



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El Derecho a La Desconexión Digital en el Trabajo Remoto  
durante la pandemia en el sector privado, 2020.

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

**AUTOR:**

Montenegro Salinas, Víctor Abel (ORCID: [0000-0001-6806-5896](https://orcid.org/0000-0001-6806-5896))

**ASESOR:**

Mgtr. Vargas Huamán, Esaú (ORCID: [0000-0002-9591-9663](https://orcid.org/0000-0002-9591-9663))

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

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

LIMA – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A mis padres, hermanas y sobrino, por ser el motivo más grande que le da sentido a mi vida.

Al Dr. Renato Darío Salguero Caycho y Dr. Sergio Salguero Aguilar, por la oportunidad enseñanza y dedicación en mi etapa de aprendizaje en aras de mi crecimiento intelectual.

## **AGRADECIMIENTO**

A toda mi familia por la preocupación, motivación y confianza en el cumplimiento de mis objetivos.

A mi asesor metodológico por la rectitud en su enseñanza, lo que sin duda configura la formación de grandes profesionales.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
RESUMEN.....	V
ABSTRACT .....	VI
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	20
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	21
3.3. Escenario de estudio.....	21
3.4. Participantes.....	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	25
3.6. Procedimiento .....	25
3.7. Rigor científico .....	26
3.8. Método de análisis de datos.....	26
3.9. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS .....	42

### ANEXOS

*Anexo N° 1: Matriz de Categorización*

## RESUMEN

Debido al abuso de poder de dirección por parte del empleador en la nueva modalidad de trabajo remoto, evidenciamos la realidad problemática, de tal manera que, la presente tesis tiene como objetivo determinar cómo el derecho a la desconexión digital, la jornada de trabajo y el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre garantizan y aseguran la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto. De otro lado, del aspecto metodológico, es de enfoque cualitativo, de tipo básico teórico y como diseño de investigación la teoría fundamentada. Asimismo, de los instrumentos de recolección de datos, como la guía de entrevista y guía de análisis documental, fueron discutidos mediante el método de triangulación. Finalmente, se arribó a la conclusión, que el del derecho a la Desconexión Digital, la Jornada de trabajo y el derecho a descanso y disfrute del tiempo libre, significan un punto de partida para garantizar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, no obstante, se requiere, incorporar de manera explícita objetivos marcados en el área de trabajo, un uso razonable de la Jornada de trabajo, así como, establecer derechos, deberes y obligaciones en el marco del derecho a la Desconexión Digital.

**Palabras Clave:** Trabajo remoto, desconexión digital, jornada de trabajo, descanso y disfrute del tiempo libre.

## ABSTRACT

Due to the abuse of management power by the employer in the new modality of remote work, we evidence the problematic reality, in such a way that, the present thesis aims to determine how the right to digital disconnection, the working day and The right to rest and enjoyment of free time guarantee and ensure the conciliation between professional, personal and family life in remote work. On the other hand, from the methodological aspect, it is of a qualitative approach, of a basic theoretical type and grounded theory as a research design. Likewise, the data collection instruments, such as the Interview Guide and Document Analysis Guide, were discussed using the triangulation method. Finally, the conclusion was reached that the right to Digital Disconnection, the working day and the right to rest and enjoy free time, mean a starting point to guarantee the reconciliation between personal, family and work life, However, it is required to explicitly incorporate objectives set in the work area, a reasonable use of the working day, as well as to establish rights, duties and obligations within the framework of the right to Digital Disconnection.

**Keywords:** Remote work, digital disconnection, work day, rest and enjoyment of free time.

## I. INTRODUCCIÓN

En la presente tesis, se abordó principalmente la realidad problemática, respecto del derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, desde el contexto internacional, nacional y local respectivamente. Así pues, en nuestro ordenamiento se ha regulado paulatinamente el derecho a la desconexión digital en el contexto del trabajo remoto a consecuencia de la Covid 19.

Al respecto, mediante D.U 026-2020, se estableció dentro de otras medidas, la creación de una nueva modalidad de trabajo, tanto para las entidades públicas y privadas, incorporar el trabajo remoto, con la finalidad de que los empleados puedan ejercer sus labores desde sus domicilios, estableciendo la jornada de trabajo previo acuerdo con el empleador y la obligación de estar disponible durante el horario acordado. Asimismo, a través de la emisión del D.U 127-2020 y el D.S 004-2021-TR se reguló el derecho a la desconexión digital; la posición del autor reside en que dichas normas resultan insuficientes para la adecuada garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores en el Régimen Laboral de la Actividad Privada. Ello en tanto, si bien a través del último instrumento normativo se brindan aproximaciones respecto al contenido esencial del derecho, se identifican algunas posibilidades de mejora, sobre todo en los mecanismos de control de la jornada laboral (obligación del empleador), así como, en las herramientas para una adecuada fiscalización de la presente modalidad de trabajo.

De lo expuesto, debido a la coyuntura que estamos atravesando y la importancia de esta nueva modalidad tenemos a (Nagel, 2020) quien sostiene que, las alternativas digitales de trabajo como fuente excepcional al empleo tradicional, ha cobrado mucha relevancia debido a la pandemia de la COVID 19, toda vez que, al ser la única modalidad de trabajo para poder obtener ingresos, juega un papel fundamental en la confianza como fuente segura de ingresos. En ese contexto, al no estar regulado debidamente, surgió la necesidad de analizar esta nueva modalidad de trabajo a efectos de evidenciar el abuso del poder de dirección en el lugar de trabajo y proponer soluciones, de tal manera que no afecte la esfera

personal, laboral y familiar del trabajador.

A nivel internacional, también se han evidenciado cambios debido a la manifestación de la COVID 19, sobre todo en el ámbito laboral, de tal manera que, a consecuencia de dichas circunstancias, surge el denominado trabajo a distancia, como opción para evitar el desempleo y los sucesivos contagios. Tal es así, como bien justifica lo anteriormente expuesto (Leonardi, 2020) cuando sostiene que, los trabajos a distancia se han visto de manifiesto en las empresas de manera imprecisa en los años setenta, pero que debido a la expansión de la COVID 19, a nivel mundial las empresas han optado por utilizar los trabajos a distancia como modalidad para el sostenimiento de sus negocios. Empero, su regulación no sería un gran problema, pues con la finalidad de establecer un equilibrio en la esfera privada del empleado en sus actividades propias de su función en esta nueva modalidad, lo que se pretende es evitar vulneraciones de derechos fundamentales, surge el denominado **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**, que consiste, como bien el profesor (Gutiérrez, 2020) concluye, que el derecho a la desconexión digital es un mecanismo reconocido por los trabajadores con la finalidad de frenar y proteger la vida privada, así como, el respeto y cumplimiento de los tiempos de descanso.

La utilidad y pertinencia del derecho invocado, y al ser implementada en diversos países como Francia, España, Corea, Alemania, es que establecen límites al ejercicio de poder del empleador, obligándolo a implementar políticas internas y de actuación, de tal manera que se cumpla con lo normado.

En el contexto nacional, esta nueva modalidad surgió debido a la paralización de actividades comerciales con la finalidad de que gran parte de la población puedan conservar sus puestos de trabajos ya existentes y obtener ingresos para la sustentación de su familia. De tal manera, que para hacer efectivo el trabajo remoto, era necesario el uso de medios digitales, denominada como Tecnologías de la Información y Comunicaciones, definida en nuestra legislación nacional de la siguiente



manera: “a la diversidad de medios tecnológicos, que las personas puedan utilizar en aras de relacionarse con sus semejantes y transmitir diversos contenidos de un destino a otro, sin la necesidad de verse personalmente”. Debido a la COVID 19 en nuestro país, conllevó al empleador a modificar el manejo de su entorno laboral y aplicar el trabajo remoto, de tal manera que, la población trabajadora desempeñen sus funciones bajo esta modalidad; del mismo modo manifiesta (Anka, Thacker, & Penhale, 2020) y vas más allá cuando sostienen, que debido a la COVID 19, surge el nacimiento del trabajo remoto como nueva modalidad, con la finalidad que el trabajador se aísle socialmente, y a la vez ejerza sus labores diarias de manera virtual, pero que al no existir un control, podría significar un riesgo inminente de abuso y negligencia por parte del empleador mientras cumplen con el aislamiento social, en consecuencia, la implementación del trabajo remoto en nuestro país tiene como herramienta fundamental las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, pero el uso excesivo del mismo, acarrearía consecuencias perjudiciales; de tal manera que, al regular debidamente la desconexión digital, de manera específica, con todos su alcances y supuestos, se implantaría límites al poder de dirección del empleador y se lograría la tranquilidad en la vida privada de la clase trabajadora.

Mediante Decreto de Urgencia N.º 026-2020, se regula en el sector privado el trabajo remoto, así como, se incorpora una serie de disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR, y se establece la Guía para el trabajo remoto, aprobada por Resolución Ministerial N.º 072-2020-TR. Asimismo, mediante Decreto de Urgencia N.º 127-2020 (disposición complementaria), se regula la Desconexión Digital, de manera vaga e imprecisa, no estableciendo los límites de manera clara y terminante. Posteriormente, mediante Decreto Supremo N.º 004-2021-TR de fecha 11 de marzo del 2021, amplía los alcances de la desconexión digital, a través de su primera disposición complementaria modificatoria que incorpora el artículo 9-A al Decreto Supremo N.º 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N.º 026-2020.

En consecuencia, sí existe regulación del derecho a la desconexión digital; sin embargo, aún existen dificultades en torno a su aplicación práctica, sobre todo en lo que respecta a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores (jornada de trabajo, derecho a la intimidad y otros derechos inespecíficos); de conformidad con lo establecido en la Declaración de los Derechos Humanos en su artículo 24° cuando señala lo siguiente “que todos tenemos derecho a disfrutar de nuestro entorno privado, a un entorno laboral donde las limitaciones sean impartidas con criterio y al disfrute de nuestro tiempo libre que la ley protege”.

De lo expuesto, se evidencia, sin duda la falta de idoneidad en su regulación, lo que significa que resulta necesaria la aplicación de límites a ese poder del empleador correctamente establecidos en la norma, que busque equilibrar la relación laboral.

En ese escenario, propusimos el límite como bien ya enmarcamos líneas arriba, la correcta implementación del derecho a la desconexión digital en nuestro sistema normativo en esta nueva modalidad de trabajo remoto, así como, de las herramientas necesarias (internet, tecnología, luz, etc.) que a la actualidad genera detrimento en la economía del trabajador en el desempeño de sus funciones, de tal manera que, con ello se busque regular los límites de poder de dirección del empleador y establecer una **JORNADA DE TRABAJO RAZONABLE**, tal y conforme establece como criterio uniforme el Tribunal Constitucional (Exp. 4635-2004-AA/TC) al sostener que: *“al tener la posibilidad el trabajador de tener un tiempo libre que la ley ampara y protege, la misma tiene que tener una estrecha vinculación en la determinación de una jornada laboral razonable”*. Por tal motivo, la determinación de una jornada laboral, jamás puede ser un obstáculo para el correcto ejercicio de sus derechos. De este modo resulta necesario también, que la nueva modalidad de trabajo remoto sea estipulada mediante metas y objetivos que el empleador pueda plantear y el trabajador asumir, sin la necesidad de largas horas de jornada de trabajo al día, evitando de este modo, tiempo en exceso innecesario, que no genere detrimento en la salud y en la esfera privada del trabajador.

Por las consideraciones expuestas, cabe formularnos las siguientes interrogantes: como problema general, ¿cómo el derecho a la desconexión digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar, en el trabajo remoto durante la Pandemia en el sector privado, 2020?, de la cual se desprende las siguientes interrogantes específicas, ¿de qué manera, la jornada de trabajo, garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto?, así como, ¿en qué medida, el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto?, preguntas que serán absueltas conforme vayamos desarrollándola problemática.

Asimismo, la presente tesis tiene como justificación, la teórica, cuyo elemento principal fue la aportación de conocimientos sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, para así, dar herramientas al trabajador digital ante la vulneración de su esfera privada. Si bien en nuestro ordenamiento nacional se reguló el derecho a la desconexión digital a través del D.U. N° 127-2020 y el D.S. N° 004-2021-TR; se proponen elementos más acordes con la protección del trabajador en el presente contexto.

Como justificación metodológica, en el presente informe de investigación se aplicó la utilización de técnicas e instrumentos de recolección de datos, las mismas que fueron debidamente analizadas, en aras de buscar la utilidad y pertinencia de la información recopilada, así como también, de toda fuente que sirva de aporte al presente informe de investigación.

Finalmente, la justificación práctica se sustenta en la necesidad de regular adecuadamente el derecho a la desconexión digital. Al respecto, la presente investigación analiza la dificultad práctica de las normas antes referidas en salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores en el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo 728.

Por otro lado, los objetivos de la presente tesis, son los siguientes: como objetivo general, determinar cómo el derecho a la desconexión digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el

trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020, y como objetivos específicos, establecer si la jornada de trabajo, garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto, asimismo, determinar si el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto.

Asimismo, se procede a plantear como supuesto general, que el derecho a la desconexión digital sí garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto durante la Pandemia en el sector privado, toda vez que, su regulación sirve como herramienta de limitación de poder de dirección del empleador frente al trabajador y equilibrio en la relación laboral.

De otro lado, como primer supuesto específico, la Jornada de Trabajo, sí garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto, debido que habría un control y fiscalización hacia el trabajador, mediante una jornada de trabajo razonable, basado en metas y objetivos, que determine el cumplimiento de dicha figura jurídica laboral. Como segundo supuesto específico, el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, sí asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto, ya que, al existir límites al poder dirección del empleador en esta nueva modalidad de trabajo, el trabajador gozaría del cumplimiento de sus derechos reconocidos por nuestra Constitución.

Finalmente, la presente tesis analiza las distintas normas emitidas relacionadas al derecho a la desconexión digital (D.U 026-2020, D.U 127-2020 y D.S 004-2021-TR), así como, su idoneidad y suficiencia en torno a la problemática expuesta previamente.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente informe de investigación, se tomó en consideración trabajos previos e investigaciones relacionadas con las categorías y objetivos planteados en el marco internacional y nacional.

Como antecedente internacional autores como (Pierre, 2017) ,en su trabajo de investigación, “El Derecho a la Desconexión en Francia”, tiene como propósito implementar en base a análisis crítico, el derecho a la desconexión en el derecho laboral colectivo, bajo una metodología cualitativa - descriptiva. Concluyó argumentando, la importancia del derecho a la desconexión como barrera al abuso del poder de dirección por parte del empleador y proteger al trabajador frente a cualquier vulneración de derechos y la salud en su esfera privada. En la misma línea (Naranjo, 2017), en su trabajo de investigación, “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital”, la cual tiene como objetivo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador en lo que concierne en su descanso, respecto a la metodología, el diseño de investigación fue la teoría fundamentada, concluyendo el autor, que el derecho no se ajusta a la realidad y no protege lo que dice proteger, razón por la cual, resulta necesaria la flexibilización del derecho laboral. Por último, el laboralista (Arrieta Idiákez, 2019), en su trabajo de investigación, “mecanismos para la protección de la vida privada del trabajador, utilizando como base la desconexión digital y la jornada diaria para el bienestar de los trabajadores digitales a distancia en España”, la cual tiene como objetivo analizar la situación en España de los trabajadores a distancia y su vinculación con el derecho a la desconexión digital y la jornada de trabajo, utilizando como herramienta la metodología cualitativa – cuantitativa, el cual concluye, que el exceso de horas trabajadas y la dependencia digital, puede ser perjudicial para la salud de los trabajadores a distancia, de tal manera que, el riesgo resultaría inminente, situación que se debe prevenir.

En cuanto a la doctrina nacional (Tavara Romero, 2019), en su tesis titulada “el Derecho a la Desconexión Laboral y la utilización de los medios

tecnológicos: un límite al empleador”, la misma que tiene como objetivo la regulación del derecho invocado, con la finalidad de evitar abusos y excesos en la utilización de los medios tecnológicos, utilizando como metodología, la cualitativa, arribando a la conclusión que resulta necesaria su regulación, mediante una ley específica, la cual precise la definición del derecho, las conductas transgresoras de derechos fundamentales, los sujetos y la sanción a imponer.

Asimismo, (López, 2018) en su tesis titulada “el Derecho a la Desconexión Laboral y la utilidad de los medios digitales en nuestro sistema jurídico laboral peruano”, la misma que tiene como objetivo, la incorporación del derecho a la desconexión en nuestro ordenamiento jurídico, con la intención de que el empleador evite contactarse con su empleado fuera de la jornada de trabajo, utilizando como metodología descriptiva – explicativa, concluyendo que el derecho a la desconexión laboral es un pilar fundamental en la vida laboral del trabajador, pues al encontrarse en estado de indefensión, resulta vital su regulación para mantener la condición humana y no digital.

Finalmente, la congresista peruana (Cabrera Vega, 2020), que en su condición, propuso la siguiente iniciativa legislativa “Proyecto de ley sobre derechos en el contexto digital para el teletrabajo – desconexión digital”, la cual tiene como objetivo, regular la desconexión digital en la modalidad de teletrabajo, así como en el trabajo remoto; utilizando la metodología del derecho comparado, concluyendo, que la iniciativa ayudará a subsanar limitaciones en los derechos de los trabajadores sujetos a estas modalidades, desde un reglamento hacia una ley.

Como base teórica, tenemos que mediante el Decreto Supremo N.º 044-2020- PCM *“declara el estado de emergencia nacional por la COVID 19” prorrogado de manera sucesiva por diversos decretos supremos.* Asimismo, el Poder Ejecutivo mediante Decreto de Urgencia N.º 026-2020, regula en su artículo 16º el trabajo remoto y la define de la siguiente manera *“[...]la nueva modalidad de trabajo que consiste en la no*

*presencia física del trabajador en su centro de labores, sino, la ejecución de sus funciones desde la comodidad de su hogar". Tal es así que, para la actividad privada, se promulga el Decreto Supremo N.º 010-2020-TR, el mismo que tiene por objeto "[...]la aplicación de las disposiciones en el marco del trabajo remoto en el ámbito privado [...] la cual tiene por finalidad la incorporación del trabajo remoto y evitar el contagio".*

Por otro lado, es menester señalar que el D.U 026-2020 no establece ninguna aproximación respecto al derecho a la desconexión digital; es con la emisión del D.U 127-2020 (31 de octubre de 2020) que se incorpora al ordenamiento jurídico como única disposición complementaria modificatoria la obligación del respeto a la desconexión digital, tal como se indica a continuación:

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA**

“Única. - Modificación 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 (...)

Art. 18 “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.

18.1.6 Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia” (ART.18 -D.U.127-2020).

Como se puede advertir, el D.U 127-2020 no brinda una definición adecuada del derecho a la desconexión digital, limitándose a indicar que es un derecho del trabajador sin explicar en qué consiste su desarrollo. Asimismo, no detalla cuál es el tratamiento de este derecho a los trabajadores de dirección, confianza o aquellos que no cuentan con una fiscalización horaria. Al no definir este derecho, consideramos que su aplicación práctica se condiciona al desarrollo que pueda darle el empleador en el marco de la relación laboral individual.

Con fecha 10 de marzo del 2021, se promulgó el D.S 004-2021-TR, que brinda algunas respuestas respecto a las interrogantes planteadas en el párrafo precedente, definiendo al derecho a la desconexión digital como “el derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios” (Primera Disposición Complementaria Modificatoria). Asimismo, indica que el empleador debe establecer medidas adecuadas para el ejercicio efectivo de la desconexión digital. Ahora bien, establece el tiempo de desconexión digital fuera de la jornada laboral y a los días de descanso semanal o feriados. Este instrumento también aborda el derecho a la desconexión digital para los trabajadores de dirección, lo que no se encuentran con inmediata fiscalización horaria y a los que brindan servicios de naturaleza intermitente.

Como vemos, este decreto supremo, sí precisa el contenido del derecho a la desconexión digital y establece obligaciones hacia el empleador para



su adecuado ejercicio. No obstante, consideramos oportuno que se regule de manera autónoma y especial el derecho a la desconexión digital. Es decir, se requiere una regulación expresa sobre el descanso entre jornadas de trabajo en la modalidad remota. Así como, el derecho del trabajador de no acatar órdenes durante el ejercicio del derecho a la desconexión digital, con las respectivas medidas de protección a nivel sustantivo y procesal (por ejemplo, tipificar a esta conducta como un acto de hostilidad equiparable al despido). Finalmente, esta norma no desarrolla de manera adecuada cuáles serán los mecanismos con los que cuenta la Autoridad Inspectiva de Trabajo (SUNAFIL) para velar por los derechos de los trabajadores en este contexto, situación que hace aún más necesaria la incorporación de estas garantías a nivel legal.

De lo expuesto, continuar laborando en tiempos de pandemia bajo esta nueva modalidad como lo es el trabajo remoto, es gracias a los medios tecnológicos (TICs), que como bien hace mención (Treré, Natale, Keightley, & Punathambekar, 2020), quiénes desde un punto de vista social, resalta la implicancia de la conexión y desconexión digital, cuando menciona sobre la existencia de desigualdad de estos medios, y que no solo está enmarcado sobre los medios digitales en sí, sino, en la utilidad de la misma en plena pandemia, donde nos encontramos físicamente separados. De esta manera, es importante resaltar los alcances de este derecho en distintos aspectos de nuestra vida, tal es así que, el uso que se le da, es definida en nuestra legislación nacional por la Presidencia de Consejo de Ministros, mediante el Reglamento de la Ley N.º 30254 en su Art. 3 como *“la diversidad de medios tecnológicos, para la comunicación y traslado de información, con la finalidad de intercambiar ideas de un determinado destino a otro.”*, así como también, a nivel internacional, tenemos a (Muigua, 2020), quién sostiene que, debido a la COVID 19, la tecnología ha revolucionado distintos campos laborales, pero que sin duda, su utilización podría acarrear ventajas y desventajas; en consecuencia, todo va a depender de la utilidad que la empresa le dé a los medios tecnológicos, pues de ser un uso el inadecuado, laboralmente

el trabajador se vería perjudicado, es esa misma línea tenemos a (Gonzales, 2020) que contextualiza a los medios tecnológicos como aquellos dispositivos digitales con acceso a internet, lo que implica según la coyuntura la prolongación en la jornada de trabajo, que escapa de los estándares laborales, lo que sin duda configura un riesgo en la esfera privada del trabajador durante su tiempo de descanso.

Es importante resaltar, cuán relevante es el uso de las tecnologías de la información y comunicación en los trabajos a distancia, sobre todo en la coyuntura en la que nos encontramos, más aún frente a la regulación del trabajo remoto en nuestro país, como nueva modalidad de trabajo. Por otro lado, cabe tener en cuenta lo señalado por (Araguez, 2018), quién sostiene que el abuso digital; es decir, el esfuerzo desmedido por parte del trabajador, puede significar un riesgo en su aspecto emocional y psicosocial, ya que, su vida privada se vería vulnerada, a tal punto, como mencionan (Ortoll & Cobarsí-Morales, 2016) que, el uso indistinto de las tecnologías, puede generar efectos como el estrés tecnológico, lo que implica una afectación en la conducta y comportamiento del trabajador; por otro lado, tenemos a (Isaacs, 2020), quien clarifica el impacto del trabajo a distancia en el ser humano, quien manifiesta que resulta complicado tratar de manera virtual el daño causado, toda vez que, resulta necesaria la presencia física del afectado y que, por situación de la pandemia, la misma sería un obstáculo. De tal manera que, lo que se busca con la desconexión digital es resaltar al trabajador, y protegerlo frente a cualquier vulneración de sus derechos laborales, como así menciona (Das Acevedo, 2020) cuando relata que, en EE. UU se resalta la importancia del trabajador como pieza fundamental en el crecimiento empresarial, con la finalidad de tener un equilibrio entre el desarrollo financiero y la situación laboral del trabajador, sobre todo bajo estas circunstancias.

De lo expuesto, el autor antes mencionado clarifica la problemática, ya que, el uso de tal herramienta como son las tecnologías de la información y

comunicación en el trabajo remoto, dependerá del adecuado uso consciente del mismo, teniendo en consideración los derechos laborales del trabajador y también fundamentales consagradas en nuestra carta magna. En esa misma línea, tenemos a (Torres García) quien menciona que, la flexibilidad en el uso de las nuevas tecnologías, implicaría un exceso en su utilización, lo que conllevaría a mermar los tiempos de descanso, vacaciones, afectando la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador. Por otro lado, es importante señalar, que debido a la situación actual que estamos atravesando a raíz de la pandemia, se ha determinado un impacto en el aspecto emocional de la ciudadanía, sobre todo de la clase trabajadora, lo que no debería ser ajeno en el presente caso, tal es así que, a nivel Psicológico, tenemos a (Shah, Nogueras, Van Woerden, & Kiparoglou, 2020), quienes sostienen que, el uso de la tecnología digital, podría reducir el riesgo de soledad debido a la COVID 19, pues al existir personas con ese problema, la tecnología significaría un acercamiento social; en consecuencia, trasladando dicho criterio al caso concreto, al existir ya un problema emocional en las personas debido a la COVID 19, el uso inadecuado de la tecnología por parte del empleador, resultaría perjudicial para la salud del trabajador, que debido a las circunstancias actuales no se encontrarían emocionalmente estables por distintos factores; en consecuencia, como bien establece el autor (Vallecillo Gámez, 2020), cuando sostiene, que los medios tecnológicos y la utilidad constante, tienen consecuencias influyentes en la esfera privada como en la esfera laboral del trabajador, llegando a eliminar, o diluir, la brecha entre una y otra. En conclusión, como bien menciona (Beattie & Cassidy, 2021), que, bajo esta coyuntura, no cabe la menor duda que en la ubicación (domicilio) actual en la que se encuentran los trabajadores en el desempeño de sus funciones, las tecnologías están transformando la práctica de desconectarse de Internet.

Por otro lado, en lo que respecta a las funciones del empleador, la máxima autoridad como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH, 2017),

en la sentencia sobre el caso BARBULESCU I estableció que: *las instrucciones del empresario no pueden menoscabar la vida laboral en el centro de labores*. Con lo cual, queda debidamente establecido el respeto al trabajador en cumplimiento de sus funciones. Por otro lado, El Gobierno de España (Presidencia, 2018), en su artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos Digitales (03/2018), considera que, al estar consolidado el derecho a la desconexión digital, está plenamente garantizado el cumplimiento de las normas laborales tanto para los trabajadores del sector público como privado, esto es el respeto a su vida privada y laboral consagrada en la norma.

Como bien hemos venido tratando de manera paulatina durante el desarrollo de la investigación, los alcances, así como, las teorías relativas relacionadas con la delimitación de la problemática, es menester ingresar a profundizarla a grandes rasgos.

De lo anteriormente expuesto, nace la figura jurídica del **DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL**, que consiste, como bien concluye (Pérez Amorós, 2020), cuando sostiene que (...) el derecho a la desconexión digital consiste en no responder a los requerimientos virtuales fuera de la jornada de trabajo. (...) el derecho a la desconexión digital, tiene como objetivo la abstención de horarios prolongados en la jornada laboral, que genere como consecuencia la afectación del descanso, así como, socavar la conciliación, la salud y la intimidad del trabajador.

En consecuencia, nace de alguna u otra manera la necesidad de exigir el cumplimiento de los derechos vulnerados y reformas pertinentes que logre finalmente un equilibrio laboral, de la cual la historia tampoco es ajena y tenemos a (Molina, 2017), que da a conocer a nivel internacional lo siguiente: ante la exigencia por parte de trabajadores del país de *Corea del Sur*, conllevó a que el país en cuestión busque un mecanismo para favorecer a sus trabajadores, instaurando en el año 2016, el derecho a desconectarse del trabajo, en aras del bienestar de sus empleados". En

esta misma línea, queda claro que desde años atrás ya existía la necesidad de invocar el derecho a la desconexión digital, debido a la problemática ya existente a nivel internacional. Asimismo, ante cualquier requerimiento por parte de un trabajador a su empleador, a efectos de solucionar futuros conflictos, importa la necesidad también de una respuesta pronta por parte del empresario, razón por la cual (Mercader, 2017), ejemplifica a través de la firma Mercedes-Benz, quienes como empresa tuvieron la genial idea de utilizar los medios tecnológicos a favor de los empleados, ya que, cada correo que iban dirigidos a los trabajadores que se encontraban de vacaciones, el mismo sea redirigido hacia otro personal que si se encontraba laborando, acto que sin duda evidencia la gran preocupación y respeto por la vida privada de sus trabajadores. Asimismo, tenemos a (Pons, 2020) quien sostiene que, los empleadores deben incorporar políticas internas donde se ponga de manifiesto la desconexión digital, donde previo acuerdo con los trabajadores, se acuerde la regulación y mecanismos que sirvan para garantizar una desconexión digital efectiva y demás acciones para consolidar la idea. En consecuencia, tenemos a (Pérez Campos A. , 2021) quien argumenta que resulta necesario una correcta regulación del derecho a la desconexión digital que vaya de la mano con medidas negociadas; por un lado, de la Empresa privada, así como de la Administración Pública, que garanticen la eficacia entre los trabajos a distancia y el derecho a la desconexión digital.

De lo anteriormente expuesto, resulta necesaria la participación de (Vanova, 2020) en su tesis sobre el impacto en la industria por la propagación de la COVID-19 en las personas que trabajan en las industrias creativas, el cual arriba a la conclusión que, es totalmente importante brindar un ambiente idóneo para los trabajadores, de tal manera que, se pueda desenvolver bajo esta nueva modalidad; razón por la cual, se evidencia una suerte de importancia y preocupación de la clase trabajadora, en este impacto derivado de la pandemia.

De todas estas manifestaciones sobre el derecho a la desconexión digital, de diversos puntos de vista a nivel internacional, es necesario determinar la importancia de consagrar el derecho a la desconexión digital en nuestro ordenamiento jurídico, que ya se encuentra normada a nivel internacional y que puede servir como antecedente para la regulación en nuestro país, así tenemos a (Campos, 2019) que explica el interés del derecho laboral en general, respecto a la regulación del derecho a la desconexión de la siguiente manera: “[...] la incorporación del derecho a la desconexión digital, importa desde diversos puntos de vista, social, jurídico, y económico, pues abarca un sinnúmero de situaciones que no solo van dirigidas exclusivamente al trabajador, sino, a nivel macro”

Refuerza lo dicho anteriormente lo referido por la (Organización Internacional del Trabajo, 2019) cuando manifiesta que la situación del trabajo a distancia, implica que los esfuerzos superen límites establecidos, mucho más que cuando se trabaja de manera tradicional, lo que implica, alejarlos de su centro de labores, pero con un exceso en su jornada de trabajo.

Si bien es cierto, existen normas que regulan los derechos laborales de los trabajadores, así como la protección de los mismos, aquellos que no logran consolidarse, así tenemos a (García González, 2020) quien sostiene que el escenario normativo resulta ser ambiguo y plagado de inseguridad jurídica, toda vez que, los legisladores están acostumbrados a remitir las indefiniciones normativas a otras fuentes del derecho, que comúnmente generan pronunciamientos contradictorios, que no hacen sino confundir a los operadores del derecho y más aún, a la población. De lo expuesto, tenemos a (Falguera & Baylos, 2019) quien sostiene que, existe la denominada “inacción legislativa” en materia laboral, en consecuencia, son los Tribunales de Justicia, quienes asumen ese rol respecto a la regulación en materia laboral, la misma que establecen límites a los poderes empresariales, en aras de la protección de la clase trabajadora. Por otro lado, manifiesta, que el rol que asumen los

Tribunales de Justicia, genera contradicción entre sus propias decisiones judiciales sobre la materia, lo que, sin duda, genera confusión sobre la determinación de lo que debería ser. En conclusión, en materia laboral, los legisladores no asumen correctamente la facultad legislativa, dejando a mera interpretación lo que la norma no resuelve. De otro lado, desde un contexto de un sector de la clase trabajadora, como lo es el ámbito universitario, (Ramón Fernández, 2021) sostiene que, al existir un cambio en la modalidad de trabajo, el mismo ha generado dificultades en la jornada de laboral, generando una suerte de “HIPERCONNECTIVIDAD” continuada en las labores universitarias, lo que sin duda genera problemas en relación a la conciliación de la actividad laboral y familiar, lo que implica establecer límites al poder de dirección del empleador frente al trabajador. Por otro lado, tenemos a (Millares, 2019) quien sostiene que, la protección de la jornada de trabajo, a pesar de ser un derecho internacionalmente protegido, el mismo no logra consolidarse en la práctica, por tal motivo, el derecho a la desconexión digital, significara un respaldo a ese derecho reconocido laboralmente, la misma intención plantea (García González, 2020) cuando pone en conocimiento que los mecanismos para la aplicación del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva resultan ser escasos, por lo tanto, la rigurosidad de su aplicación no surtiría efectos, en consecuencia, su regulación consiste en ser una norma regulada de manera específica, que busque solución inmediata sin la necesidad de utilizar otros mecanismos que permitan alcanzar justicia, como por ejemplo, la tutela jurisdiccional efectiva, que sin duda, en la actualidad resulta ser tedioso, pues implica estar inmerso en un proceso judicial, así como, el miedo a perder su empleo o por desconocimiento de las normas que la regulan, es que el abuso hacia el trabajador aún persiste, como bien entiende (Tascón, 2018) cuando dice, existen mecanismos de control tradicionales para la protección del trabajador, pero resulta vital que ante su falta de efectividad, se reconozca el derecho a la desconexión; razón por la cual, al tener instrumentos ya establecidos para la protección de los derechos laborales de los trabajadores y frente

a esta nueva modalidad importa regular el derecho a la desconexión digital, de tal manera que bajo estas circunstancias, el abuso por parte del empleador de las tecnologías de la información y comunicación fuera de la jornada de trabajo, sea identificado y sancionado. En conclusión, tenemos a (Serrano, 2019) quien manifiesta contundentemente que, a raíz de la incorrecta utilización de los medios tecnológicos, ha generado un detrimento en la salud del trabajador, debido a la excesiva Jornada de Trabajo no remunerado y dificultad para conciliar, la vida laboral, personal y familiar del trabajador, en consecuencia, al tener una escasa regulación, no podemos dejar en manos de la doctrina como anécdota la problemática, sino, que es necesario una regulación que vaya acompañada de medidas legislativas referente a la jornada de trabajo.

Finalmente, como bien manifiesta (Mathieu, 2016), al sostener que: *El derecho a la desconexión digital como mecanismo para la protección de la esfera privada del trabajador, y a su salud mental.* De lo expuesto, el autor resalta la importancia del derecho a la desconexión como punto de partida de la conciliación entre la vida personal y vida profesional, así como también, de la salud de los trabajadores.

Por las consideraciones expuestas, resulta necesario una correcta regulación del **DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL** en nuestro ordenamiento jurídico laboral, toda vez que, al establecer de manera clara y precisa, las obligaciones del empleador y deberes del empleado, el límite al poder de dirección del empleador generara efectos frente al trabajador fuera de la jornada laboral, así tenemos a (Chiuffo, 2018) cuando refuerza nuestra posición y sostiene que la desconexión, consiste en la atribución del trabajador de desconectarse de los medios tecnológicos, ante la culminación de su jornada de trabajo, entendiéndose fuera de su jornada de trabajo, esto es en su descanso, licencias o vacaciones.

En lo que respecta a los enfoques conceptuales, por un lado, el **trabajo remoto**, consagrado en el art. 16 del D.U N° 026-2020, que en su art. 3 del D.S N° 010- 2020-TR, la define:



“[...] como 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” (párr.1).

Por otro lado, tenemos a la **desconexión digital**, es aquel derecho del trabajador a no ser contactado por el empleador fuera de la jornada de trabajo. Asimismo, la **jornada laboral**, consiste en el lapso que el trabajador se encuentra en la obligación de realizar las labores para las cuales fue contratado o cuando menos estar a disposición de su empleador para cuando este le requiera hacer alguna actividad. Ahora bien, **el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre**, se encuentra consagrado en el art. 2 inciso 22 de la Constitución Política del Perú la cual señala que: toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

La presente tesis, tiene un enfoque cualitativo, el mismo que se sustentó en una investigación básica, conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está orientada a contribuir con una estructura de conocimientos científicos, la misma que de acuerdo al tipo de investigación no es de aplicación inmediata a nuestra realidad social. Importa la necesidad de identificar y obtener información respecto a la realidad problemática, orientada a servir como aporte al conocimiento teórico – científico, con la finalidad de arribar a conclusiones en aras del descubrimiento de principios y leyes, de tal manera que, la presente tesis está destinada al estudio de investigación básica, ya que, de acuerdo al tema de investigación, “El derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el Sector Privado, 2020”, se comprendió y contextualizó en base a datos recabados mediante los instrumentos de recolección de información obtenidas por especialistas en la materia, donde se logró tener de manera clara y precisa la importancia de la institución jurídica del Trabajo remoto, como nueva modalidad de trabajo, así como, del Derecho a la Desconexión Digital, mediante la utilización de teorías, jurisprudencias, y legislación comparada respecto a las categorías, entre otros.

En lo que respecta al diseño de investigación, partimos de la premisa que esta sirve para esquematizar y está orientada a establecer un modelo o estructura, que conlleve a establecer pasos a seguir para la elaboración de una investigación. De tal manera que, se determinó como diseño de investigación la teoría fundamentada, la misma que se utilizó para poder recabar información relevante que respondan a nuestras categorías y subcategorías que forman parte de nuestro Informe de Investigación, y que conllevó al nacimiento de teorías nuevas que justifican la correcta aplicación de nuestro Informe de Investigación y los efectos jurídicos que conllevaría su aplicación en la práctica.

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

El presente Informe de Investigación se conformó por categorías y subcategorías que fueron materia de análisis profundo mediante teorías fundamentadas, ya sea teórica, jurisprudencial o legislación comparada etc., así como también, su aplicación dentro de nuestra realidad, como sus efectos, y son las siguientes:

**Tabla 1**

*Categorías y Subcategorías*

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
1. DERECHO A LA DESCONEJIÓN DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"><li>• JORNADA DE TRABAJO.</li><li>• DERECHO AL DESCANSO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE.</li></ul>
2. TRABAJO REMOTO	<ul style="list-style-type: none"><li>• PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR</li><li>• TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.</li></ul>

Fuente: Elaboración propia

Hacer hincapié que la matriz de categorización se encuentra anexada en la presente tesis.

### 3.3. Escenario de estudio

En la presente tesis, se identificó la realidad problemática, dónde se situó el fenómeno y el sector donde se desarrolla, con la única y exclusiva finalidad de brindar solución mediante reformas que contribuyan a la equidad en las relaciones personales. De lo anteriormente expuesto, el

escenario de la presente tesis fue el sector privado de las empresas que trabajan bajo la modalidad de trabajo remoto, de la provincia y departamento de Lima - Perú, toda vez que, en tal ámbito es donde se desarrolla con más frecuencia el fenómeno investigado.

### **3.4. Participantes**

Para obtener opinión respecto al fenómeno investigado, se tuvo como participantes abogados con amplia especialidad en materia laboral, así como también, una segunda especialidad en derecho del trabajo.

La participación de aquellos expertos, estuvo orientada a contribuir con información relevante e idónea para la finalidad de la presente tesis, de tal manera que, la absolución de las preguntas debidamente establecidas en la Guía de entrevista, ayudó a determinar la realidad problemática y las posibles salidas o soluciones al problema planteado.

Es de señalar, que la participación de cada entrevistado, experto en la materia, se sustentó en el pleno conocimiento, bagaje doctrinario y máxime de la experiencia que sirvió como justificación a la postura adoptada, la misma que se obtuvo mediante la discusión de resultados derivados de las preguntas establecidas en la Guía de entrevista por cada objetivo planteado, logrando establecer discusiones externas e internas respecto del fenómeno investigado, para obtener como consecuencia, la discusión personal, que fue determinante para arribar a las conclusiones y establecer las recomendaciones respectivas en la presente tesis.

En consecuencia, como se expuso líneas arriba, resultó importante las aportaciones de los expertos en la materia, toda vez que, fueron aquellos los que contribuyeron al desarrollo de la presente tesis, mediante posturas que sin duda alguna sirvieron como respaldo y soporte para comprobar la realidad problemática existente, las posturas y posibles soluciones al fenómeno investigado.

**Tabla 2***Participantes*

NOMBRES	PROFESION	CARGO	EXPERIENCIA LABORAL
<b>Dr. Alejandro José Navarrete Maldonado</b>	ABOGADO	Abogado principal en Estudio Navarrete Maldonado Abogados	10 años
<b>Dr. Carlos Alfonso Marreros Ramírez</b>	ABOGADO	Abogado especialista en Derecho de Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú	10 años
<b>Dr. Alfredo Antonio Salas Aguado</b>	ABOGADO	Abogado independiente, especialista en Derecho Laboral por la Universidad Católica del Perú.	10 años
<b>Dr. Andrés Edgardo Salas Fernández</b>	ABOGADO	Abogado independiente, especialista en Derecho Laboral por la Universidad Católica del Perú.	10 años
<b>Dr. Carlos Eduardo Saco Chipana</b>	ABOGADO	Ex Jefe de Recursos Humanos Ex Sub Director de Inspección Laboral Ejercicio independiente de la profesión Colaborador permanente de la revista Soluciones Laborales	10 años
<b>Dr. César Augusto Fernández Mata</b>	ABOGADO	Abogado egresado de la Universidad Católica del Perú quien desempeña sus funciones en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	10 años
<b>Dra. Jaddy Ladrón de Guevara Landa</b>	ABOGADA	Abogada independiente y especialista en Derecho de Trabajo	10 años
<b>Dr. Jesús Enrique Aguinaga Saavedra</b>	ABOGADO	Abogado laboralista y Magister en Derecho y Empresa, que ejerce sus funciones en SUNARP – Oficina General de Asesoría Jurídica.	10 años
<b>Dr. Cesar Humberto Díaz Jáuregui</b>	ABOGADO	Asesora laboralista, quien desempeña actualmente sus funciones en el Ministerio de la vivienda, construcción y saneamiento.	10 años
<b>Henry Eduardo Tunanñaña Porras</b>	ABOGADO	Abogado independiente y especialista en Derecho Labora.	10 años

Fuente: Elaboración propia

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

La presente tesis, tuvo como técnica de recolección de datos la Entrevista, la misma que fue utilizada para lograr cumplir con los objetivos trazados. Asimismo, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos es la denominada Guía de Entrevista, la cual estuvo conformada por interrogantes puntuales, debidamente planteadas dirigidas a nuestros especialistas en la materia, quienes con su amplia experiencia en materia laboral lograron disipar dudas de manera razonable.

De otro lado, como técnica de recolección de datos se utilizó el Análisis Documental con la única y exclusiva finalidad de recopilar información vital de textos científicos u otros de distinta naturaleza que contribuya con la finalidad de la presente tesis. De esta manera, es que, en nuestra tesis, se utilizó como instrumento de recolección de datos la Guía de Análisis Documental, a efectos de poder extraer información derivadas de las sentencias emitidas por los distintos Órganos Jurisdiccionales, nacionales e internacionales, que, dentro del fondo de la controversia, emplearon soluciones referentes a la problemática planteada.

### **3.6. Procedimiento**

El procedimiento que se aplicó como estructura de nuestra presente tesis, con el objetivo de resolver el problema identificado, fue, como punto de partida el enfoque cualitativo con diseño de teoría fundamentada, la misma que mediante la recolección de datos, permitió tener acceso a la información relacionada con la presente tesis, las mismas que fueron debidamente analizadas mediante los objetivos planteados, e identificadas en la Guía de Análisis Documental. Por otro lado, para la recolección de datos mediante el instrumento utilizado, como lo es la Guía de Entrevista, se recopiló la información brindada por los expertos especialistas en ámbito laboral.

### 3.7. Rigor científico

Es menester hacer hincapié en la importancia que resulta el término RIGOR CIENTÍFICO, pues la misma se sustenta en la calidad del presente Informe de Investigación, teniendo en cuenta los estándares que se tuvieron que cumplir, a efectos de obtener como resultado, nuestra tesis debidamente elaborada. Asimismo, se solicitó la validación de nuestra Guía de Entrevista, a tres expertos, teniendo en cuenta la tabla de categorías y subcategorías, conforme se demuestra en la tabla N. ° 3.

**Tabla 3**

*Validación de la Guía de Entrevista*

EXPERTOS	CARGO	PORCENTAJE	CONDICION
<b>Vargas Huamán Esau</b>	Docente Universitario Universidad Cesar Vallejo	94%	Aceptable
<b>Luca Aceto</b>	Docente Universitario Universidad Cesar Vallejo	95%	Aceptable
<b>Eliseo Wenssel</b>	Docente Universitario Universidad Cesar Vallejo	95%	Aceptable

Fuente: Elaboración propia

### 3.8. Método de análisis de datos

En lo que respecta al método de análisis de datos, el mismo se sustentó en el conjunto de procedimientos que permitió el análisis riguroso de la información recopilada, lo que conllevó a alcanzar nuestros objetivos planteados. De esta forma, priorizamos tres métodos, entre ellos, el método descriptivo, que estuvo orientada a describir los resultados obtenidos a través de nuestro instrumento de recolección de datos, así como, el método interpretativo, el mismo que consistió en analizar la guía



de análisis documental, esto es, se verificó la trascendencia de las jurisprudencias obtenidas, la utilidad y pertinencia de cada una de ellas y considerarlas como fuente en nuestra tesis, además, el método inductivo, que se sustentó en la determinación de los supuestos establecidos en nuestra tesis, la cual permitió, la elaboración de nuestras conclusiones y recomendaciones en la presente tesis.

### **3.9. Aspectos éticos**

La elaboración de la presente tesis, se enmarcó dentro de los estándares de calidad y principios éticos y morales, lo cual tuvo como consecuencia que el contenido sea propio del autor. Por otro lado, todas las fuentes y antecedentes u otra forma de recopilación de datos han sido asumidos respetando el Derecho de Propiedad Intelectual. De lo expuesto, se desprende la correcta utilización de las normas APA séptima edición ofrecidas como herramienta por la Universidad Cesar Vallejo, así como de las directrices metodológicas establecidas por la resolución del Vicerrectorado de investigación N° 005- 2020-VI-UCV.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente subtítulo, desarrollaremos la descripción de resultados recabados de los instrumentos de recolección de datos de la Guía de Entrevista y Guía de Análisis Documental. De este modo, iniciamos detallando los datos recopilados en la Guía de Entrevista, respecto al Objetivo General: Determinar cómo el derecho a la Desconexión Digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el sector privado, 2020, para tal efecto, se formularon las siguientes interrogantes:

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo el derecho a la Desconexión Digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar, en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el sector privado?
2. En su opinión, ¿de qué manera el Derecho a la Desconexión Digital resulta ser garantía para el trabajador en el desempeño de sus funciones, en la nueva modalidad del trabajo remoto?
3. De acuerdo a nuestra realidad laboral, ¿qué problemas existen respecto a la nueva modalidad de Trabajo Remoto en nuestra legislación laboral?

Respecto a la primera interrogante, para Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Fernández, Aguinaga, Saco, Ladrón de Guevara, Díaz y Tunanñaña (2021), consideran que la desconexión digital constituye un mecanismo para garantizar el respeto de la jornada de trabajo, al limitar el contacto de los trabajadores y empleadores a través de dispositivos digitales (TICs), durante los distintos periodos de descanso, llámese al periodo fuera de la jornada de trabajo, el periodo vacacional o el día de descanso semanal, día feriado y en general, cualquier tipo de suspensión del contrato de trabajo, con la finalidad de evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva, que redunden en el detrimento de la salud del trabajador, de sus condiciones de vida y las de su familia, donde se establezca como solución de la misma, una buena estructura laboral del área del trabajador, donde se puedan programar funciones, teniendo objetivos diarios, semanales o mensuales, en

consecuencia, una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital definitivamente si garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar. Por otro lado, para Salas Fernández (2021), considera que, existen problemas en la fiscalización y el cumplimiento del Derecho a la Desconexión Digital, por tal motivo, la considera como una iniciativa. Asimismo, respecto a la segunda interrogante, tenemos a Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Fernández, Aguinaga, Saco, Ladrón de Guevara, Díaz y Tunanñaña (2021), consideran que la desconexión digital debe ser garantizada por el empleador con el objeto de determinar, adecuadamente, un horario de trabajo a sus empleados. Esto permitirá un desempeño regular en las funciones, sin que afecte su vida, asimismo, la existencia de factores importantes para su cumplimiento, como: objetivos bien marcados en el área de trabajo (proyectar metas), comunicación con el jefe inmediato (buen clima laboral), con la finalidad de controlar los riesgos psicosociales, la carga mental, la doble presencia laboral, entre otros factores que, a la luz del artículo 56° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley salud mental, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2020-SA, y los lineamientos aprobados por la Resolución Ministerial 972-2020-MINSA, deben ser controlados por el empleador. Por otro lado, Salas Fernández (2021), considera una mejor regulación del Derecho a la Desconexión Digital, serviría como garantía para el trabajador en el desempeño de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo, pero que actualmente no tiene la seguridad que lo sea. Por último, en lo que respecta a la tercera interrogante, tenemos a Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Salas Fernández, Fernández, Aguinaga, Saco, Ladrón de Guevara, Díaz y Tunanñaña (2021), consideran que el establecer un uso razonable en la jornada de trabajo, y sobre todo el respeto de la misma, es el punto de partida para garantizar la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto. En principio, se entiende que ello debiera ser así; sin embargo, en la práctica y considerando esta coyuntura claramente no se cumple. En parte esto explica que se haya tenido que regular, aunque de manera insuficiente, mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, nuevas obligaciones en torno al derecho a la desconexión digital, las cuales prevén reforzar o visibilizar las disposiciones sobre jornada máxima

de trabajo.

En relación al Objetivo Específico 1: Establecer si la Jornada de Trabajo, garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto, se formularon las siguientes interrogantes:

4. En su opinión, ¿de qué manera la Jornada de Trabajo, garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto?
5. De acuerdo a su experiencia, ¿qué problemas existen respecto a la Jornada de Trabajo en la regulación de la nueva modalidad del trabajo remoto?
6. ¿Cree usted que, la aplicación de la nueva modalidad de Trabajo Remoto garantiza la conciliación entre la vida, personal, profesional y familiar del trabajador?

Referente a la cuarta interrogante, tenemos a Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Salas Fernández, Fernández, Aguinaga, Saco, Ladrón de Guevara, Díaz y Tunanñaña (2021), consideran que el establecer un uso razonable en la jornada de trabajo, y sobre todo el respeto de la misma, es el punto de partida para garantizar la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto. En principio, se entiende que ello debiera ser así; sin embargo, en la práctica y considerando esta coyuntura claramente no se cumple. En parte esto explica que se haya tenido que regular, aunque de manera insuficiente, mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, nuevas obligaciones en torno al derecho a la desconexión digital, las cuales prevén reforzar o visibilizar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo. Asimismo, respecto a la quinta interrogante, tenemos a Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Salas Fernández, Fernández, Aguinaga, Saco, Ladrón de Guevara, Díaz, Tunanñaña (2021), coinciden en que la jornada de trabajo en la nueva modalidad de trabajo remoto no está adecuadamente regulado, toda vez que, no existe un adecuado control de la jornada de trabajo, más allá de lo establecido en la desconexión digital de manera muy superficial. Por último, en lo que respecta a la sexta interrogante, tenemos a, Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Fernández, Saco, Aguinaga, Díaz y Tunanñaña (2021), consideran que al iniciar esta modalidad el 15 de marzo de 2020, no. Luego,

ante los cambios dados, por ejemplo, con el Decreto de Urgencia N° 127-2020, la situación ha mejorado, aunque no se puede concluir que garantiza de manera efectiva la conciliación entre la vida personal, profesional y familiar del trabajador. Por otro lado, Salas Fernández y Ladrón de Guevara, consideran que no.

En relación al Objetivo Específico 2: Determinar si el Derecho al Descanso y Disfrute del Tiempo Libre, asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto, se formularon las siguientes preguntas:

7. De acuerdo a su experiencia, ¿en qué medida el Derecho al Descanso y Disfrute del Tiempo Libre, asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en la modalidad de Trabajo Remoto?
8. En su opinión, ¿qué problemas existen respecto al ejercicio pleno del Derecho al Descanso y Disfrute del Tiempo Libre en la nueva modalidad de trabajo remoto?
9. De acuerdo a su experiencia, ¿cómo se encuentra regulada el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre en la normativa de la nueva modalidad de Trabajo remoto?

En lo que respecta a la séptima interrogante, tenemos a Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Salas Fernández, Fernández, Saco, Ladrón de Guevara, Díaz y Tunanñaña (2021), sostienen que, si se respeta el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, claramente se asegura la conciliación profesional, personal y familiar, pues, se reduciría o eliminaría toda posibilidad de mezcla, desarrollo simultáneo, interferencia, o superposición entre la vida laboral y personal y por tanto, no se generarían situaciones de conflicto entre ambas, dándose por tanto la alegada conciliación y que a través del Derecho a la Desconexión Digital como herramienta del trabajador se pretende proteger. Por otro lado, Aguinaga (2021), cuestiona el surgimiento del Derecho a la Desconexión Digital, que no era necesario, dado que pudo reforzarse otras disposiciones que ya estaban vigentes. Por otro lado, respecto a la octava interrogante, tenemos a Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Salas Fernández, Fernández, Aguinaga, Saco, Ladrón de Guevara, y Díaz (2021),

sostienen, que el principal problema es que, ante la falta de control hacia el empleador sobre el inicio y fin de la jornada de trabajo, resulta complejo preservar el ejercicio del derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, por tal motivo, el Derecho a la Desconexión Digital, surge como herramienta para el cumplimiento de tal derecho, asimismo, otro problema surge, si no hay objetivos marcados como metas programadas, puede suscitar el problema al realizar la actividad de trabajo, conllevando a jornadas laborales fuera del horario establecido, generando que no se respete el ejercicio al descanso y disfrute del tiempo libre. Por otro lado, Tunanñaña (2021), sostiene que el principal problema es de espacios, el confinamiento ha vuelto al hogar centro de labores, centro de descanso y centro de recreación. Por último, en lo que respecta a la novena interrogante, tenemos a Navarrete, Marreros, Salas Aguado, Salas Fernández, Fernández, Aguinaga, Saco, Ladrón de Guevara, y Díaz (2021), sostienen que el Derecho al Descanso y Disfrute del Tiempo Libre, no se encuentra regulado en la normativa de la nueva modalidad de trabajo remoto, pero que mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020, se establece el derecho de los trabajadores a la Desconexión Digital, a fin de garantizar el descanso laboral constitucionalmente amparado. Por otro lado, Tunanñaña (2021), alega que no se encuentra tan bien regulado, toda vez que, la regulación debería atender de manera más cuidadosa la nueva realidad y plantear un mejor enfoque de respeto a los derechos del trabajador aún en su hogar.

Asimismo, en relación a los hallazgos recopilados en el instrumento de recolección de datos de la Guía de Análisis Documental, respecto del Objetivo General: Determinar cómo el derecho a la Desconexión Digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el sector privado, 2020, se examinó la Ley Francesa N° 2016-1088, donde el legislador francés, desarrolla el derecho a la desconexión y la enmarca en el contexto intrínseco del trabajador, la cual considera, que la repercusión de un uso razonable de los medios tecnológicos, significaría, el respeto al tiempo de descanso y disfrute del tiempo libre del trabajador, así como, de su vida personal y familiar.

Por otro lado, respecto al Objetivo Especifico 1: Establecer si la Jornada de Trabajo, garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto, se examinó la Ley Italiana N° 81/2017, donde el legislador italiano, al desarrollar el trabajo inteligente, el mismo consiste en que la jornada de trabajo, bajo esta modalidad, y con los medios tecnológicos utilizados, y previo acuerdo entre las partes, sean ellos quienes fijen la jornada de trabajo dentro de los parámetros que la ley otorga, ya sean mediante ciclos, fases u objetivos trazados, que signifiquen menos horas de trabajo, pero mayor eficacia y eficiencia.

En relación al Objetivo Especifico 2: Determinar si el Derecho al Descanso y Disfrute del Tiempo Libre, asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto, se examinó la Jurisprudencia Vinculante del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC sobre Derecho del Trabajo, donde los miembros del Tribunal Constitucional, abren la posibilidad que previo acuerdo con el trabajador, mientras se encuentren dentro de los parámetros de la jornada de trabajo establecidas por ley, puedan acordar jornadas atípicas, que permitan el descanso y disfrute del tiempo libre que asegure la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar del trabajador, bajo esta modalidad.

En este apartado describimos la Discusión de Resultados como consecuencia de la aplicación del método de triangulación en relación a los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista y la guía de análisis documental, con los hallazgos de los antecedentes de investigación o trabajos previos y las corrientes doctrinarias relativas al tema de investigación.

**Por un lado, de los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista respecto al Objetivo General**, la mayoría de los entrevistados especialistas en derecho de trabajo sostienen que, la desconexión digital constituye un mecanismo para garantizar el respeto de la jornada de trabajo, al limitar el contacto de los trabajadores y empleadores a través de dispositivos digitales (TICs), durante los distintos periodos de descanso, llámese al periodo fuera de la jornada de trabajo, el

periodo vacacional o el día de descanso semanal, día feriado y en general, cualquier tipo de suspensión del contrato de trabajo, con la finalidad de evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva, que redunden en el detrimento de la salud del trabajador, de sus condiciones de vida y las de su familia, así como, la existencia de factores importantes para su cumplimiento, como: objetivos bien marcados en el área de trabajo (proyectar metas; no obstante en la práctica y considerando esta coyuntura claramente no se cumple. En parte esto explica que se haya tenido que regular, aunque de manera insuficiente, mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, nuevas obligaciones en torno al derecho a la desconexión digital.

Asimismo, de los hallazgos encontrados en la **guía de análisis del documento jurisprudencial**, respectivamente en la Ley Francesa N° 2016-1088, el legislador estableció en dicha norma, el derecho a la desconexión y la enmarcó en el contexto intrínseco del trabajador, la cual considera, que la consecuencia de un uso razonable de las tecnologías de la información, representaría, el respeto al tiempo de descanso y disfrute del tiempo libre del trabajador, así como, de su vida personal y familiar. Por lo tanto, un uso razonable de las tecnologías de la información, trabajado por el empleador teniendo en cuenta la esfera privada del trabajador, generaría, que el derecho a la desconexión digital surta efectos.

**Al respecto (López, 2018)** sostiene que, el derecho a la desconexión laboral es un pilar fundamental en la vida laboral del trabajador, pues al encontrarse en estado de indefensión, resulta vital su regulación para mantener la condición humana y no digital. Por lo tanto, los efectos del derecho a la desconexión digital en la vida laboral del trabajador, dependerá, de la importancia que la legislación le dé, toda vez que, una correcta regulación conllevará a que esa importancia sea trasladada al empleador para su aplicación correcta.

**Del mismo modo, la doctrina de (Pérez Amorós, 2020)** manifiesta que, el derecho a la desconexión digital consiste en no responder a los requerimientos virtuales fuera de la jornada de trabajo, el mismo que implica la abstención de horarios prolongados en la jornada laboral, que signifique la afectación del



descanso, la conciliación, la salud y la intimidad del trabajador. En esa línea lógica, (Gutiérrez, 2020) sostiene que, el derecho a la desconexión digital es un mecanismo reconocido por los trabajadores con la finalidad de frenar y proteger la vida privada, así como, el respeto y cumplimiento de los tiempos de descanso. De lo expuesto, (Campos, 2019), amplía la línea de su aplicación, y sostiene que, la incorporación del derecho a la desconexión digital, importa desde diversos puntos de vista, social, jurídico, y económico, pues abarca un sinnúmero de situaciones que no solo van dirigidas exclusivamente al trabajador, sino, a nivel macro.

A partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, trabajos previos y corrientes doctrinarias, demostramos el supuesto general, toda vez que, se determinó que la desconexión digital constituye un mecanismo para garantizar el respeto de la jornada de trabajo, como consecuencia del límite entre el contacto de los trabajadores y empleadores a través de dispositivos digitales (TICs), durante los distintos periodos de descanso, llámese al periodo fuera de la jornada de trabajo, el periodo vacacional o el día de descanso semanal, día feriado y en general, cualquier tipo de suspensión del contrato de trabajo, con la única y exclusiva finalidad, de evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva, que redunden en el detrimento de la salud del trabajador, de sus condiciones de vida y las de su familia. Por último, resulta vital la necesidad de emplear factores que incidan en su cumplimiento, como objetivos bien marcados en el área de trabajo y proyectar metas; no obstante, en la práctica y considerando esta coyuntura claramente no se evidencia.

**Asimismo, de los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista respecto al Objetivo Específico 1**, la mayoría de los entrevistados especialistas en derecho de trabajo, consideran que el establecer un uso razonable en la jornada de trabajo, y sobre todo el respeto de la misma, sería el punto de partida para garantizar la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto. Asimismo, adicionan que la jornada de trabajo en la nueva modalidad de trabajo remoto, no está adecuadamente regulado, toda vez que,

no existe un adecuado control de la jornada de trabajo, más allá de lo establecido en la desconexión digital de manera muy superficial, por lo tanto, no se puede concluir que garantiza de manera efectiva la conciliación entre la vida personal, profesional y familiar del trabajador. Por otro lado, la minoría, consideran que no.

Asimismo, de los hallazgos encontrados en **la guía de análisis del documento jurisprudencial**, respectivamente en la LEY ITALIANA N.º 81/2017 (SMART WORKING), desarrolla el trabajo inteligente, que consiste en que la jornada de trabajo, bajo esta modalidad, y con los medios tecnológicos utilizados, y previo acuerdo entre las partes, fijen la jornada de trabajo dentro de los parámetros que la ley otorga, ya sean mediante ciclos, fases u objetivos trazados, que signifiquen menos horas de trabajo, pero mayor eficacia y eficiencia.

**Al respecto, Arrieta (2019)**, sostiene, que el exceso de horas trabajadas y la dependencia digital, puede ser perjudicial para la salud de los trabajadores a distancia, por lo tanto, el riesgo resultaría inminente, situación que se debe prevenir. Por lo tanto, el uso razonable de la Jornada de Trabajo, implantada en la norma, resultaría la solución a nuestra realidad social.

Asimismo, **La doctrina de Chiuffo (2018)**, sostiene que la desconexión, consiste en la atribución del trabajador de desconectarse de los medios tecnológicos, ante la culminación de su jornada de trabajo, entendiéndose fuera de su jornada de trabajo, el descanso, licencias o vacaciones. Asimismo, (Millares, 2019) identifica la problemática, cuando manifiesta que, la protección de la jornada de trabajo, a pesar de ser un derecho internacionalmente protegido, el mismo no logra consolidarse en la práctica, por tal motivo, la aplicación del derecho a la desconexión digital, significará un respaldo a ese derecho reconocido laboralmente. Por lo tanto, para solución de la problemática antes descrita (Pons, 2020) concluye que, los empleadores deben incorporar políticas internas donde se ponga de manifiesto la desconexión digital, donde previo acuerdo con los trabajadores, se acuerde de la regulación y mecanismos que sirvan para garantizar una desconexión digital efectiva y demás acciones para consolidar la idea.

Asimismo, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, trabajos previos y corrientes doctrinarias, demostramos el supuesto específico 1, toda vez que, se determinó que, el uso razonable de la jornada de trabajo, y sobre todo el respeto de la misma, significa el punto de partida para garantizar la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto. Es de señalar, que la jornada de trabajo en la nueva modalidad de trabajo remoto, no se encuentra correctamente regulado, toda vez que, no existe un adecuado control de la jornada de trabajo, más allá de lo establecido en la desconexión digital de manera muy superficial, por lo tanto, no se puede concluir que garantiza de manera efectiva la conciliación entre la vida personal, profesional y familiar del trabajador.

**Por último, de los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista respecto al Objetivo Específico 2,** la mayoría de los entrevistados especialistas en derecho de trabajo, sostienen que, si se respeta el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, claramente se aseguraría la conciliación profesional, personal y familiar, pues, se reduciría o eliminaría toda posibilidad de mezcla, desarrollo simultáneo, interferencia, o superposición entre la vida laboral y personal y por tanto, no se generarían situaciones de conflicto entre ambas, dándose por tanto la alegada conciliación y que a través del Derecho a la Desconexión Digital como herramienta del trabajador se pretende proteger. Asimismo, sostienen que uno de los principales problemas, es la falta de control hacia el empleador sobre el inicio y fin de la jornada de trabajo, resultando complejo preservar el ejercicio del derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, por tal motivo, el Derecho a la Desconexión Digital, surge como herramienta para el cumplimiento del derecho anteriormente invocado, asimismo, otro problema surge, cuando no existen objetivos marcados como metas programadas, suscitándose de tal manera, un exceso la hora de realizar la actividad de trabajo, conllevando a jornadas laborales fuera del horario establecido, generando que no se respete el ejercicio al descanso y disfrute del tiempo libre. Del mismo modo, el cambio de ambiente laboral, también resulta ser un problema, pues el confinamiento ha vuelto al hogar familiar, centro de labores, centro de descanso y centro de recreación. Por otro lado, la minoría, alega que

no se encuentra tan bien regulado, toda vez que, la regulación debería atender de manera más cuidadosa la nueva realidad y plantear un mejor enfoque de respeto a los derechos del trabajador aún en su hogar.

Asimismo, de los hallazgos encontrados en la **guía de análisis del documento jurisprudencial**, respectivamente en la Jurisprudencia Vinculante del Tribunal Constitucional (Expediente N.º 4635-2004-aa/TC), se desprende de la misma, la posibilidad que previo acuerdo con el trabajador, mientras se encuentren dentro de los parámetros de la jornada de trabajo establecidas por ley, puedan acordar jornadas atípicas, que permitan el descanso y disfrute del tiempo libre, que asegure la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar del trabajador.

**Al respecto, (Naranjo, 2017)**, manifiesta que, debería existir un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador y el derecho al descanso; concluyendo, que, debido a esta incongruencia entre la realidad y la norma, la misma, no protege lo que dice proteger, de este modo, sugiere que resulta necesaria la flexibilización del derecho laboral. En consecuencia, el descanso y disfrute del tiempo libre del trabajador, dependerá del uso razonable de la Jornada de trabajo, y las condiciones de acción que el empleador ejecute para el cumplimiento de la misma, que por supuesto la norma debe de prever.

**La doctrina establecida por el Gobierno de España, Presidencia (2018)**, en su artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos Digitales (03/2018), se establece que, al estar consolidado el derecho a la desconexión digital, está plenamente garantizado el cumplimiento de las normas laborales tanto para los trabajadores del sector público como privado, esto es, el respeto a su vida privada y laboral consagrada en la norma. Asimismo, (Molina, 2017) ejemplifica el adecuado uso de la Desconexión Digital cuando sostiene que, la exigencia por parte de trabajadores del país de Corea del Sur, conllevó a que el país en cuestión busque un mecanismo para favorecer a sus trabajadores, instaurando en el año 2016, el derecho a desconectarse del trabajo, en aras del bienestar de sus empleados. En la misma línea, (Mercader, 2017), ejemplifica a través de

la firma Mercedes-Benz, quiénes como empresa tuvieron la genial idea de utilizar los medios tecnológicos a favor de los empleados, ya que, cada correo que iban dirigidos a los trabajadores que se encontraban de vacaciones, el mismo sea redirigido hacia otro personal que si se encontraba laborando, acto que sin duda evidencia la gran preocupación y respeto por la vida privada de sus trabajadores. Por lo tanto, el correcto uso de las tecnologías, el uso razonable de la Jornada de Trabajo, y acuerdo de las partes en la relación laboral, conllevaría a la correcta ejecución de Derecho a la Desconexión Digital, y que, para su imperio, es importante que esté correctamente plasmado en un dispositivo legal.

Al respecto, de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, trabajos previos y corrientes doctrinarias, demostramos el supuesto específico 2, determinamos que, el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, sí asegura la conciliación profesional, personal y familiar, pues, si incorporamos correcta y explícitamente el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, dentro de los alcances del derecho a la desconexión digital, reduciría o eliminaría toda posibilidad de mezcla, desarrollo simultáneo, interferencia, o superposición entre la vida laboral y personal y por tanto, no se generarían situaciones de conflicto entre ambas, dándose por tanto la alegada conciliación y que a través del Derecho a la Desconexión Digital como herramienta del trabajador se pretende proteger.

## V. CONCLUSIONES

Lo expuesto en el decurso del estudio de investigación permite arribar a las siguientes conclusiones:

1. Según los hallazgos encontrados se concluye que el derecho a la desconexión digital constituye un mecanismo para garantizar el respeto de la Jornada de Trabajo, con la única y exclusiva finalidad de evitar que el trabajador preste labores de manera excesiva. De lo expuesto, resulta vital emplear factores que incidan en su cumplimiento, establecer objetivos bien marcados en el área de trabajo y proyectar metas que conlleven a un uso razonable de la Jornada de Trabajo. No obstante, evidenciamos que la incorporación en nuestra legislación no se especifica claramente.
2. Asimismo, de los resultados encontrados también se concluye, que el uso razonable de la Jornada de Trabajo y sobre todo del respeto de la misma, significa el punto de partida para garantizar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Al respecto, es importante reiterar el cambio repentino y rotundo del ambiente laboral, lo que sin duda ha significado un reto para el trabajador en el ejercicio de sus funciones familiares y personales, como esposo (a), hijo (a), hermano (a), etc., de tal manera que, considerar al uso razonable de la Jornada de Trabajo, proyectándola previo acuerdo de las partes, resultaría en suma cuenta importante para garantizar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
3. Por último, del descubrimiento recopilado, determinamos que el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, debidamente consagrado en nuestra carta magna, si asegura la conciliación entre a vida personal, familiar y laboral, toda vez que, si la incorporamos directa y explícitamente dentro de los alcances del derecho a la desconexión digital, la incertidumbre por parte del trabajador de conectarse y desconectarse estaría resuelta.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En relación a las conclusiones establecidas en la investigación, establecemos las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda al Congreso de la República u otros órganos competentes la presentación de una iniciativa legislativa de modificación de lo establecido en el Decreto Supremo N.º 004-2021-TR que amplía los alcances del derecho a la desconexión digital de manera irregular, a efectos de incorporar de manera específica derechos, deberes y obligaciones claramente establecidos, sin estar sujetas a interpretaciones, tanto para el empleador como para el trabajador en la nueva modalidad de trabajo remoto.
2. Resulta necesario incorporar mediante la misma modalidad, lineamientos que permitan establecer la Jornada de Trabajo bajo metas y objetivos en el cumplimiento de sus funciones laborales, asimismo, establecer mecanismos de control de la Jornada de Trabajo correctamente establecida en el marco del derecho a la desconexión digital.
3. Por último, se recomienda incorporar el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre de manera expresa dentro del marco del derecho a la desconexión digital, de tal manera que, signifique la reducción o desaparición de toda posibilidad de mezcla, desarrollo simultaneo, interferencia o superposición entre la vida personal, familiar y laboral en esta nueva modalidad de trabajo remoto.

-

## REFERENCIAS

- Anka, A., Thacker, H., & Penhale, B. (2020). Safeguarding adults practice and remote working in the COVID-19 era: challenges and opportunities. *The Journal of Adult Protection*. doi:10.1108/JAP-08-2020-0040
- Araguez, L. (2018). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo una especial referencia a la desconexión digital. *Revista el Derecho al Trabajo Español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, 393.
- Arrieta Idiákez, F. J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales N° 42*, 1-32.
- Beattie, A., & Cassidy, E. (2021). Locative disconnection: The use of location-based technologies to make disconnection easier, enforceable and exclusive. *Convergence*, 27(2), 395–413. doi:10.1177/1354856520956854
- Cabrera Vega, M. T. (2020). *Proyecto de Ley sobre derechos en el Contexto digital para teletrabajo - desconexión digital*. Lima - Perú.
- Camán De La Cruz, K. I. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. *Revista Actualidad Laboral producida por Elias Mantero Abogados*.
- Campos, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 52, 101-124. Obtenido de <https://search.proquest.com/scholarly-journals/la-desconexión-digital-en-españa-un-nuevo-derecho/docview/2212661695/se-2?accountid=43860>
- Chiuffo, F. M. (10 de 2018). El Derecho a La Desconexión: Contenidos y Perspectivas para su Implementación desde la Experiencia Francesa. 12. doi:10.2139/ssrn.3418700
- Das Acevedo, D. (2020). *Essentializing Labor Before, During, and After the Coronavirus Pandemic*. *DEssentializing Labor Before, During, and After the Coronavirus*



*Pandemic.*

Obtenido

de

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3666534](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3666534)

Ejecutivo, P. (2020). *Decreto de Urgencia N° 026-2020*. Lima - Perú.

Falguera, M., & Baylos, A. (2019). El derecho a la privacidad en el trabajo en la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos: una mala regulación. *Ciudad del Trabajo*(14). Obtenido de <http://salus.adapt.it/wp-content/uploads/2020/04/BAYLOS-GRAU-A.-Ciudad-del-Trabajo-14-2019.pdf> <https://doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505>

García González, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de Dret Públic*(Número especial), 54- 71. [doi:10.2436/rcdp.i0.2020.3505](https://doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505)

Gonzales, C. (2020). La desconexión digital como garantía y herramienta de conclusión de la jornada laboral: su necesaria concreción en tiempos de covid-19. *Revista General Del Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 56. Obtenido de [https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_noticia=422784&d=1](https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=422784&d=1)

Gutiérrez, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores: Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política*, 31. [doi:10.7238/idp.v0i31.3208](https://doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208)

Isaacs, G. (2020). Remote Working during the Pandemic: A Q&A with Gillian Isaacs Russell: Questions from the Editor and Editorial Board of the BJP. *British Journal of Psychotherapy*, 36(3), 364-374. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjp.12581>

Leonardi, P. (04 de 10 de 2020). COVID-19 and the New Technologies of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Organizing: Digital Exhaust, Digital Footprints, and Artificial Intelligence in the Wake of Remote Work. *Journal of Management Studies*. [doi:10.1111/joms.12648](https://doi.org/10.1111/joms.12648)

López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico Peruano. Tesis para optar el Título profesional de Abogada*. Ancash: Universidad Nacional de Ancash.

Mathieu, C. (2016). Le droit á la déconnexion: une chimère? *Revue de droit du travail*, 592. Obtenido de <https://labourlaw.unibo.it/article/download/7570/7273>

- Mercader, J. (2017). El Futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. *Revista trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales de Valencia - España*, 160. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=711289>
- Millares, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, 58, 170-185. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/21283/20972>
- Molina, 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, T. LXVII(269)*, 906. doi:<http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/62482/54956>
- Muigua, K. (2020). Legal Practice and New Frontiers: Embracing Technology for Enhanced Efficiency and Access to Justice. Obtenido de <http://kmco.co.ke/wp-content/uploads/2020/06/Legal-Practice-and-New-Frontiers-Embracing-Technology-for-Enhanced-Efficiency-and-Access-to-Justice-Kariuki-Muigua-Ph.D-June-2020.pdf>
- Nagel, L. (2020). The influence of the COVID-19 pandemic on the digital transformation of work. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 861-875. doi:10.1108/IJSSP-07-2020-0323
- Naranjo, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertas*, 12(2), 49–57. doi:10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Digitalización y TIC. *Seguridad y salud en el Centro del Futuro del Trabajo - Aprovechar 100 años de experiencia*, 30.
- Ortoll, E., & Cobarsí-Morales, J. (2016). Conexión y desconexión digital: una reflexión. *Anuario Think EPI*, 10, 165-169. Obtenido de <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2016.33>
- Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail onholiday. *Revista IUS*, 14(45), 257-275. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lang=es)

- Pérez Campos, A. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 9(1), 499–528. Obtenido de [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/962](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/962)
- Pérez Campos, A. I. (2019). Capítulo II: Efectos del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo : La Hiperconexión. *Revista Anuario jurídico y económico escurialense*, 104.
- Pérez Campos, A. I. (2019). Capítulo III: Sobre la necesaria regulación del derecho a la desconexión digital. *Revista Anuario jurídico y económico escurialense*, 108.
- Pérez Campos, A. I. (2019). La desconexión digital en España ¿un nuevo derecho Laboral? *Revista Anuario Jurídico y económico escurialense*, 101-124.
- Pierre, H. C. (2017). El Derecho a la Desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 163-181. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Pons, F. T. (2020). El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*(44). Obtenido de [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/21954](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21954)
- Presidencia. (2018). *Ley Orgánica N° 03-2018 -Art. 88: Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*. Madrid - España: Boletín Oficial del Estado (BOE N° 294).
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2019). *Decreto Supremo N° 093-2019-PCM*. Lima - Perú.
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2020). *Decreto Supremo N° 010-2020-TR*. Lima - Perú.
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2020). *Decreto Supremo N° 044-2020-PCM*. Lima - Perú.
- Ramón Fernández, F. (2021). La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 32, 1-15. doi:10.7238/idp.v0i32.373744
- Serrano, M. (2019). Always on" Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 7(2), 164–191. Obtenido de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sxi&AN=137565213&lang=es>

- Shah, S., Noguerras, D., Van Woerden, H., & Kiparoglou, V. (2020). La pandemia de COVID-19: una pandemia de soledad encerrada y el papel de la tecnología digital. *Revista de investigación médica en Internet*, 22(11). Obtenido de <https://www.jmir.org/2020/11/e22287>
- Tascón, R. (2018). El derecho a la desconexión digital del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español). *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 45-63. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419506>
- Tavara Romero, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección. Título para optar el título de abogado*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1950>
- TEDH. (2017). *Asunto: Barbulescu I - Sentencia de fecha 05 de setiembre de 2017*. Estrasburgo - Francia.
- Torres García, B. (s.f.). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), 239-261. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sxi&AN=142747772&lang=es>
- Treré, E., Natale, S., Keightley, E., & Punathambekar, A. (2020). The limits and boundaries of digital disconnection. *Media, Culture & Society*, 4(42). Obtenido de <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/en/covidwho-165215>
- Vallecillo Gámez, M. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8(1), 210-238. Obtenido de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sxi&AN=142747771&lang=es>
- Vanova, L. (2020). Reconstructing creative work due to COVID-19: Exploring the impact of COVID-19 and the role of media for creatives newly working from home. Obtenido de <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1444996/FULLTEXT01.pdf>

## **ANEXOS**

**Anexo 01:**  
**Matriz de Categorización**

**Título: El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020.**

OBJETIVOS DE INVESTIGACION	CATEGORIAS	CONCEPTUALIZACION	SUBCATEGORIAS	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar cómo el derecho a la desconexión digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto durante la Pandemia en el sector privado, 2020</p>	Derecho a la Desconexión Digital	El Derecho a la Desconexión Digital, es aquel derecho del trabajador a no ser contactado por el empleador fuera de la jornada de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornada de Trabajo.</li> <li>- Derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.</li> </ul>	<p>TECNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista.</li> <li>- Análisis Documental.</li> <li>- Análisis Normativo.</li> <li>- Análisis Jurisprudencial.</li> <li>- Análisis de Derecho Comparado.</li> </ul>
<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer si la jornada de trabajo, garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto.</li> <li>2. Determinar si el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto.</li> </ol>	Trabajo Remoto	El Trabajo Remoto es la nueva modalidad de trabajo que consiste en la no presencia física del trabajador en su centro de labores, sino, la ejecución de sus funciones desde la comodidad de su hogar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poder de dirección del empleador</li> <li>- Tecnologías de la información y comunicaciones.</li> </ul>	<p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de entrevista.</li> <li>- Guía de Análisis Documental.</li> <li>- Guía de Análisis Normativo.</li> <li>- Guía de Jurisprudencial.</li> <li>- Guía de Análisis de Derecho Comparado.</li> </ul>

**Anexo 02:**

**Instrumento de recolección de datos**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

Título: “El Derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el sector privado, 2020”

Entrevistado/a:

.....

Cargo/profesión/grado académico:

.....

Institución:

.....

**Objetivo general**

Determinar cómo el derecho a la Desconexión Digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el sector privado, 2020.

**1.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo el derecho a la Desconexión Digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar, en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el sector privado?**

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

**2.- En su opinión, ¿de qué manera, el Derecho a la Desconexión Digital resulta ser garantía para el trabajador en el desempeño de sus funciones,**

**¿en la nueva modalidad del trabajo remoto?**

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

**3.- De acuerdo a nuestra realidad laboral, ¿qué problemas existen respecto a la nueva modalidad de Trabajo Remoto en nuestra legislación laboral?**

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

**Objetivo específico 1**

Establecer si la Jornada de Trabajo, garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto.

**4.- En su opinión, ¿de qué manera, la Jornada de Trabajo, ¿garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo Remoto?**

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

**5- De acuerdo a su experiencia, ¿qué problemas existen respecto a la Jornada de Trabajo en la regulación de la nueva modalidad del trabajo remoto?**

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

**6.- ¿Cree usted que, la aplicación de la nueva modalidad de Trabajo Remoto garantiza la conciliación entre la vida, personal, profesional y familiar del trabajador?**

.....  
.....



**Objetivo específico 2**

Determinar si el Derecho al Descanso y Disfrute del Tiempo Libre, asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el Trabajo

**7.- De acuerdo a su experiencia, ¿en qué medida, el Derecho al Descanso y Disfrute del Tiempo Libre, ¿asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en la modalidad de Trabajo Remoto?**

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

**8.- En su opinión, ¿qué problemas existen respecto al ejercicio pleno del Derecho al Descanso y Disfrute del Tiempo Libre en la nueva modalidad de trabajo remoto?**

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

**9.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo se encuentra regulada el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre en la normativa de la nueva modalidad de Trabajo remoto?**

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

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

**FIRMA Y SELLO**

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título:** “El derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el Sector Privado, 2020”.

**Autor:** Victor Abel Montenegro Salinas.

**Fecha:** 23 de abril del 2021

### Objetivo General:

Determinar como el derecho a la desconexión digital garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020.

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	Ley Francesa N° 2016-1088 INCORPORADO: 01/01/2017  Articulo 55 inc.2 Articulo L. 2242-8-7
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título:** “El derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el Sector Privado, 2020”.

**Autor:** Victor Abel Montenegro Salinas.

**Fecha:** 23 de abril del 2021.

### Objetivo Específico 1:

Establecer si la jornada de trabajo, garantiza la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto.

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	LEY ITALIANA N° 81/2017 FECHA DE PUBLICACION: 22/05/2017 ARTÍCULO 18°: SMART WORKING
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	

## GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título:** “El derecho a la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto durante la Pandemia en el Sector Privado, 2020”.

**Autor:** Victor Abel Montenegro Salinas.

**Fecha:** 23 de abril del 2021.

### Objetivo Específico 2:

Determinar si el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre, asegura la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar en el trabajo remoto.

<b>FUENTE DOCUMENTAL</b>	JURISPRUDENCIA VINCULANTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXPEDIENTE N° 4635-2004-AA/TC TEMA: DERECHO AL TRABAJO SUB TEMA: DESCANSO Y DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE. FECHA DE PUBLICACION: 09/05/2006
<b>CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL</b>	
<b>CONCLUSIÓN</b>	

## ANEXO 3: Validación de instrumentos de recolección de datos



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán, Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de Proyecto de Investigación. Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autores de Instrumento: Montenegro Salinas, Victor Abel

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

--

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

94 %

Lima, 02 de noviembre del 2020.

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 31042328 Telf.: 969415453

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: WENZEL MIRANDA ELISEO SEGUNDO.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV.
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:.....

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, ... Noviembre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
DNI No 09940210 Telf.:992303480

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres ACETO LUCA
- 1.2. Cargo e institución donde labora UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:.....
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:.....

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

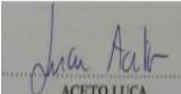
X

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95%

Lima 20/11 de 2020

FIRMA DEL EXPERTO VALIDADOR  
DNI No 48974953 Telf 910190409



ACETO LUCA