmáticamente, antes que normativa y se relaciona directamente con la protección de la estabilidad laboral, teniendo una relación directa con el tiempo de trabajo y de descanso, la salud y seguridad laboral, además de influir en la conciliación de la vida privada y de trabajo.	El derecho sobre desconexión digital ha sido elaborado principalmente con fines dogmáticos, antes que fines normativos, para que así se haga referencia a situaciones que serán calificadas normativamente y revela la gran importancia de la estabilidad laboral por su relación con el derecho a la desconexión digital. Se debe señalar también que, para que la implementación de este derecho sea eficaz, debe tener vínculo directo con el tiempo de trabajo y de descanso, la salud y seguridad laboral, e influye en la conciliación de la vida privada o personal y trabajo.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 04 de julio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Purcalla Bonilla, M. A. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. <i>Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social</i> , (155), 109-128	El derecho a la desconexión digital presenta una dualidad: una es el deber de abstención, el derecho a no ser contactado por parte de la empresa y el otro es el derecho a desatender, a no responder a comunicaciones fuera del horario de trabajo.	El derecho a la desconexión digital, es un deber y un derecho al mismo tiempo; un deber para el empleador, en el cual, no debe realizar coordinaciones con fines laborales, luego de finalizada la jornada laboral de su trabajador y un derecho para el trabajador, que debe respetar su empleador.	Para que el derecho a la desconexión digital se ejecute adecuadamente, el empleador no debe contactar a su colaborador para realizar coordinaciones con fines laborales, luego de finalizada su jornada laboral; sin embargo, en la práctica el empleador no respeta este derecho, realizando coordinaciones fuera de la jornada laboral, no existiendo deber por parte del colaborador para responder dichas comunicaciones de su empleador.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 04 de julio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Guzmán-Barrón Leidinger, C. (2021). Alcances de la desconexión digital en el Perú. Alerta Legal Laboral. Info Capital Humano. https://www.infocapitalhumano.pe/columnas/abclaboral/alcancesdeladesconexion-digital-en-elperu/</p>	<p>En el país, el derecho de desconexión digital ha sido reconocido exclusivamente para la modalidad de trabajo remoto, en el marco del estado de emergencia debido a la pandemia del Covid-19; siendo este derecho la contracara a la obligación de teledisponibilidad.</p> <p>Para los trabajadores sujetos a una jornada máxima de trabajo, la desconexión incluirá el periodo de finalización de una jornada hasta el inicio de la siguiente, días de descanso: semanal, feriados y vacaciones; licencia y otros de suspensión de la relación laboral.</p> <p>En el caso de trabajadores excluidos de una jornada máxima de trabajo, el periodo de desconexión consiste en como mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, los días de descanso: serán semanal, feriados, vacaciones; licencia y otros de suspensión producto de la relación laboral. A este grupo pertenece: el personal de dirección, personal no sujeto a fiscalización inmediata incluyendo a los trabajadores de horario flexible, y los que prestan servicios intermitentes como los guardias de seguridad y choferes.</p>	<p>En nuestra legislación, el derecho de desconexión digital se aplica únicamente a la figura jurídica del trabajo remoto, debido a la pandemia mundial Covid-19.</p> <p>Este derecho hace diferencia entre trabajadores de jornada máxima de trabajo y para trabajadores excluidos de ello. Para el primer grupo de trabajadores, la desconexión se da desde que finaliza una jornada hasta el inicio de la próxima. Para el segundo grupo, será como mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. Para ambos grupos, el empleador deberá aplicar a sus trabajadores: descanso semanal, feriados, vacaciones; licencia y otros de suspensión producto de la relación laboral.</p>	<p>Nuestra legislación, configura el derecho de desconexión digital, de manera distinta para trabajadores de jornada máxima de trabajo y para los trabajadores excluidos de ello; lo cual, es grandemente aprovechado por los empleadores, pudiendo tener mayor disposición de los trabajadores de dirección, de no fiscalización inmediata como los reporteros y los trabajadores intermitentes como los guardias de seguridad. Trabajadores que no poseen una jornada máxima de 48 horas semanales, contraviniendo la Constitución.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 2: Identificar el proceso de aplicación que utiliza el empleador, en la ejecución del derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 14 de agosto del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Parédez, Neyra, I. (04 de noviembre de 2020). <i>El derecho a la desconexión digital.</i> El Peruano. https://elperuano.pe/noticia/106513-el-derecho-a-la-desconexio-n-digital	El empleador no puede exigir a su trabajador que realice tareas o coordinaciones laborales en el tiempo de desconexión digital. Asimismo, la norma no señala que el empleador no pueda enviar mensajes o realizar coordinaciones en el tiempo de desconexión digital de su trabajador; por lo cual, no estaría prohibido al ser instrucciones, al realizarse cuando inicie nuevamente su jornada laboral; sin embargo, los empleadores solo deberían realizar coordinaciones laborales durante la jornada laboral, conforme al fin de la norma.	El empleador solo debe de dar órdenes a su trabajador en su horario de jornada de trabajo, más no fuera de ese tiempo; sin embargo, la norma no prohíbe que envíe mensajes o efectúe coordinaciones de trabajos pendientes o futuros, dentro del tiempo de desconexión digital; al no prohibirse, esta permitido que el empleador realice dichas acciones.	La norma sobre desconexión digital, no es garantista, debido a que no prohíbe que el empleador pueda realizar coordinaciones o enviar mensajes a su colaborador, con fines laborales durante la etapa de desconexión de su trabajador, vulnerando el fin de la norma, para el cual fue creado.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 15 de julio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral?. <i>Anuario jurídico y económico escurialense</i>, (52), 101-124</p>	<p>La regulación sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral tiene tres puntos de vista: el social porque protege la tutela física y moral del trabajador, jurídico porque tiene límites la duración del trabajo y económico porque la duración del trabajo en exceso genera costos de producción y beneficios a la empresa. Asimismo, señala que es necesario porque si no se delimita adecuadamente el tiempo de trabajo y el descanso, la flexibilización de la actividad laboral podría generar confusión en el campo de la vida personal y profesional.</p>	<p>El derecho a la desconexión se da desde tres vertientes importantes: el social, jurídico y económico; las cuales, protegen y benefician tanto al trabajador como a su empleador. Estas vertientes son necesarias, para la limitación y cumplimiento del derecho a la jornada de trabajo, descanso y la flexibilización laboral no afecte la conciliación en la vida personal y profesional del colaborador.</p>	<p>El derecho a la desconexión digital tendría que delimitar adecuadamente los límites, en el comportamiento del ámbito laboral, donde el trabajador tendría que estar y sentir que es libre de dejar sus labores una vez terminado su jornada de trabajo, por ello, es fundamental una adecuada regulación jurídica teniendo en cuenta los diferentes aspectos de la nueva vida laboral actual y como este derecho tiene y debe ser protegido.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 17 de julio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Sánchez, S. F. (2020). Relaciones laborales y derechos fundamentales en la era digital. Una visión desde el Derecho italiano. Temas laborales: <i>Revista andaluza de trabajo y bienestar social</i> , (155), 177-190.	El derecho de desconexión sirve para garantizar la salud del trabajador contra los riesgos del exceso de trabajo y su conexión constante al trabajo y a su vez es un instrumento que limita tanto la esfera privada como la profesional, con el fin de tener un equilibrio entre tiempo de trabajo y de la vida privada.	Este derecho, garantiza y protege la salud de los trabajadores, ante largas conexiones digitales y excesos de trabajo; este derecho también protege los límites que deben existir entre el tiempo de la vida privada del trabajador y el tiempo del trabajo, es decir, la profesional.	Este derecho en teoría, previene y protege principalmente la salud de los trabajadores, tanto físico como mental, que pueden verse afectados por las largas conexiones digitales ante una computadora o laptop para realizar las actividades laborales. Igualmente, estaría protegiendo el derecho al descanso y disfrute de tiempo libre, separando la vida privada de la profesional.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 3: Determinar el modo en que previene y salvaguarda la norma sobre Desconexión Digital, los derechos de jornada laboral, descanso y disfrute del tiempo libre y salud, ante el empleador del sector privado

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 17 de julio del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Megino Fernández, D. y Lanzadera Arencibia, E. (2020). El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis: Aplicación práctica en la Administración Pública. <i>Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas</i>, (18), 64-91.</p>	<p>La desconexión digital posee reconocimiento legal amparado en la intimidad personal y familiar, así como en las garantías relacionadas a los periodos de descanso y conciliación personal, doméstica y profesional; todo ello conforma un derecho de libertad respecto a su eficacia, en las cual las partes de la relación tengan un acuerdo a través de un convenio colectivo o un pacto expreso, donde establezcan las condiciones para su ejercicio; y respecto a que cada empleado decide cómo y cuándo desconectar y como compatibilizar las diversas facetas de su vida.</p>	<p>El derecho a la desconexión digital, protege la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores; igualmente protege el derecho al descanso. Estas protecciones conforman un derecho de libertad respecto a la eficacia del derecho; en la cual, deberá primar un acuerdo colectivo, que establezcan condiciones para su ejercicio, para que así surtan tales derechos.</p>	<p>El autor señala que, para que surtan los efectos de protección del derecho al descanso y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previamente se debería recurrir aun acuerdo colectivo, lo que nuestra legislación no prevé porque en teoría el derecho se le debe aplicar a todos los trabajadores remotos aunque de manera distinta; sin embargo, sería necesario que se incluya a la negociaciones colectivas, ya que los sindicatos son los que mayor presión realizan para el cumplimiento de derechos laborales y denuncian su incumplimiento, a comparación de un solo trabajador.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 01 de agosto del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Rivero, G. E. C., & Romero, M. T. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. <i>IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho</i> , 9(2), 73-87.	El Convenio 81 de la OIT, ratificado en el país por la Resolución Legislativa N° 13284, que obliga al Estado peruano a tener un Sistema de Inspección que vele por la protección de los derechos laborales. La fiscalización laboral tiene como fin el cumplimiento del derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto y conforme al D. L. N° 1499 del 10 de mayo de 2020, se estableció que sin importar la modalidad en que inicia las actuaciones inspectoras, podrán continuarse y terminarse virtualmente, e iniciarse por casilla electrónica o correo electrónico, mensajes, llamadas, WhatsApp, correos electrónicos, etc; siendo posible ya que a través de los medios tecnológicos se puede probar la vulneración de este derecho por parte del empleador.	Nuestro país, tiene una legislación sobre sistema de inspección que vela por la protección de los derechos laborales. Este sistema de inspección, debe fiscalizar el nuevo derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto. Que conforme al Decreto Legislativo N° 1499, la actuación de inspección deberá iniciarse, continuarse y terminarse de manera online, facilitando así que el trabajador pueda probar la vulneración de dicho derecho por parte del empleador.	En nuestra legislación existe un sistema de inspección laboral, que verifica que las entidades no incumplan con las normas laborales, debido a la Pandemia se promulgo el D. L. N° 1499 que facilitaría el inicio, continuación y conclusión de la inspección por vía virtual; sin embargo, se da en teoría, en la práctica la existencia las TIC's no favorece al sistema de fiscalización, ya que se realiza la solicitud de inspección y no hay respuesta por parte de Sunafil.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 01 de agosto del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Comisión de Financiamiento de la Revista ADVOCATUS.(28 de mayo del 2021). <i>¿Cómo se aplica el derecho a la desconexión digital? En tiempos de COVID-19.</i> AGNITIO. http://agnitio.pe/2021/05/28/como-se-aplica-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-tiempos-de-covid-19/</p>	<p>Si el empleador no respetar el derecho a la desconexión digital, será susceptible a ser sancionado con una multa, monto en UIT contenido en las tablas de sanciones de SUNAFIL, como infracciones graves. La multa será determinada conforme al número de trabajadores afectados, entre más trabajadores afectados, más alta será la sanción. La multa también será determinada dependiendo el tipo de empresa infractora.</p> <p>En caso de incumplir la norma, también deberá pagar una remuneración adicional por horas extras o compensar al trabajador con horas de descanso equivalentes a las horas trabajadas. Los trabajadores pueden denunciar virtualmente ante SUNAFIL, si consideran que su derecho a la desconexión digital ha sido vulnerado.</p>	<p>Los trabajadores pueden denunciar virtualmente ante Sunafil cuando se vulnera su derecho a la desconexión digital. Sunafil interpondrá multas a las empresas infractoras, cuando vulneren el mencionado derecho a sus trabajadores, estas multas se encuentran en la tabla de sanciones, como infracciones graves. La UIT impuesta será conforme a la cantidad de trabajadores afectados y al tipo de entidad privada. En suma, el empleador deberá compensar económicamente o con descanso las horas trabajadas.</p>	<p>La regulación de sanción a causa de infracción cometida por la entidad privada sobre desconexión, se encuentra en una norma complementaria, en vez de precisarse en la propia norma sobre el derecho de desconexión, para que así, el conocimiento sobre la sanción a causa de infracción cometida respecto al número de trabajadores afectados y al tipo de entidad, sea conocida de manera más sencilla por todos, siendo el punto clave para que los empleadores abusen de este derecho, por ignorancia de sus colaboradores.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.

Objetivo Específico 4: Conocer el procedimiento a seguir por el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital ante inaplicaciones, por su empleador.

AUTOR(A): León Torres, Kenia Dilan

FECHA : 14 de agosto del 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Artica, J (12 de marzo del 2021). <i>Estas son las multas para empresas que no respetan derechos de desconexión digital</i>. Economía. Perú 21. https://peru21.pe/economía/desconexiondigital-estas-son-las-multas-para-empresas-que-no-respetan-derechos-de-desconexion-digital-ministerio-de-trabajo-ncze -noticia/</p>	<p>En la norma de desconexión digital se considera infracción administrativa grave, que el empleador coercione a su trabajador o incurra en actos para intimidarlo con el fin de realizar tareas, responder comunicaciones o coordinaciones laborales, a través de cualquier medio tecnológico. Si los trabajadores tienen pruebas de la vulneración a este derecho, pueden recurrir a Sunafil de manera virtual para realizar sus denuncias y la entidad verificará si se incumplió este derecho para que impongan la multa correspondiente.</p>	<p>La legislación sobre desconexión digital sanciona como infracción administrativa grave, la vulneración de este derecho por parte de las entidades privadas. Por lo cual, si los trabajadores reúnen pruebas de tal vulneración podrán realizar la denuncia respectiva ante Sunafil y ella interponer la sanción correspondiente.</p>	<p>La inspección de Sunafil a las entidades es muy lenta y poco conocida, debe promocionarse la facultad sancionadora de Sunafil y promocionarse la facultad de los trabajadores a denunciar cuando su derecho sea vulnerado, siendo escuchados prontamente por dicha entidad y sancionando respectivamente cuando sea necesario.</p>

Anexo N°6:

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA Y PROYECTO DE LEY, QUE REGULE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO Y PRESENCIAL

Las modificaciones que pueden ser introducidas en el marco normativo, deberían recoger la estructura que menciono a continuación:

PROYECTO DE LEY DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO Y PRESENCIAL

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- OBJETO DE LA LEY

La presente Ley tiene por objeto, regular el derecho a la desconexión laboral dentro del trabajo remoto y el trabajo presencial, como derecho protector de los derechos fundamentales, tales como: derecho al descanso, el respeto a la jornada máxima y la salud de los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 2º.- FINALIDAD DE LA LEY

La presente Ley tiene por finalidad, facilitar la implementación del trabajo remoto en el sector privado, en el marco de la Pandemia del COVID-19 y su implementación posterior a la Pandemia. Asimismo, tiene por finalidad aplicar el derecho de desconexión digital, a los trabajadores presenciales que no pueden realizar trabajo remoto por la naturaleza de sus funciones.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1. La presente Ley resulta aplicable a:

- a) Empleadores/as y trabajadores/as del sector privado, residentes en territorio nacional.
- b) Trabajadores/as que no pueden ingresar al país, por acciones adoptadas en el marco de la emergencia nacional por la Pandemia de COVID-19.
- c) Las modalidades formativas utilizadas en el sector privado, en cuanto resulte pertinente.

3.2. La presente Ley no resulta aplicable a los/las trabajadores/as del sector público, y a trabajadores/as del sector privado que no se encuentren prestando servicios por confirmación de COVID-19 o por descanso médico.

ARTÍCULO 4.- DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Para efectos de esta Ley, el derecho a la desconexión digital, es aquel derecho que tienen los trabajadores/as remotos y presenciales, de tener un periodo de desconexión de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios, luego de culminada su jornada laboral hasta el inicio de la próxima jornada.

ARTÍCULO 5°. - PRINCIPIOS

- a) Principio de Razonabilidad. - En la relación laboral, el empleador y el trabajador deben ejercer sus derechos y obligaciones en relación de razonamientos lógicos de sentido común.
- b) Principio de Tipicidad. - Las acciones que son factibles de ser considerados infracciones laborales al derecho de desconexión digital, debe estar señaladas de forma expresa.
- c) Principio de Buena fe. - Cumplimiento leal y veraz de las obligaciones contractuales, derivadas de un contrato de trabajo. Asimismo, respeto y cumplimiento del trabajador de su derecho a la desconexión digital.

ARTÍCULO 6°. - PERIODO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

6.1.- El periodo de desconexión digital de los trabajadores/as remotos y presenciales son:

- a) Luego de culminada su jornada laboral, hasta el inicio de la próxima jornada.
- b) Días de descanso semanal.
- c) Días de feriado calendario.
- d) Días de descanso vacacional.
- e) Días de licencia.

6.2.- Si los trabajadores/as remotos y presenciales, efectúan tareas y/o coordinaciones de índole laboral con su empleador, en los días señalados en el punto b), c) y d), deberán ser compensados económicamente por su

empleador, según el Decreto Legislativo N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

ARTÍCULO 7°.- PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

7.1.- Durante el periodo de desconexión digital de los trabajadores/as remotos o presenciales, el empleador no podrá contactar a su trabajador a través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación - TICs, para responder comunicaciones, realizar tareas o coordinaciones de índole laboral, sin que esto represente algún tipo de incumplimiento a sus obligaciones laborales.

7.2.- La excepción a la interrupción del derecho a la desconexión digital, se da cuando el trabajador acuerde voluntariamente con su empleador, realizar trabajo en sobretiempo y será compensado con descanso o pagado, conforme al artículo 9 del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

7.3.- Para que el empleador garantice el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, proteja y salvaguarde el derecho a la jornada máxima y el descanso de sus trabajadores/as remotos, deberá realizar un monitoreo diario de las actividades laborales digitales que realiza su trabajador, a través de un software de control proporcionado por el MINTRA. El software, registrará ingreso y salida de usuario como trabajador, de la computadora o laptop que utiliza el trabajador para prestar su servicio y registrará las cantidades de horas trabajadas, pudiendo así controlar la jornada diaria de su trabajador y las horas extras que realice el mismo, en beneficio de su empleador. Luego que se finalice el usuario como trabajador, el mismo deberá cambiar a su usuario personal y usar su dispositivo libremente.

7.4.- Los convenios colectivos, podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo remoto y presencial, de forma que sea compatible con el derecho al descanso.

7.5.- El periodo de desconexión digital, será para todos los trabajadores/as remotos o presenciales por igual, no se hará distinción o discriminación alguna; están comprendidos en este derecho: los trabajadores sujetos a una jornada máxima de trabajo, los trabajadores de dirección y los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata de jornada. Los trabajadores de dirección y los que prestan servicios intermitentes, están señalados en los literales a) y b), del artículo 10 del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854; y los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de jornada realizan sus labores o parte de ellas sin control del tiempo de trabajo o que distribuyen libremente su jornada de trabajo sin estar sujetos a un horario determinado.

7.6.- Toda entidad privada, deberá elaborar una política interna dirigida a los trabajadores/as remotos o presenciales, incluidos los trabajadores de dirección y los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata de jornada; política en la que se promocióne y respete el ejercicio del derecho a la desconexión digital, las acciones de protección y sensibilización a los trabajadores y empleadores sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, con el fin de evitar el riesgo de fatiga informática.

ARTÍCULO 8º.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES/RAS

- a) El empleador establecerá el medio y herramientas que sean necesarias para las coordinaciones, control y supervisión del desarrollo de los trabajadores/as remotos y presencial, dentro de la jornada laboral de su trabajador, respetando el derecho a la jornada máxima y al descanso.
- b) El empleador deberá planificar y organizar las actividades de los trabajadores/as remotos y presencial, para así prevenir cualquier tipo de riesgo que pueda afectar su derecho a la desconexión digital.
- c) El empleador debe respetar y salvaguardar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores/as remotos y presencial, derecho a la jornada máxima,

al descanso, a la salud física como psíquica y la conciliación de su vida personal, familiar y profesional.

- d) El empleador deberá implementar una política interna que promueva y respete el ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- e) El empleador deberá implementar en su entidad, un software sobre sistema registral de jornada laboral, como mecanismo de protección a la jornada máxima laboral.
- f) El empleador no puede contactar a su trabajador a través del uso de las TICs, para responder comunicaciones, realizar tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

ARTÍCULO 9º.- MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES

El derecho a la desconexión digital, también aplica a las personas que se encuentren bajo las modalidades formativas laborales en el sector privado, los tipos de modalidades formativas se encuentran en la Ley N° 28518.

ARTÍCULO 10º. - PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR EL TRABAJADOR, ANTE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

10.1.- Cuando un trabajador/ra remoto o presencial, considera que se le ha vulnerado su derecho a la desconexión digital o se ve coercionado por su empleador respecto a este derecho, debe reunir los medios de prueba que acrediten tal vulneración de su derecho. Los medios de prueba son audios de llamadas y/o mensajes de texto, de whatsapp o messenger, correos electrónicos, que acredite el empleador solicitado responder comunicaciones, realizar tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital

10.2.- Los trabajadores/as remotos o presenciales, con las pruebas necesarias recurren de manera virtual ante el portal institucional de Sunafil: www.gob.pe/sunafil e ingresar a “Denunciar incumplimientos laborales de una empresa privada”, para realizar la denuncia respectiva y sea Sunafil la entidad la encargada de fiscalizar y sancionar.

10.3.- Conforme al Decreto Legislativo N° 1499, se estableció que sin importar la modalidad en que inicia las actuaciones inspectoras, podrá iniciarse, continuarse y terminarse virtualmente.

ARTÍCULO 11°. PROTECCIÓN AL DERECHO A LA SALUD

El derecho a la desconexión digital, previene y salvaguarda el derecho a la salud, mediante el cumplimiento de la jornada máxima laboral y no realizando horas extras diarias prolongadas y continuas, que generan daño a la salud física y mental; caso contrario la afectación a la salud del trabajador, será responsabilidad del empleador.

ARTÍCULO 12°. PROTECCIÓN A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.

El derecho a la desconexión digital, protege la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, a través de la facultad que tiene el trabajador de decidir si realiza trabajos de sobre tiempo, luego de concluida su jornada laboral diaria, la cual no puede ser coaccionada por el empleador, siendo causal de fiscalización.

ARTÍCULO 13°. - ACTUACIÓN DE SUNAFIL

Sunafil, en cuanto tenga conocimiento de la vulneración del derecho a la desconexión digital, por medio de su portal institucional, iniciara un procedimiento de inspección de acuerdo a la Ley General de Inspección en el Trabajo - Ley 28806 y su Reglamento, en contra de la entidad infractora en cuestión. Asimismo, Sunafil deberá fiscalizar que los empleadores, hayan implementado las obligaciones señaladas en el artículo 8 literal d) y e), con el fin de evitar la afectación al derecho a la desconexión digital.

ARTÍCULO 14°. SANCIÓN ANTE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

14.1.- Sunafil, es la entidad encargada de fiscalizar y sancionar, debido a que es el sistema de inspección que vela por la protección de los derechos

laborales. La fiscalización laboral tiene como fin el cumplimiento del derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto y presencial.

14.2.- Cuando se acredite que el empleador vulneró el derecho a la desconexión digital, será sancionado con una multa, a partir de una UIT contenido en la tabla de sanciones de SUNAFIL, como infracciones graves. La multa será determinada conforme al número de trabajadores afectados y según el tipo de empresa infractora.

14.3.- En caso de incumplir la norma, también deberá pagar una remuneración adicional por horas extras o compensar al trabajador con horas de descanso equivalentes a las horas trabajadas no reconocidas.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Unica. - Modificación del artículo 1° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo – Decreto Legislativo N° 854.

Modificación del artículo 1° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo – Decreto Legislativo N° 854, bajo los términos siguientes: la jornada máxima establecida de será de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, para los trabajadores/as remotos o presenciales por igual, no se hará distinción o discriminación alguna; están comprendidos en este derecho: los trabajadores sujetos a una jornada máxima de trabajo, los trabajadores de dirección y los trabajadores sujetos a fiscalización inmediata de jornada.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación

SI

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09961844 TELF: 980758944

ANEXO N° 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de Originalidad del Autor


Yo, LEÓN TORRES, KENIA DILAN egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Privada Telesup y Programa Académico “Taller de elaboración de tesis para universidades no licenciadas” de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“LA INAPLICACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO, POR LOS EMPLEADORES DE ENTIDADES DEL SECTOR PRIVADO, LIMA 2021”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Carabayllo, 04 de octubre del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor LEÓN TORRES, KENIA DILAN	
DNI: 76549109	Firma 
ORCID: 0000-0002-0734-8662	

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MG. La Torre Guerrero Angel Fernando, docente de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, asesor de la Tesis titulada:

“La Inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”. De la autora LEÓN TORRES, KENIA DILAN, he constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido ejecutado por mí sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio.

A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lima, 04 de octubre del 2021.

Apellidos y Nombres del Asesor MG. La Torre Guerrero, Angel Fernando	
DNI: 09961844	Firma 
ORC ID: 0000-0002-2147-2205	

ANEXO N° 10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Declaratoria de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, LEÓN TORRES, KENIA DILAN identificada con DNI N°76549109, egresada del Programa Académico “Taller de elaboración de tesis para universidades no licenciadas” de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), la divulgación y comunicación pública de mi Tesis:

“LA INAPLICACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO, POR LOS EMPLEADORES DE ENTIDADES DEL SECTOR PRIVADO, LIMA 2021

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Carabayllo, 04 de octubre del 2021.

Apellidos y Nombres del Autor LEÓN TORRES, KENIA DILAN	
DNI:76549109	Firma 
ORCID: 0000-0002-0734-8662	

ANEXO N° 11



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 04 de octubre 2021.

Siendo las 19:40 horas del día 04 de octubre del 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulado: **“La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021.”** presentado por la autora: LEÓN TORRES, KENIA DILAN, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho.

Concluido el acto de exposición y defensa de la Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación dictaminó:

Autor	Dictamen
LEÓN TORRES, KENIA DILAN	Unanimidad

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

PRESIDENTE
MG. LIDIA LUCRECIA MARCHINARES RAMOS
D.N.I. Nro. 07605847

VOCAL
MG. ANGEL FERNANDO LA TORRE GUERRERO
D.N.I. Nro. 09961844

SECRETARIO