



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y
DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de TESIS, cuyo título es:

IMPLEMENTACIÓN TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS, EN LA CIUDAD DE ICA, 2022

Presentado por:

CAJO CORZO, GIANELLA AGUSTINA CONSUELO

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es de 0% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 20 de Noviembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN

DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
DIRECTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad Derecho y Ciencia Política



“IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS, EN LA CIUDAD DE ICA, 2022”.

Línea de Investigación

sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

TESIS

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora

CAJO CORZO, GIANELLA AGUSTINA CONSUELO

Ica – Perú

2023

A mis padres Moisés y Lorena, quienes de forma incondicional me apoyaron en las diversas etapas académicas que emprendí y quienes con su rectitud formaron a la actual profesional que soy.

A mi hermano Anthony, quien sin querer me mostró el sorprendente mundo del derecho y a quien admiro por su profesionalismo y dedicación; y, a mi hermana Xiomara, que continúa en la senda legal y de quien me siento muy orgullosa por los logros que alcanza.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, mi Alma Mater, espacio que albergó por largos 6 años y me abrió la mente con conocimiento y las puertas al mundo laboral, para volverme la actual profesional que soy.

ÍNDICE GENERAL

Portada	1
Agradecimientos	3
Resumen	6
Abstract	7
I. Introducción	8
II. Bases teóricas	15
III. Estrategia metodológica	39
IV. Resultados	42
V. Discusión de resultados	48
Conclusiones	49
Recomendaciones	50
Referencias bibliográficas	51
IX. Anexos	55
Anexo 1: Matriz de consistencia	55

Índice de tablas

Tabla 1	52
Tabla 2	43
Tabla 3	44
Tabla 4	45
Tabla 5	46

1. Resumen

La presente investigación se titula “IMPLEMENTACIÓN TRABAJO REMOTO Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS, EN LA CIUDAD DE ICA, 2022” presentando como objetivo general: Establecer la manera en que la implementación trabajo remoto incide en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022. En calidad de problema general: De qué manera, la implementación del trabajo remoto incide en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022 Y en calidad de hipótesis general: La implementación del trabajo remoto incide negativamente en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022. Para lograrlo, utilizaremos técnicas y herramientas de recopilación de datos, como la observación y el procesamiento de la información recopilada, así como la realización de entrevistas.

Palabras clave. – Derechos laborales. Trabajo remoto. Desconexión digital.

Abstract

The present research is titled "REMOTE WORK IMPLEMENTATION AND ITS IMPACT ON THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION IN PUBLIC ENTITIES, IN THE CITY OF ICA, 2022," with the general objective of establishing how the implementation of remote work impacts the right to digital disconnection in public entities in the city of Ica, 2022. The general problem is defined as: In what way does the implementation of remote work impact the right to digital disconnection in public entities in the city of Ica, 2022? The general hypothesis is: The implementation of remote work negatively impacts the right to digital disconnection in public entities in the city of Ica, 2022. To achieve this, we will employ data collection techniques and tools, such as observation and the processing of collected information, as well as conducting interviews.

Keywords. - Labor rights. Remote work. Digital disconnection.

I. Introducción

A nivel mundial, la pandemia del COVID-19 ha tenido un impacto sin precedentes en la economía y ha cambiado la forma en que las organizaciones operan y gestionan su personal. Muchas empresas y entidades públicas han optado por el trabajo remoto para mantener la continuidad del negocio y garantizar la seguridad de sus empleados, debido a la imposibilidad que el estado promovió para el libre tránsito de las personas por aproximadamente 2 años. A nivel nacional, es en base a este contexto que la implementación del trabajo remoto se ha convertido en una alternativa cada vez más popular en todo el mundo, lo que ha dado lugar a una mayor flexibilidad y comodidad para los empleados. Sin embargo, la implementación del trabajo remoto también ha generado nuevos desafíos y ha puesto en peligro el derecho fundamental de los trabajadores a la desconexión digital, debido al poco conocimiento que se tenía de esta figura y la velocidad con la que se implementó y se empezó a utilizar de forma cotidiana sin que existiera un estudio o una amplia regulación de por medio.

El derecho a la desconexión digital es un concepto relativamente nuevo en el ámbito laboral que busca garantizar el derecho de los trabajadores a desconectar de sus responsabilidades laborales fuera de su horario de trabajo. Este derecho es fundamental para el bienestar laboral de los empleados, ya que les permite disfrutar de su tiempo libre y recuperarse para volver a trabajar de manera efectiva. En las entidades públicas de la ciudad de Ica, la implementación del trabajo remoto ha tenido una gran incidencia en el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. La falta de regulación y de políticas claras ha generado problemas relacionados con la falta de supervisión y el no análisis de la desconexión digital. Muchos empleados que trabajan desde casa se sienten obligados a estar disponibles para responder llamadas y correos electrónicos en cualquier momento, lo que puede afectar su derecho al tiempo libre y su salud mental. Además, la

falta de separación entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores también ha generado problemas relacionados con la salud mental y el estrés. En muchos casos, los empleados que trabajan desde casa no tienen una clara separación entre su vida laboral y su vida personal, lo que puede afectar su bienestar emocional y psicológico.

En este sentido, es necesario realizar un análisis respecto a la desconexión digital de los trabajadores, para con ello proteger su bienestar laboral. Esto incluye proporcionar capacitación y recursos adecuados para que los empleados puedan trabajar de manera efectiva desde casa, así como establecer límites claros sobre la disponibilidad laboral fuera del horario de trabajo. En conclusión, la implementación del trabajo remoto en las entidades públicas de la ciudad de Ica ha generado nuevos desafíos y ha puesto en peligro el derecho fundamental de los trabajadores a la desconexión digital. Es necesario abordar estos desafíos para garantizar el bienestar laboral de los empleados y proteger sus derechos. Por lo tanto, el problema planteado en esta investigación se centra en la implementación del trabajo remoto y su incidencia en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas de la ciudad de Ica en el año 2022.

A) ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

- Aguirre e Ibañez (2021) en su tesis titulada “Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en Argentina: Dos miradas en torno a la transformación del mundo del trabajo en tiempos de comunicación digital.” Universidad Nacional de Cordoba. Cordoba, Argentina; el cual concluye que en general los autores al analizar el teletrabajo en la pandemia del Covid-19 y como eso influyo en la mayoría de las relaciones laborales pudieron establecer que en su momento existía un amplio vacío legal debido a las brechas digitales que en su momento iban mucho más rápido que las regulaciones jurídicas, momentos en los que los avances o la adaptación del mercado laboral a la virtualidad dejo muy atrás a la regulación jurídica que existía sobre el vínculo laboral de naturaleza remota. Sin duda alguna, estos elementos generaron un sin finde problemas negativos que en el devenir de los años se están tratando de regular y adecuar por parte del Estado mediante leyes o los mismos trabajadores mediante convenios colectivos o pactos entre los trabajadores y el empleador.
- Agustina (2021) en su tesis titulada “El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle” Universidad Nacional de Rio Negro. Rio Negro, Argentina; el cual concluye que, el vínculo que se genera de forma virtual no únicamente representa obligaciones o elementos problemáticos hacia el empleador, sino que también es el trabajador quien debe ser sujeto de recomendaciones o análisis de sus conductas. Es por ello que respecto al empleador el autor indica que deben adoptar mayor cantidad de políticas de control de riesgos para los trabajos remotos, capacitación para las personas que realizan teletrabajo y establecer límites o lineamientos para las buenas platicas o conversaciones con el trabajador; para que así sea de forma propicia y acorde a las buenas

interacciones. Mientras que para el trabajador la autora considera que se le debe solicitar el tener una buena rutina personal que le ayude a diferenciar entre el horario laboral y el horario personal, establecer un ambiente para el desarrollo del teletrabajo y mantener un intercambio de ideas entre colegas de trabajo y con el empleador para solucionar y erradicar cualquier problema que surgiera.

- Andrade (2021) en su tesis titulada “Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano” De la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede en Ecuador. Quito, Ecuador; el cual concluye que, el autor reconoce que el teletrabajo o trabajo remoto se manifiesta como una modalidad que en la actualidad genera muchos beneficios o ventajas al mercado laboral, que algunos autores denominan flexibilidad del vínculo laboral, debido a que se flexibiliza la subordinación al restringir parcialmente la posibilidad del empleador de asumir el control y fiscalización de las actividades del trabajador en horario laboral. Siendo en este contexto que el derecho a la desconexión digital se manifiesta como un mecanismo de control que favorecerá al trabajador, constituyéndose como un hito histórico en el derecho laboral y el primer derecho reconocido para los trabajos que se realicen de forma remota, con el objetivo de proteger y amparar elementos esenciales de la naturaleza humana, tales como la privacidad, la salud, el descanso, la libertad, entre otros. Para que así los vínculos o las relaciones laborales se funden en un correcto funcionamiento de la sociedad con irrestricto respecto de los diferentes derechos fundamentales que la Constitución, los Tratados Internacionales y las Leyes reconocen.

Antecedentes nacionales

- Lopez (2022) en su tesis de posgrado titulado: “La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas” de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú, el cual concluye que, en la actualidad existe una amplia necesidad de que se pueda regular la desconexión digital, para que el trabajador pueda conciliar con su vida familiar y laboral, descansar, no ver afectada su salud, tenga intimidad y privacidad y que se manifestaran como límites para el empleador en el vínculo laboral que se desarrolla de forma remota. Es por ello que el autor en sus conclusiones señala que, si bien es cierto en la actualidad nuestra normativa peruana regula la desconexión digital, empero, esta no se encuentra positivizada mediante una ley sino mediante un decreto supremo, debido en todo caso el Congreso de la Republica definir el derecho a la desconexión digital, delimitar su aplicación, establecer obligaciones de forma clara y concreta en un solo marco normativo y prohibiciones para el empleador que desconozca el derecho a la desconexión laboral y sus posteriores sanciones.
- Mora y Puma (2020) en su tesis de pregrado, titulado: “La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú” de la Universidad Andina del Cusco, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho. Cusco, Perú; concluye que, por su parte el autor establece que si bien es cierto existe una ligera regulación de la desconexión digital, pero dicha regulación recae en ineficaz, hecho que se manifiesta mediante el riesgo del trabajador hacia el empleador. Es por ello que para el autor la causa o el motivo por el cual recae en ineficaz la regulación actual que existe sobre la desconexión digital es la poca o carente regulación legal que existe, siendo esta la solución a la problemática analizada por el autor; razón por la que recomienda el crear una normativa sólida y completamente constituida que proteja al

trabajador de los abusos del empleador así como el fortalecimiento de la función tuitiva del Estado para con los trabajadores.

- Alejo y Gonzales (2023) “Trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos en un hospital nacional del callao -2022” de la Universidad Privada San Juan Bautista, Escuela de Posgrado. Lima, Perú. El autor al esbozar las conclusiones de su trabajo pudo acreditar la relación que existe entre el derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto; por ende, si se implementa con mayor celeridad al derecho a la desconexión digital se brindaría una mayor protección a los trabajadores. Es por todo ello que resulta de suma relevancia que al incorporarse el trabajo remoto también se deba de incorporar de forma simultanea el derecho a la desconexión digital en los centros laborales, para favorecer y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y fomentar un óptimo desarrollo de las labores de los trabajadores.

B) PROBLEMAS

Problema General

¿De qué manera, la implementación del trabajo remoto incide en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022?

Primer Problema específico

¿De qué manera, implementación del trabajo incide la atención de los usuarios en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022?

Segundo Problema específico

¿Qué medidas se podrían adoptar para garantizar el derecho a la conexión digital en la implementación del teletrabajo?

C) OBJETIVOS

Objetivo General, establecer la manera en que la implementación trabajo remoto incide en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022.

Primer Objetivo específico, establecer la manera en que la implementación del trabajo incide la atención de los usuarios en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022.

Segundo Objetivo específico, identificar las medidas que se podrían adoptar para garantizar el derecho a la conexión digital en la implementación del teletrabajo,

D) HIPÓTESIS

Hipótesis General, la implementación del trabajo remoto incide negativamente en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022.

Primera Hipótesis Especifica, la implementación del trabajo incide negativamente la atención de los usuarios en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022.

Segunda Hipótesis Especifica, las medidas que se podrían adoptar para garantizar el derecho a la conexión digital en la implementación del teletrabajo se sustentan en la celebración de acuerdos voluntarios.

E) JUSTIFICACIÓN

- **Justificación Social** del tema de la implementación del trabajo remoto y su incidencia en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas de la ciudad de Ica es de gran

importancia social en el contexto actual. La pandemia del COVID-19 ha obligado a las organizaciones a adaptarse a nuevas formas de trabajo y ha puesto en evidencia la necesidad de garantizar el bienestar laboral de los empleados. Además, el derecho a la desconexión digital es fundamental para la protección de la salud mental y física de los trabajadores y para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

- **Justificación Metodológica**, el presente trabajo de investigación se llevará a cabo mediante un enfoque jurídico metodológico, utilizando como técnicas la revisión bibliográfica y la realización de entrevistas a trabajadores de entidades públicas que hayan implementado el trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19. La revisión bibliográfica permitirá conocer el estado del arte sobre el derecho a la desconexión digital y la implementación del trabajo remoto en entidades públicas, mientras que las entrevistas permitirán conocer la percepción y experiencia de los trabajadores respecto a la implementación del trabajo remoto y su incidencia en su derecho a la desconexión digital. Justificación Legal, la implementación del trabajo remoto en las entidades públicas de la ciudad de Ica ha generado nuevos desafíos en cuanto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores. La investigación propuesta permitirá identificar las principales problemáticas y desafíos relacionados con la implementación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas de la ciudad de Ica. Asimismo, los resultados de la investigación podrán ser utilizados por las autoridades competentes para la elaboración de políticas y regulaciones que protejan los derechos laborales de los trabajadores.
- **Justificación Práctica**, el derecho a la desconexión digital es un derecho fundamental de los trabajadores reconocido por el derecho laboral y por las normas internacionales de

derechos humanos. La implementación del trabajo remoto en las entidades públicas de la ciudad de Ica y su incidencia en este derecho es un tema de interés jurídico relevante. La investigación propuesta permitirá identificar las principales problemáticas y desafíos relacionados con la implementación del trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital desde una perspectiva jurídica, lo que puede contribuir a la elaboración de políticas y regulaciones que protejan los derechos laborales de los trabajadores y eviten posibles violaciones de estos.

II. Bases teóricas

2.1 Vínculo laboral

Según la legislación peruana y la doctrina laboral, el vínculo laboral es entendido como un contrato legal entre el trabajador y un empleador que permite al trabajador brindar asistencia personal a cambio de una remuneración por parte del empleador. Es menester señalar que hay muchos factores importantes en esta relación laboral, como el compromiso de la persona con el trabajo, la entrega y confianza, el pago y la continuidad de los servicios prestados. No obstante, en el Perú, la existencia de esta relación laboral otorga derechos y responsabilidades tanto para el empleador como para el trabajador.

Ante ello, los trabajadores pertenecientes de este vinculo laboral, disfrutan de buenas condiciones laborales, seguridad social, beneficios laborales y no discriminación. Por lo que los empleadores por su parte tienen la responsabilidad de crear un ambiente de trabajo seguro, cumplir con las leyes laborales y respetar los derechos.

Así pues, podemos decir que el vínculo laboral, también conocido como relación laboral es el mecanismo mediante el cual se manifiesta la relación entre el empleador y el trabajador. Este mecanismo jurídico implica el reconocimiento de diversos derechos y obligaciones entre las partes, debido a que para el derecho la existencia de una relación laboral o de subordinación requiere una máxima protección por parte del Estado. En tal sentido, el estado al ejecutar su función tuitiva protege y regula todo tipo de relación o vínculo laboral.

Como primer elemento para poder analizar las figuras jurídicas del presente trabajo, es indispensable delimitar que se entiende en la legislación peruana por vínculo laboral y cuando

nuestro ordenamiento jurídico reconoce la existencia de un vínculo de naturaleza laboral y cuando no la reconoce; por ello, es indispensable desmenuzar e individualizar cada uno de los elementos indispensables según la jurisprudencia nacional para la existencia de un vínculo laboral.

2.2 Determinación de la existencia del vínculo laboral

El proceso de determinar si existe o no una relación laboral entre un empleador y un trabajador implica evaluar y verificar diversos factores y elementos, estos incluyen, entre otros, subordinación, beneficios personales, remuneración, jornada laboral y otros indicadores.

Asimismo, el objetivo de este análisis es determinar si la relación debe considerarse como una relación laboral y, por tanto, estar sujeta a la legislación laboral, esencialmente, este es el proceso de identificar si el trabajador es un empleado con los derechos laborales correspondientes, o si tiene una relación diferente con su empleador, como contratación independiente o trabajo por cuenta propia.

Por otro lado, está el determinar con precisión la relación laboral es crucial para garantizar que los derechos y obligaciones laborales se cumplan adecuadamente y que se respeten las regulaciones laborales pertinentes.

La Corte Suprema peruana mediante la Casación N° 14989 – 2019 estableció que para poder determinar si nos encontramos ante un vínculo de naturaleza laboral es indispensable el acreditar los siguientes elementos:

2.3 Prestación Personal

Uno de los primeros elementos a analizar al momento de estudiar el vínculo laboral es la prestación personal del trabajo. Al respecto, Cornejo, C. (s/f) señala que, conforme se puede apreciar en la denominación o nombre que se atribuye a este requisito, el trabajo tiene que ser necesariamente de naturaleza personalísima, ello quiere decir que, el único que puede y debe prestar el servicio es el trabajador.

La legislación laboral peruana pone gran énfasis en el concepto de interés personal, que se refiere a la responsabilidad de los empleados de realizar su propio trabajo y no delegar en terceros. Esto significa que los empleados deben realizar sus tareas laborales directamente, a menos que se les dé permiso explícito para hacer lo contrario.

Asimismo, es responsabilidad de los empleados cumplir con sus deberes según las instrucciones de su empleador, sin asumir ningún riesgo financiero. Esto significa que los empleados no tienen derecho a participar en las ganancias o pérdidas de la empresa.

Por otro lado, la importancia de la prestación personal se destaca por su impacto en la relación laboral y en los derechos y obligaciones de ambas partes. Además, el incumplimiento de las obligaciones de desempeño personal o la falta de conocimiento de los propios derechos puede tener consecuencias legales y sanciones según la legislación laboral peruana.

Uno de los puntos mediante los cuales se puede analizar la presente figura y realizar la distinción de los trabajos de naturaleza civil y aquellos que son propiamente laborales es la existencia o no del elemento personalísimo. Dentro de esta figura se puede permitir que el trabajador reciba colaboraciones de terceras personas siempre y cuando este lo exprese a su empleador.

2.4 Subordinación

Por otro lado, la subordinación implica una relación de dependencia que se genera entre el empleador y el trabajador, hecho que le otorga la naturaleza de relación laboral, mas no civil. En concreto la subordinación es entendida como el vínculo que existe entre trabajador y empleador, mediante el cual el trabajador se obliga a desarrollar las actividades que el empleador le exija; en buena cuenta, es la existencia de una relación de dependencia y la adjudicación de poder y conducción de las actividades del trabajador.

Dicho elemento se encuentra en el artículo 9 de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cuál señala que: - *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”*

Este elemento en la historia del derecho laboral implicó muchos cambios, debido a que representa la posibilidad de control y conducción del empleador hacia el trabajador, hecho que la ley a lo largo de los últimos años a buscado regular, estableciendo para ello límites máximos de trabajo y demás elementos para reducir el amplio poder que se le otorga al empleador.

La normativa laboral actual establece, respecto a la subordinación, facultades hacia el empleador, todas ellas destinadas a controlar al trabajador, otorgarle derecho de dar órdenes, el sancionar y amonestar. Este elemento objetivo que se le otorga al empleador tiene que, necesariamente, encontrarse acompañado de elementos subjetivos del trabajador, al respecto Pacheco, L. (2012) señala que para la subordinación resulta de suma importancia tanto los poderes

o facultades que le otorga la ley al empleador, tanto como el animus del trabajador para poder cumplir con el objeto del contrato y encontrarse disponible para el empleador.

Es menester señalar que la subordinación responde también a cierta jerarquía funcional establecida, con el fin de determinar responsabilidades. Asimismo, no debemos confundirlo como una dependencia técnica o económica sino más bien jurídica del Derecho laboral. En adición a ello, este elemento es de carácter diferenciador con respecto a otras relaciones de trabajos como el contrato de locación o el régimen legal correspondiente a aplicar.

2.5 Remuneración

Como último elemento tenemos a la remuneración o también conocida como la contraprestación frente a los servicios brindados por el empleador. En líneas generales, al igual que lo sucedido con las otras dos figuras analizadas, la remuneración también fue materia de diversos cambios en la legislación peruana e internacional, toda vez que el control que se ejerce hacia el trabajador mediante la subordinación se encuentra apaciguada o mermada mediante la remuneración por sus servicios, por ende, esta debe ampararse en máximas de proporcionalidad.

Cabe resaltar que dicha contraprestación tiene que cumplir ciertas condiciones para ser considerada remuneración como tal, por ello este importante elemento consta de ciertas características. En primer lugar, tenemos la libre disponibilidad, es decir la libertad que tiene el trabajador para utilizar los ingresos en donde estime necesario sin rendirle cuentas al empleador.

En segundo lugar, tenemos la irrenunciabilidad, el trabajador está imposibilitado de renunciar de manera unilateral los derechos que se les son concedidos por la ley peruana, en este caso de acuerdo al art 6 de la Ley de productividad y competitividad laboral, todo trabajador debe

recibir por sus servicios una contraprestación. Y en tercer lugar, la remuneración debe tener una naturaleza de ganancia por lo que el trabajador debe percibir un incremento o en todo caso una ventaja patrimonial en relación a los servicios brindados con la prestación con el fin de que el trabajador reciba un pago justo y suficiente para salvaguardar una condición de vida digna. De esto se deriva también que la remuneración debe ser intangible, en el sentido de que debe entregarse de manera completa e íntegra, ya que recaería en falta cualquier pago parcial que se le haga al trabajador.

Ahora bien, dicho elemento tiene ciertas condiciones de pago, estas pueden ser efectuadas directamente con el empleador o en todo caso puede efectuarlo un tercero. Toda remuneración tiene ciertas afectaciones legales, ya sean por el sistema de pensiones o por rentas de quinta categoría dependiendo el caso. Asimismo, con respecto a la forma de pago, estas pueden ser de dos tipos, en dinero o en especies, cabe resaltar que cuando hablamos del pago en especies estas deben ser acordadas entre el empleador y el trabajador.

Es por todo ello que el Estado peruano aplicando sus obligaciones de garante aplica de forma tuitiva hacia los empleadores el derecho laboral, para que con esta se pueda salvaguardar y proteger sus intereses personales y demás derechos fundamentales; como es el caso de una remuneración justa, el no sobrepasar las horas máximas de trabajo, o en todo caso ser debidamente pagados por ella.

2.6 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

Diferentes autores a lo largo de los últimos años coinciden al afirmar que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo o derecho laboral tiene tintes sociales y protectores. El análisis inicia en la revolución francesa de 1789 donde se originaron las primeras movilizaciones globales para cambiar la forma en la que se realizaban las prestaciones personales. Uno de los puntos que fue detonante para la imposición de una revolución a escala global era el desconocimiento de diferentes derechos al prestar servicios laborales; movilizaciones que marcaron el origen de lo que hoy conocemos como derecho laboral.

En tal sentido, la naturaleza jurídica del derecho laboral se centra en la protección del menos fuerte del vínculo laboral, el cual en la mayoría de los casos es el trabajador. Es justamente esta peculiaridad que le brinda autonomía al derecho laboral, razón por la que fue determinante distinguir entre lo que se enciente como vinculo civil y vínculo laboral, debido a que mediante el vínculo laboral se puede proteger con mucha mayor celeridad y se otorga mayores garantías de igualdad entre las partes; es justamente esta una de las razones por las que en la actualidad existen las famosas figuras de desnaturalización del vínculo laboral, donde los trabajadores solicitan el reconocimiento de determinados derechos.

2.6 Cambios con el Trabajo Remoto

En la actualidad el derecho laboral, por ende, el vínculo que existe entre empleador y trabajador se encuentran en constantes cambios, debido a factores coyunturales y propios del avance de las tecnologías. Uno de los hitos históricos que promovió el avance del trabajo remoto en la actualidad fue la pandemia y todo lo que ello implicó. Resulta relevante desde los orígenes de la pandemia, debido a que se convirtió en el inicio de la normalización del trabajo remoto promovido por el Estado, con la finalidad de evitar contagios del Covid-19.

El objetivo del trabajo remoto fue evitar la ruptura del vínculo laboral, el tracto comercial y la inestabilidad del mercado laboral, siendo el trabajo remoto la respuesta del Estado para promover la fortaleza del vínculo laboral en base a sus elementos esenciales de remuneración, subordinación y prestación personal.

En suma, todos los autores coinciden que el trabajo remoto es el desarrollo de la actividad laboral desde el domicilio. En general, se utilizaba o aplicaba en supuestos especiales; es por ello que el Estado peruano mediante el Decreto Supremo N° 026 (2020) define al trabajo remoto 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.

Este concepto nos ayuda a comprender que para el derecho laboral el trabajo remoto tiene una amplia similitud con el trabajo presencial, ello implica que el trabajo remoto se sigue rigiendo por las mismas reglas del derecho laboral y no del derecho civil; toda vez que cumple con los mismos elementos esenciales del derecho laboral primigenio y/o presencial.

Elementos del Trabajo Remoto

Como ya hemos mencionado con anterioridad, el trabajo remoto es la realización de las actividades designadas a tiempo real de una relación laboral pero con la diferencia de que se realizan utilizando medios tecnológicos y en un lugar distinto al que el empleador ha establecido, A fin de determinar mayores alcances sobre esta modalidad de trabajo y respecto a sus características y finalidades se desarrollarán los elementos del derecho laboral desde la perspectiva del trabajo remoto.

Prestación de servicio subordinado en casa

En primer lugar, es menester señalar que el trabajo remoto, se caracteriza principalmente por el uso de tecnología física e informática, así como por la ausencia de la presencia física del trabajador en la empresa durante el desempeño de sus tareas.

El primer elemento del trabajo que es la subordinación del trabajador hacia el empleador también se cumple desde la perspectiva del trabajo remoto, a su vez que cumple los elementos esenciales y básicos del vínculo laboral; toda vez que el trabajo cumple los mismos elementos de forma presencial o remota. La subordinación se manifiesta mediante el desplace de la voluntad del trabajador hacia el empleador, quien asumirá la dirección y control de sus actividades durante el horario laboral.

Por otro lado, este acuerdo que se deriva en parte de la subordinación y la prestación de servicios, permite al trabajador pueda elegir el lugar dónde se llevará a cabo su prestación, pero dichos lugares deben comunicarse al empleador antes del inicio del trabajo. Si se produce un cambio en el lugar habitual de teletrabajo del trabajador, se deberá informar al empresario, salvo que exista una justificación válida. En estas circunstancias, el empleador bajo el poder de la subordinación, es responsable de implementar un mecanismo unilateral de autoevaluación de los riesgos potenciales en el nuevo lugar de teletrabajo, y de garantizar que se proporcionen las instalaciones necesarias para que el trabajador realice su trabajo en su nuevo lugar habitual de teletrabajo. Cabe señalar que la prestación del servicio subordinado en casa tiene una supervisión a través de los medios tecnológicos y análogos acordados por las partes.

Acuerdo Voluntario

Posiblemente una de las más marcadas diferencias o particularidades del derecho laboral cuando es de naturaleza remota es que tiene que ser consensuado o bajo un acuerdo voluntario. Ahora bien, para poder analizar qué es la voluntad es indispensable remitirnos a las fuentes del derecho civil, debido a que el acuerdo de voluntades, desde una perspectiva jurídica, se manifiesta mediante el cumplimiento copulativo de los 3 requisitos que exige la doctrina y jurisprudencia. Elementos que son la libertad, conocimiento y conciencia, indispensables para poder formular un verdadero e idóneo acuerdo de voluntades.

Asimismo, el acuerdo voluntario considerará algunas aspectos claves, como lo son las herramientas de trabajo, por ejemplo si la empresa le dará los medios (computadora, tablet, etc) con el objeto de realizar bien sus funciones, el tiempo en donde estará bajo esta modalidad, establecer o adicionar la compensación y los beneficios que estén relacionados al trabajo remoto, derechos y responsabilidades que tendrá el trabajador al estar bajo esta modalidad de trabajo, reconocer el derecho a desconexión, el método de fiscalización y supervisión, entre otros aspectos que se pueden acordar voluntariamente entre el trabajador y el empleador.

Responsabilidad del Trabajador

Por último, es evidente el analizar que uno de los elementos que más resalta frente al trabajo remoto es la responsabilidad del trabajador en la jornada laboral que va a desarrollar desde su domicilio o el lugar donde se encuentre, toda vez que en las horas de trabajo sus actividades se deben encontrar direccionadas a complacer las necesidades del empleador en relación al empleo materia de la prestación o el vínculo laboral.

En el contexto actual para el desarrollo del trabajo remoto la responsabilidad del trabajador resulta ser un elemento crítico de suma relevancia, toda vez que, es mediante esta figura que se logra el éxito de la figura; debido a que el comportamiento debe ser adecuado no únicamente del empleador sino también del trabajador al momento de demostrar diligencia y buen comportamiento en el trabajo remoto.

Resulta evidente que uno de los puntos que más se pueden ver afectados de la relación laboral presencial es la subordinación, debido a que el empleador ve limitado sus facultades para poder supervisar, fiscalizar, dirigir y sancionar al trabajador durante el horario laboral; es por ello que, con el objetivo de cumplir de forma prolija el vínculo laboral mediante el trabajo remoto resulta indispensable que tanto el trabajador como el empleador ostenten un animus ligado a ponderar de forma eficiente el vínculo laboral actuando de buena fe y con completa responsabilidad en sus funciones.

Obligaciones que se generan con el trabajo remoto

Obligaciones hacia el empleador

El empleador tiene un conjunto de obligaciones equivalente a las asignadas a los trabajadores civiles que operan en el sitio, en función de su régimen laboral. Entre ellas está, la solicitud del trabajador de realizar la transición al trabajo remoto o regresar al trabajo presencial debiendo evaluarse de manera objetiva. Asimismo, se deberán proporcionar las siguientes condiciones o herramientas de trabajo: equipo y servicio de acceso a internet o compensación monetaria por la provisión de los mismos por parte del trabajador, así como compensación por el uso de energía eléctrica. Se debe respetar la desconexión digital del trabajador.

Por otra parte, el trabajador debe ser informado sobre los métodos de comunicación laboral y las condiciones y recomendaciones de seguridad, salud y trabajo que debe seguir durante su jornada laboral. Así pues, los trabajadores deberían recibir formación en el uso de programas informáticos, seguridad de la información y seguridad y salud en el trabajo.

En la actualidad, debido a la amplia regulación normativa que se ha tratado de dar para el trabajo remoto debido a la pronta aplicación y lo poco que se encontraba regulado, ha hecho que nazcan nuevas obligaciones en el vínculo laboral para el empleador, las cuales se desarrollan de manera más detallada a continuación.

Informar al trabajador

Como ya hemos mencionado, el informar al trabajador es una de las obligaciones que tiene el empleador, esto se ve reflejado en el Decreto de Urgencia 26-2020, en su artículo 18.1.2, establece que los empleadores tienen la obligación de informar a los trabajadores sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto. Esta norma es de vital importancia para garantizar que los trabajadores puedan llevar a cabo sus labores de manera segura, sin correr riesgos para su salud y bienestar.

La información que se debe proporcionar a los trabajadores incluye medidas como la correcta ergonomía del lugar de trabajo, la utilización de equipos de protección personal, la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el trabajo. Es fundamental que los trabajadores conozcan estas medidas y condiciones para poder desempeñar sus tareas de manera adecuada y segura.

Además, la norma establece que los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores cuenten con los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de manera remota, tales como equipos de cómputo, herramientas y materiales de trabajo, y acceso a internet de calidad. De esta forma, se garantiza que los trabajadores cuenten con todas las condiciones necesarias para desempeñar sus tareas de manera adecuada y eficiente, sin tener que preocuparse por problemas técnicos o de infraestructura.

En resumen, la obligación establecida en el Decreto de Urgencia 26-2020 de informar a los trabajadores sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo durante el desarrollo del trabajo remoto es de vital importancia para garantizar la salud y bienestar de los trabajadores. Asimismo, esta obligación contribuye a mejorar la productividad y eficiencia en el trabajo remoto al garantizar que los trabajadores cuenten con los recursos y condiciones necesarias para desempeñar sus tareas de manera adecuada.

Comunicar al trabajador

Lo propio sucedió con la obligación de comunicar que tiene el empleador hacia el trabajador; toca vez que el Decreto de Urgencia 26-2020 establece que una de las obligaciones es la de comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios para implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello, según lo establecido en el artículo 18.1.3.

Esta obligación tiene como finalidad garantizar que el trabajador sea informado de manera clara y precisa acerca de los cambios en su lugar de trabajo y las condiciones en las que se llevará a cabo su labor en el futuro. Además, esta comunicación debe realizarse de manera formal y

documentada, lo que permitirá a ambas partes tener constancia de los acuerdos y compromisos establecidos.

Es importante tener en cuenta que la implementación del trabajo remoto puede generar algunos cambios en la relación laboral entre el empleador y el trabajador, como la flexibilización de horarios, la autonomía en la organización del trabajo, entre otros. Por esta razón, es fundamental que el trabajador cuente con información clara y precisa acerca de las condiciones y términos de su nueva modalidad de trabajo.

Además, la comunicación de esta decisión a través de cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello tiene ventajas significativas. Por un lado, permite a las partes contar con una evidencia documental que sirve como prueba en caso de cualquier conflicto o discrepancia en el futuro. Por otro lado, garantiza que la información sea entregada de manera efectiva al trabajador, independientemente de su ubicación geográfica o las limitaciones de acceso físico a las instalaciones de la empresa.

En conclusión, la obligación establecida en el Decreto de Urgencia 26-2020 de comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello es fundamental para garantizar una comunicación clara y efectiva entre las partes, y para establecer los términos y condiciones de la nueva modalidad de trabajo. De esta forma, se contribuye a garantizar una relación laboral transparente y justa, y se previenen posibles conflictos futuros, protegiendo con todo ello los derechos laborales del trabajador frente a las decisiones que busque adoptar el empleador.

Asignar labores al trabajador

El artículo 5.5 del DS 10-2020-TR establece que el empleador tiene la responsabilidad de asignar las tareas al trabajador y de implementar los mecanismos de supervisión y reporte de estas, en caso de ser necesario, a través del uso de herramientas virtuales. Es importante destacar que el empleador no podrá justificar el incumplimiento de las obligaciones del trabajador si no ha establecido de forma explícita las tareas asignadas y los mecanismos de supervisión o reporte correspondientes.

Esta disposición tiene como objetivo garantizar que el empleador cumpla con su deber de supervisar y monitorear las tareas asignadas al trabajador durante el trabajo remoto, para evitar el incumplimiento de las obligaciones laborales. Además, busca proteger al trabajador de posibles abusos y arbitrariedades por parte del empleador al establecer tareas no relacionadas con su trabajo o no establecer mecanismos claros de supervisión y reporte.

El empleador debe cumplir con esta responsabilidad y, por tanto, establecer de forma clara y explícita las tareas asignadas y los mecanismos de supervisión y reporte de estas. Esto permitirá que el trabajador conozca las expectativas de su empleador y tenga la oportunidad de cumplir con sus obligaciones laborales de manera adecuada. Además, esta claridad en las tareas asignadas y los mecanismos de supervisión y reporte permitirá al trabajador contar con una mayor seguridad y protección en su trabajo remoto.

En conclusión, la disposición contenida en el artículo 5.5 del DS 10-2020-TR es importante porque establece la responsabilidad del empleador de asignar tareas y establecer mecanismos de supervisión y reporte de estas. Esta disposición busca proteger los derechos del trabajador y garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, lo que a su vez contribuye a mejorar la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Respetar desconexión digital

El derecho a la desconexión digital del trabajador es una medida que busca proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, garantizando su derecho a la intimidad y a la vida privada, y establece que el trabajador tiene el 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 (DS 10-2020-TR, art. 18.1.4). Esta medida es especialmente importante en el contexto del trabajo remoto, donde los trabajadores pueden enfrentar una mayor presión para estar disponibles en todo momento y trabajar fuera de su horario laboral.

El respeto del derecho a la desconexión digital es una obligación del empleador que debe ser garantizada mediante la implementación de políticas y prácticas claras y transparentes que permitan a los trabajadores desconectarse de manera efectiva durante los períodos de descanso. Además, el empleador debe establecer medidas adecuadas para evitar el trabajo no remunerado fuera de la jornada laboral, así como asegurar que los trabajadores no sean penalizados por desconectarse durante sus días de descanso o por tomar un tiempo libre.

Este derecho es de gran importancia para los trabajadores, ya que les permite disfrutar de un equilibrio entre su vida personal y laboral, reduciendo los niveles de estrés y aumentando su bienestar y calidad de vida. Por otro lado, el respeto del derecho a la desconexión digital también puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que les permite descansar adecuadamente y desconectar del trabajo.

Además, el respeto del derecho a la desconexión digital también puede tener un impacto positivo en el clima laboral y en la cultura empresarial, ya que muestra que el empleador se

preocupa por el bienestar y la salud de sus trabajadores. Esto puede mejorar la moral de los trabajadores y fomentar la lealtad hacia la empresa.

En resumen, el respeto del derecho a la desconexión digital es un aspecto crucial del trabajo remoto que debe ser tomado en cuenta tanto por los empleadores como por los trabajadores. Garantizar este derecho no solo protege la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad, la satisfacción laboral y la cultura empresarial.

Obligaciones hacia el trabajador

Las obligaciones de un trabajador son idénticas a las de un trabajador que labora de forma presencial, en función del régimen laboral al que esté adscrito, salvo la asistencia al lugar de trabajo, que es la única diferencia en este caso.

Así pues, el trabajo debe ser realizado por el propio trabajador y no puede subcontratar a un tercero, para que lo realice. Asimismo, las tareas asignadas al empleador deben completarse e informarse dentro de la jornada laboral, el trabajador deberá apegarse a todas las normas internas de la empresa para el desarrollo laboral y cumplir con las medidas de salud y seguridad digital, así como mantener la confidencialidad de cualquier información proporcionada por el empleador.

Por otro lado, el trabajador debe estar disponible para las coordinaciones necesarias durante la jornada de trabajo y debe hacerse responsable de los bienes del empleador, utilizándolos únicamente para fines laborales e impidiendo su uso por personas no autorizadas.

Como vemos las obligaciones del trabajador resultan ser de gran importancia en esta modalidad remota puesto que se conlleva mayor responsabilidad, ante ello, explicaremos con mayor profundidad cada punto.

Obligación de confidencialidad

El Decreto de Urgencia 26-2020 establece la obligación del empleador de cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios. En este sentido, se reconoce la importancia de mantener la confidencialidad de la información en el contexto del trabajo remoto y se establecen las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los datos.

La protección de la información y la seguridad de los datos son fundamentales en cualquier empresa, y en el contexto del trabajo remoto se vuelve aún más relevante. Por esta razón, el DU 26-2020 establece la obligación del empleador de cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos. Esto incluye no solo la protección de los datos de la empresa, sino también la de los trabajadores, ya que en muchas ocasiones estos pueden tener acceso a información confidencial.

Es importante destacar que la confidencialidad de la información es un derecho que tiene el empleador y que debe ser respetado por los trabajadores en todo momento. En el contexto del trabajo remoto, el empleador debe tomar medidas para garantizar la seguridad de los datos, ya sea mediante el uso de software de seguridad, la implementación de políticas de acceso y uso de datos, o la capacitación de los trabajadores sobre las mejores prácticas en cuanto a seguridad de la información.

En este sentido, el DU 26-2020 establece la obligación del empleador de guardar confidencialidad de la información proporcionada por la empresa para la prestación de servicios, así como de cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información. De esta manera, se busca proteger la información de la empresa y de los trabajadores, garantizando la seguridad de los datos en todo momento.

En conclusión, el cumplimiento de la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como la obligación del empleador de guardar confidencialidad de la información proporcionada por la empresa para la prestación de servicios son fundamentales en el contexto del trabajo remoto. El DU 26-2020 reconoce la importancia de mantener la confidencialidad de la información y establece medidas necesarias para garantizar la seguridad de los datos. De esta manera, se busca proteger la información de la empresa y de los trabajadores, garantizando la seguridad de los datos en todo momento.

Cumplir medidas y condiciones de seguridad

El teletrabajo es una modalidad laboral que ha venido cobrando mayor importancia en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19 que ha obligado a muchas empresas a implementar esta forma de trabajo para poder mantener su operatividad. Sin embargo, al implementar el trabajo remoto, es fundamental que los empleadores tomen en cuenta la seguridad y salud de los trabajadores, así como las medidas y condiciones necesarias para que puedan desarrollar sus labores de forma adecuada.

En este sentido, el Decreto de Urgencia 26-2020, en su artículo 18.2.2, establece que es responsabilidad del empleador cumplir con las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas a los trabajadores que desarrollen sus labores de forma remota. Esta disposición tiene como objetivo garantizar que los trabajadores que realizan sus labores desde casa cuenten con las condiciones adecuadas para desarrollar sus tareas sin poner en riesgo su integridad física o mental.

El cumplimiento de estas medidas y condiciones es esencial para garantizar la productividad y bienestar de los trabajadores, así como para evitar accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo remoto. En este sentido, es importante que los empleadores realicen una evaluación de los riesgos laborales y tomen las medidas necesarias para prevenirlos. Asimismo, es fundamental proporcionar los recursos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar sus tareas en condiciones seguras y saludables, como la adecuada iluminación, ventilación, mobiliario ergonómico, entre otros.

Cabe destacar que el cumplimiento de estas medidas no solo es una obligación legal, sino que también contribuye a mejorar la imagen y reputación de la empresa, así como a fomentar un clima laboral positivo y comprometido con el bienestar de los trabajadores.

En conclusión, el cumplimiento de las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador es esencial para garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores que realizan sus labores de forma remota. Por tanto, es fundamental que los empleadores cumplan con esta obligación legal y proporcionen los recursos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar sus tareas en condiciones seguras y saludables, lo que no solo

contribuirá al bienestar de los trabajadores, sino también a mejorar la productividad y la imagen de la empresa.

Disponibilidad en jornada laboral

El Decreto Supremo 10-2020-TR ha establecido una serie de obligaciones para el empleador en relación con el trabajo remoto, incluyendo la obligación de estar disponible para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias durante la jornada de trabajo.

Es importante destacar que el cumplimiento de esta obligación no debe significar una intrusión en la vida privada del trabajador. Por lo tanto, es necesario que el empleador establezca horarios de trabajo claros y acuerdos sobre las formas de comunicación durante la jornada laboral, para evitar interrupciones innecesarias fuera del horario laboral del trabajador.

Asimismo, el empleador debe tomar en cuenta que la disponibilidad del trabajador no debe ser constante y sin límites, ya que esto puede afectar su salud mental y física. Es necesario establecer horarios de trabajo y descanso adecuados y garantizar el derecho a la desconexión digital del trabajador durante los períodos de descanso y licencia. En este sentido, el empleador debe informar claramente al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto.

El derecho a la desconexión digital es un derecho fundamental de los trabajadores que garantiza su derecho a desconectarse de los medios informáticos y de telecomunicaciones utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso y licencia. El empleador tiene la responsabilidad de respetar este derecho y garantizar que el trabajador pueda disfrutar de sus períodos de descanso sin interrupciones innecesarias.

En cuanto a la seguridad de la información, el empleador debe cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar la confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios. El empleador debe garantizar que los datos y la información sean tratados de manera segura y protegida contra posibles amenazas.

En conclusión, el empleador tiene la responsabilidad de estar disponible durante la jornada de trabajo para las coordinaciones laborales necesarias, pero esto no debe afectar el derecho del trabajador a la desconexión digital ni su derecho a disfrutar de sus períodos de descanso. El empleador debe cumplir con las normativas vigentes sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, para garantizar un tratamiento seguro de la información y los datos.

Desconexión Digital

Por otro lado, uno de los elementos más debatidos y analizados en la creación de estos nuevos modelos o vínculos laborales es la desconexión digital, que nace como derecho de los trabajadores a distinguir entre las horas en las que se deben encontrar a disposición de la empresa y aquellas horas en las que no deberían mantener ese vínculo de dependencia con el empleador; debiendo establecer límites claros entre su vida laboral y personal para evitar la fatiga laboral y el agotamiento. Así pues, con el objetivo de salvaguardar el bienestar físico y mental de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de la jornada laboral máxima establecida en la Constitución Política del Perú, el país ha reconocido oficialmente el derecho a la desconexión digital.

Este derecho no sólo protege a los trabajadores de la sobrecarga de trabajo sino que también defiende el valor y el derecho constitucionalmente protegidos de la dignidad del trabajador. A

medida que la conectividad digital se ha vuelto cada vez más dinámica e integrada en nuestra vida diaria, permitir la desconexión digital es un derecho de los trabajadores y una responsabilidad de los empleadores. Es por ello, que los empleadores tienen prohibido solicitar que los trabajadores realicen tareas o coordinación relacionadas con el trabajo durante este período de desconexión.

Características

La desconexión digital, en puridad, se refiere al acto de desconectar de los dispositivos digitales, como teléfonos móviles, computadoras portátiles y tabletas, para recuperar el equilibrio emocional y mejorar la calidad de vida. La desconexión digital se ha vuelto particularmente relevante en el contexto del trabajo remoto, ya que muchos trabajadores están constantemente conectados a través de correo electrónico, aplicaciones de mensajería y plataformas de videoconferencia, convirtiéndose en aquel desequilibrio entre el trabajo y la vida personal del trabajador.

Establece límites a los dispositivos digitales

Una de las principales características de la desconexión digital apoya a recuperar el equilibrio emocional y mejorar la calidad de vida. La desconexión digital se ha vuelto particularmente relevante en el contexto del trabajo remoto, ya que muchos trabajadores están constantemente conectados a través de correo electrónico, aplicaciones de mensajería y plataformas de videoconferencia como el meet, zoom, entre otros.

Para mantener un sano equilibrio entre el uso de dispositivos electrónicos y el tiempo de descanso es imprescindible establecer límites horarios de desconexión digital. Esto se puede lograr

estableciendo horas específicas durante las cuales se espera que los empleados estén desconectados, especialmente fuera del horario laboral.

Es igualmente importante considerar situaciones de emergencia y cómo se maneja la comunicación durante esos momentos. Por lo tanto, es crucial establecer un protocolo para manejar situaciones críticas y cuándo es aceptable interrumpir la desconexión. Por ello, la normativa o acuerdos de restricciones horarias a la desconexión digital tiene como objetivo garantizar que los empleados dispongan de tiempo suficiente para descansar. Esto no sólo promueve el bienestar de los trabajadores, sino que también puede aumentar la eficiencia y la calidad del trabajo al prevenir la aparición del estrés relacionado a las labores.

Por ende, es que recalamos que una de las principales características son los límites de desconexión, puesto que apoya a establecer límites del uso de dispositivos digitales aplicados o utilizados para el vínculo laboral por parte del trabajador, razón por la que el empleador no podría contactar al trabajador si este se encontrara fuera del tiempo de servicio que le debe al empleador.

Establecer límites entre el trabajo y el descanso

Otra característica de la desconexión digital es el establecimiento de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. En el contexto del trabajo remoto, los trabajadores pueden tener dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, ya que trabajan desde casa y los dispositivos digitales están siempre a su alcance. Establecer límites claros puede ayudar a los trabajadores a evitar la sobrecarga digital y a equilibrar su vida personal y laboral.

Asimismo, al establecer estos límites entre lo que se entiende como tiempo de trabajo o tiempo del vínculo laboral y tiempo libre o de no subordinación del trabajador, nos va ayudar a

computar las horas mínimas y máximas que el trabajador se encontró bajo estado de dependencia hacia el empleador, para con ello, posteriormente ponderar los beneficios sociales que le pudieran corresponder por el tiempo de conexión o subordinación con el empleador, Sin duda alguna esta es solo una de las manifestaciones o ventajas que generaría el establecer límites claros entre el trabajo y el descanso del trabajador, pudiendo ser otros los beneficios que adquiere el trabajador en su vida personal de la de su trabajo.

Genera beneficios a la salud del trabajador

La desconexión digital también implica la promoción de hábitos saludables y el bienestar emocional de los trabajadores. Los trabajadores pueden sentirse presionados para estar siempre disponibles, lo que puede generar estrés y fatiga laboral. Promover hábitos saludables, como hacer ejercicio y dormir lo suficiente, puede ayudar a los trabajadores a recuperar el equilibrio emocional y a mejorar su calidad de vida.

Sin duda alguna, este elemento aunque aparente ser irrelevante para el derecho laboral mantiene una marcada relevancia ligada a la esencia del derecho laboral. Como se ha venido señalando líneas arriba, el derecho laboral nace de una función tuitiva del Estado, es por ello que uno de sus principios rectores es el de proteger al trabajador del desequilibrio que existe con el empleador; pudiendo manifestarse los beneficios de esta protección hacia los trabajadores en su ámbito personal, de salud, entre otros.

No obstante a todo lo antes señalado, el derecho de la desconexión digital debería de ser sumamente analizado por el derecho laboral debido a que mediante ella se va establecer límites y parámetros formales del vínculo laboral que vienen adoptando una amplia aceptación social en su uso; regulando de forma idónea el tiempo de duración del vínculo laboral, así como evitar la

explotación laboral y promover la idónea o adecuada proporción entre prestación y contraprestación o remuneración hacia el empleador al contabilizar horas extras, entre otros.

Responsabilidad del empleador y trabajador

La desconexión digital es una responsabilidad compartida entre los empleadores y los trabajadores. Los empleadores tienen la responsabilidad de establecer políticas y prácticas que fomenten la desconexión digital y garanticen que los trabajadores tengan suficiente tiempo libre para recuperar el equilibrio emocional y mejorar la calidad de vida. Los trabajadores también tienen la responsabilidad de cumplir con las políticas de desconexión digital y establecer límites claros entre su tiempo de trabajo y su tiempo libre.

Desconexión digital y la protección de los derechos laborales

La salvaguardia de los derechos laborales y la desconexión digital están estrechamente entrelazadas, ya que esta última se ha convertido en una herramienta esencial para defender los derechos laborales de los empleados. Con ello queremos dejar entender que la desconexión digital permite a los trabajadores mantener su privacidad fuera del horario laboral al desconectarse de los mensajes de sus empleadores que pueden resultar intrusivos. Esto no sólo preserva la privacidad de los empleados sino que también contribuye a la salud en el lugar de trabajo al prevenir el agotamiento y el estrés causados por el exceso de trabajo. Además, los empleados tienen derecho a afiliarse a sindicatos y participar en actividades sindicales, y la desconexión digital les permite ejercer estos derechos sin temor a represalias o interferencias.

Finalmente, la desconexión digital promueve la igualdad en el lugar de trabajo al garantizar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades para desconectar y mantener el

equilibrio entre la vida personal y laboral, reduciendo así la discriminación en el lugar de trabajo. Por ello, pasaremos a explicar cada punto mencionado anteriormente.

Derecho al periodo de descanso

El derecho al periodo de descanso es un derecho fundamental de los trabajadores, que se encuentra reconocido por las leyes laborales y por los convenios colectivos. Este derecho implica que los trabajadores tienen derecho a un tiempo de descanso adecuado para recuperar sus fuerzas físicas y mentales, y para mantener su salud y bienestar.

Cabe resaltar que el derecho al descanso se encuentra reconocido en nuestra carta magna en el artículo 2 inciso 22 cuando señala que: *“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”*

En este sentido, la desconexión digital es especialmente importante para garantizar el derecho al periodo de descanso, ya que el acceso constante a los medios de comunicación y a las herramientas digitales puede afectar negativamente la calidad del descanso y la recuperación del trabajador. Por ejemplo, el uso de dispositivos electrónicos durante las horas de descanso puede causar estrés, ansiedad y problemas de sueño, lo que a su vez puede afectar la salud y el rendimiento laboral.

Por lo tanto, es necesario que las empresas establezcan políticas claras y efectivas de desconexión digital, que garanticen que los trabajadores puedan desconectar de sus responsabilidades laborales durante su tiempo de descanso, y que no se les exija estar disponibles de forma constante, asumiendo así el empleador la responsabilidad de establecer los parámetros

del inicio y fin del vínculo laboral, vinculo por el cual se está pagando la contraprestación al trabajador.

Derecho a la salud de trabajador

Por su parte el derecho a la salud del trabajador es un derecho fundamental que también se encuentra protegido por la legislación laboral y por los convenios colectivos. Este derecho implica que los empleadores tienen la obligación de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, que prevenga riesgos y enfermedades laborales, y que proteja la salud física y mental de los trabajadores.

La desconexión digital es un aspecto importante en la protección de la salud de los trabajadores, ya que el uso excesivo de dispositivos electrónicos y de las herramientas digitales puede aumentar los niveles de estrés, ansiedad y fatiga, lo que puede afectar negativamente la salud de los trabajadores y su capacidad para desempeñar sus tareas laborales.

En este sentido, es necesario que las empresas establezcan políticas efectivas de desconexión digital, que garanticen que los trabajadores puedan desconectar de sus responsabilidades laborales durante su tiempo libre, y que no se les exija estar disponibles de forma constante. Además, es importante que los empleadores promuevan un ambiente de trabajo saludable, que prevenga los riesgos laborales y que proteja la salud y el bienestar de los trabajadores.

Sin duda alguna, esta figura o este derecho en principio fue desarrollada para proteger al trabajador dentro de la empresa o en el lugar donde se desarrollaba el vínculo laboral, al dotarle de materiales o elementos esenciales que puedan salvaguardar su integridad y salud, empero, en la actualidad, desde una perspectiva amplia y una interpretación finalista se puede asumir que la obligación del

empleador a proteger la salud del trabajador en el vínculo laboral también se extiende a garantizar el correcto descanso de las labores o obligaciones para con el empleador, asumido para ello la desconexión digital como salida o alternativa de solución y protección hacia el derecho de salud.

Derecho a una jornada laboral saludable y equilibrada

El derecho a una jornada laboral saludable y equilibrada es un derecho fundamental de los trabajadores, que implica que las empresas deben establecer horarios y jornadas de trabajo que permitan a los trabajadores tener un equilibrio entre su vida laboral y su vida personal, y que no afecten negativamente su salud y bienestar.

La desconexión digital es un elemento fundamental para garantizar el derecho a una jornada laboral saludable y equilibrada, ya que el acceso constante a los medios de comunicación y a las herramientas digitales puede aumentar las horas de trabajo y generar una sensación de "trabajo sin fin", que afecta negativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

Por lo tanto, es necesario que las empresas establezcan políticas claras y efectivas de desconexión digital, que garanticen que los trabajadores puedan desconectar de sus responsabilidades laborales fuera de su horario laboral y que se respeten los límites establecidos en cuanto a las horas de trabajo. Asimismo, es importante que se respeten los derechos laborales y que se asegure un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores, ya que esto tiene un impacto directo en su salud y bienestar.

Derecho a la libre disposición del tiempo libre fuera del trabajo

El derecho a la libre disposición del tiempo libre fuera del trabajo es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite disponer de su tiempo libre como consideren necesario, sin

restricciones impuestas por el empleador; debiendo entender para ello al tiempo libre como todo tiempo en el que no se encuentre de por medio el vínculo laboral o el estado de subordinación del trabajador hacia el empleador.

La desconexión digital es crucial para garantizar este derecho, ya que la presión constante para estar disponible para el trabajo puede reducir el tiempo libre de los trabajadores, limitando así su capacidad para dedicarse a actividades fuera del trabajo y afectando su calidad de vida.

Por lo tanto, es importante que los empleadores establezcan políticas claras de desconexión digital, que permitan a los trabajadores desconectar de sus responsabilidades laborales durante su tiempo libre y que se respete su derecho a disponer de su tiempo libre como consideren necesario; toda vez que el impedir el libre ejercicio de este derecho no únicamente se estaría colisionando contra el derecho de disponer sin limitación alguna de su tiempo libre, sino que podríamos encontrarnos ante supuestos de explotación laboral donde el empleador obliga al trabajador a encontrarse en el estado de subordinación por más tiempo que las 8 horas establecidas como máximo para un vínculo laboral.

Derecho al descanso semanal y a las vacaciones

El derecho al descanso semanal y a las vacaciones es un derecho fundamental de los trabajadores, que les permite descansar y recuperarse de su actividad laboral, disfrutar de su tiempo libre y mejorar su calidad de vida; que en general depende del tipo de relación laboral que exista y de lo pactado entre las partes para la delimitación del tiempo de subordinación del trabajador hacia el empleador; que en la mayoría de casos es de lunes a viernes en horario de oficina que no superen las 8 horas de trabajo, de las cuales los días sábados y domingos serían días no laborales, empero, también existen figuras donde el horario laboral se manifiesta de forma diferente, valga decir, 15

días trabajando y descansando 7 u otras análogas donde se canjean las horas de descanso semanal para adquirirlas posteriormente de forma juntas.

La desconexión digital es fundamental para garantizar este derecho, ya que el acceso constante a los medios de comunicación y a las herramientas digitales puede afectar negativamente la capacidad de los trabajadores para descansar y desconectar durante sus vacaciones y días libres; poniéndose a trabajar en sus días de descanso.

Por lo tanto, es necesario que los empleadores establezcan políticas claras y efectivas de desconexión digital, que permitan a los trabajadores desconectar durante sus vacaciones y días libres, y que se respete su derecho a descansar y recuperarse.

Derecho a la intimidad y la vida privada de los trabajadores

El derecho a la intimidad y la vida privada de los trabajadores es un derecho fundamental, protegido por la ley, que implica que los empleadores deben respetar la privacidad de los trabajadores y no interferir en su vida privada; para lo cual se deben establecer límites o parámetros para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

La desconexión digital es esencial para garantizar este derecho, ya que el acceso constante a los medios de comunicación y a las herramientas digitales puede permitir a los empleadores interferir en la vida privada de los trabajadores y afectar su privacidad.

Por lo tanto, es necesario que las empresas establezcan políticas claras de desconexión digital, que garanticen que los trabajadores puedan desconectar fuera de su horario laboral, y que se respete su derecho a la intimidad y la vida privada. Además, es importante que se promueva una cultura empresarial que respete la privacidad de los trabajadores y que no interfiera en su vida privada.

En conclusión, la desconexión digital es crucial para garantizar los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a su salud, bienestar, equilibrio entre la vida laboral y personal, y privacidad. Es necesario que las empresas establezcan políticas claras y efectivas de desconexión digital, que permitan a los trabajadores desconectar de sus responsabilidades laborales fuera de su horario de trabajo y que respeten sus derechos laborales fundamentales.

Además, es importante que los empleadores promuevan una cultura empresarial que respete los derechos de los trabajadores y que se preocupe por su bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad y la eficiencia de la empresa.

III. Estrategia metodológica

3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación.

El tipo de investigación es fenomenológico, porque a través de la incursión en el problema planteado, vamos a visitar a los operadores jurídicos para entrevistar, lo cual nos permitirá esclarecer el problema planteado, tendiendo como objetivo establecer la manera en que la implementación trabajo remoto incide en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas, en la ciudad de Ica, 2022

Nivel de Investigación.

El nivel de investigación es explicativo dado que busca resolver una interrogante planteada, cuyas categorías están en relación causa efecto.

Diseño de Investigación.

El diseño de investigación es no experimental dado que no altera la realidad para su estudio en a la realidad.

Participantes.

Los involucrados han tenido un papel esencial en la investigación en cuestión, ya sea de manera directa o indirecta (Hernández y Mendoza, 2018). Para ello se entrevistó a 5 abogados en materia Laboral expertos para saber cuál es su percepción en cuanto al objeto de estudio.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Técnicas de recolección de información.

Las estrategias para obtener información se basan en su relación tanto con los procedimientos utilizados para adquirir y analizar los distintos tipos de datos (Hernández, 2014). Es por ello que se empleó la técnica de las entrevistas y para ello se entrevistó a 5 abogados.

Observación: En su calidad de técnica, se sustenta en una minuciosa observación visual de un fenómeno, evento o situación, recopilando información y registrándola con el propósito de su posterior análisis.

Entrevistas: Considerada como una técnica valiosa para obtener información, ya que se describen como un diálogo con un propósito específico en lugar de una conversación casual.

Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos de recopilación de datos se refieren a herramientas que una investigadora utiliza para obtener información que le permita llevar a cabo su labor de investigación (Bernal, 2010).

Guía de análisis: Se interpretó como una herramienta que ha servido como un método práctico para identificar y resaltar las ideas clave en un documento con el objetivo de expresar su contenido de manera clara y sin confusiones.

Guía de entrevistas: Se entendió como una herramienta en la que la investigadora ha creado una lista de preguntas que tiene la intención de plantear al entrevistado.

3.3. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Las técnicas de procesamiento, análisis e interpretación posibilitan la evaluación y organización de la información de manera eficaz, lo que permite su examinación y la toma de decisiones o acciones beneficiosas.

IV. Resultados

Pregunta nro. 1.- En su opinión, ¿Cuál fue la importancia del trabajo remoto durante la época de pandemia? Explique Ud.

Tabla 1

E1	Para la Zona Registral N°XI y en general para Sunarp, la implementación del trabajo remoto fue un aporte significativo, por cuanto se permitió que los trabajadores podamos brindar servicios de inscripción y publicidad en tiempo oportuno, además de hacer uso continuo de los sistemas en línea con los que ya se contaban.
E2	Ayudo a evitar contagios de COVID 19
E3	Disminuyó el riesgo de contagiarnos de Covid.
E4	Fue muy importante, porque permitió que las personas se siguieran desarrollando y desempeñando en el ámbito profesional desde sus casas.
E5	Sin el trabajo remoto habría retrasos en la administración jurídica.

Interpretación:

Los entrevistados están generalmente de acuerdo en que el trabajo remoto durante la época de la pandemia tuvo una importancia significativa, ello se debe a varios factores, como la posibilidad de brindar servicios de inscripción y publicidad de manera oportuna, la utilización continua de sistemas en línea existentes, la prevención de contagios de COVID-19 y la capacidad de las personas para continuar su desarrollo profesional desde sus hogares, además, mencionan que sin el trabajo remoto, podría haber retrasos en la administración jurídica. En ese sentido, están de acuerdo en que el trabajo remoto fue beneficioso y fundamental en esta situación.

Pregunta nro. 2.- En su opinión, ¿considera que el trabajo remoto está correctamente regulado?

Explique Ud.

2. Tabla 2

E1	Sí, por se han establecido parámetros que permitan un correcto desempeño de la jornada laboral permitida.
E2	No.
E3	Actualmente, sí.
E4	No, si bien se han implementado plataformas, aún no hay una regulación adecuada a fin de separar los horarios de oficina.
E5	No.

Interpretación:

Los entrevistados tienen opiniones variadas sobre si el trabajo remoto está correctamente regulado, algunos creen que sí, argumentando que se han establecido parámetros que permiten un desempeño adecuado de la jornada laboral permitida, otros indican que no está regulado de manera adecuada, mencionando que a pesar de la implementación de plataformas, aún no existe una regulación efectiva para separar los horarios de oficina, y un entrevistado afirma que actualmente sí está regulado, pero no se proporciona una justificación detallada de su respuesta. En resumen, las opiniones son diversas y varían en función de la percepción de la regulación del trabajo remoto.

Pregunta nro. 3.- En su opinión, ¿considera que el trabajo remoto afecta el derecho al desconexión digital? Explique Ud.

3. Tabla 3

E1	Actualmente no, porque en lo particular, a nivel de la Sunarp, se han establecido horarios para ejercer la labor registral, respetando el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, tal circunstancia fue distinta en épocas de pandemia, por cuanto este derecho sí se vio afectado.
E2	Si.
E3	No, porque el trabajador puede seguir laborando pasada las 8 horas de la jornada laboral, el servidor de la institución te permite seguir trabajando de manera remota.
E4	Si, porque es necesario estar siempre conectado.
E5	No.

Interpretación:

Las opiniones de los entrevistados difieren en relación con si el trabajo remoto influye en el derecho a la desconexión digital, puesto que, algunos sostienen que en la actualidad no tiene un impacto negativo, ya que en sus organizaciones se han establecido horarios que respetan este derecho, sin embargo, reconocen que durante la pandemia, este derecho se vio afectado. Por otro lado, algunos entrevistados creen que el trabajo remoto sí afecta el derecho a la desconexión digital, argumentando que los empleados pueden continuar trabajando más allá de las 8 horas de la jornada laboral y que los sistemas de la institución les permiten trabajar de manera remota sin restricciones.

Pregunta nro. 4.- En su opinión, ¿Considera que la implementación del trabajo remoto incide la atención de los usuarios en las entidades públicas? Explique Ud.

4. Tabla 4

E1	Sí, en lo que respecta a la Sunarp, ha permitido que los usuarios puedan hacer uso de sistemas en línea manejados por trabajadores que desarrollan trabajo remoto, en tiempo oportuno.
E2	Si.
E3	Si, porque hay usuarios que necesitan realizar consultas a trabajador, pero no cuentan con la tecnología necesaria para reunirse virtualmente.
E4	Si, con buenas plataformas se acortan plazos de atención y se reduce costos, caso contrario se vuelve deficiente.
E5	Si, facilita el dialogo a través de las plataformas virtuales.

Interpretación:

Los entrevistados están generalmente de acuerdo en que la implementación del trabajo remoto incide positivamente en la atención de los usuarios en las entidades públicas, argumentan que el trabajo remoto permite a los usuarios utilizar sistemas en línea gestionados por los trabajadores, lo que les brinda un acceso oportuno a los servicios, además, señalan que el trabajo remoto facilita el diálogo a través de plataformas virtuales, acorta los plazos de atención y reduce costos. Un entrevistado menciona que algunos usuarios no tienen la tecnología necesaria para reunirse virtualmente, lo que sugiere un posible desafío en ese aspecto. En resumen, la mayoría de los entrevistados considera que el trabajo remoto mejora la atención a los usuarios en las entidades públicas.

Pregunta nro. 5.- En su opinión, ¿qué medidas se podrían adoptar para garantizar el derecho a la conexión digital en la implementación del teletrabajo? Explique Ud.

5. Tabla 5

E1	Una de ellas sería establecer correctamente el horario de desarrollo de labores, que implique que se cumpla las 8 horas diarias, pudiendo tomarse a inicios o finales del día, esta distribución debe ponerse a conocimiento del jefe inmediato para que una vez culminada la jornada laboral elegida no se interrumpa el derecho a la desconexión digital.
E2	Que se cumpla con la desconexión de los trabajadores, que no realicen reuniones de trabajo fuera del horario laboral ni se exija contestar o realizar llamadas relacionadas al trabajo.
E3	Las instituciones deben programar el sistema para que se bloquee automáticamente, una vez cumplidas las 8 horas de trabajo.
E4	Primero evaluar qué áreas son factibles de realizar adecuadamente esa labor, segundo mejorar y adecuar los sistemas, crear buenas normas y finalmente garantizar el resultado con evaluaciones de control.
E5	Regular jurídicamente por ejemplo: el horario.

Interpretación:

Para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, los entrevistados proponen medidas como establecer horarios de trabajo flexibles, asegurar la desconexión fuera de las horas laborales, programar sistemas de bloqueo, evaluar las áreas adecuadas para el teletrabajo, mejorar sistemas y normas, y realizar evaluaciones de control, además, algunos sugieren la regulación jurídica de horarios, estas medidas son fundamentales para proteger el equilibrio entre la vida laboral y personal en un entorno de trabajo remoto.

V. Discusión de resultados

5.1 Discusión del objetivo general

En la presente investigación se tuvo como objetivo el Establecer la manera en que la implementación trabajo remoto incide en el derecho a la desconexión digital en las entidades pública, el cual tuvo como respuesta que los entrevistados difieren en relación con si el trabajo remoto influye en el derecho a la desconexión digital, puesto que, algunos sostienen que en la actualidad no tiene un impacto negativo, ya que en sus organizaciones se han establecido horarios que respetan este derecho, sin embargo, reconocen que durante la pandemia, este derecho se vio afectado. Por otro lado, algunos entrevistados creen que el trabajo remoto sí afecta el derecho a la desconexión digital, argumentando que los empleados pueden continuar trabajando más allá de las 8 horas de la jornada laboral y que los sistemas de la institución les permiten trabajar de manera remota sin restricciones.

Los resultados guardan relación con lo establecido por Aguirre e Ibañez (2021) el cual concluye que en general los autores al analizar el teletrabajo en la pandemia del Covid-19 y como eso influyo en la mayoría de las relaciones laborales pudieron establecer que en su momento existía un amplio vacío legal debido a las brechas digitales que en su momento iban mucho más rápido que las regulaciones jurídicas, momentos en los que los avances o la adaptación del mercado laboral a la virtualidad dejo muy atrás a la regulación jurídica que existía sobre el vínculo laboral de naturaleza remota. Sin duda alguna, estos elementos generaron un sin finde problemas negativos que en el devenir de los años se están tratando de regular y adecuar por parte del Estado mediante leyes o los mismos trabajadores mediante convenios colectivos o pactos entre los trabajadores y el empleador, así como lo señalado por Agustina (2021) el cual concluye que, el vínculo que se

genera de forma virtual no únicamente representa obligaciones o elementos problemáticos hacia el empleador, sino que también es el trabajador quien debe ser sujeto de recomendaciones o análisis de sus conductas. Es por ello que respecto al empleador el autor indica que deben adoptar mayor cantidad de políticas de control de riesgos para los trabajos remotos, capacitación para las personas que realizan teletrabajo y establecer límites o lineamientos para las buenas prácticas o conversaciones con el trabajador; para que así sea de forma propicia y acorde a las buenas interacciones. Mientras que para el trabajador la autora considera que se le debe solicitar el tener una buena rutina personal que le ayude a diferenciar entre el horario laboral y el horario personal, establecer un ambiente para el desarrollo del teletrabajo y mantener un intercambio de ideas entre colegas de trabajo y con el empleador para solucionar y erradicar cualquier problema que surgiera.

5.2 Discusión del Primer objetivo específico

En la presente investigación se tuvo como objetivo el Establecer la manera en que la implementación del trabajo incide la atención de los usuarios en las entidades públicas, el cual tuvo como respuesta de los entrevistados que están generalmente de acuerdo en que la implementación del trabajo remoto incide positivamente en la atención de los usuarios en las entidades públicas, argumentan que el trabajo remoto permite a los usuarios utilizar sistemas en línea gestionados por los trabajadores, lo que les brinda un acceso oportuno a los servicios, además, señalan que el trabajo remoto facilita el diálogo a través de plataformas virtuales, acorta los plazos de atención y reduce costos. Un entrevistado menciona que algunos usuarios no tienen la tecnología necesaria para reunirse virtualmente, lo que sugiere un posible desafío en ese aspecto.

En resumen, la mayoría de los entrevistados considera que el trabajo remoto mejora la atención a los usuarios en las entidades públicas.

Los resultados guardan relación con lo establecido por Andrade (2021) el cual concluye que, el autor reconoce que el teletrabajo o trabajo remoto se manifiesta como una modalidad que en la actualidad genera muchos beneficios o ventajas al mercado laboral, que algunos autores denominan flexibilidad del vínculo laboral, debido a que se flexibiliza la subordinación al restringir parcialmente la posibilidad del empleador de asumir el control y fiscalización de las actividades del trabajador en horario laboral. Siendo en este contexto que el derecho a la desconexión digital se manifiesta como un mecanismo de control que favorecerá al trabajador, constituyéndose como un hito histórico en el derecho laboral y el primer derecho reconocido para los trabajos que se realicen de forma remota, con el objetivo de proteger y amparar elementos esenciales de la naturaleza humana, tales como la privacidad, la salud, el descanso, la libertad, entre otros. Para que así los vínculos o las relaciones laborales se funden en un correcto funcionamiento de la sociedad con irrestricto respecto de los diferentes derechos fundamentales que la Constitución, los Tratados Internacionales y las Leyes reconocen.

5.3 Discusión del Segundo objetivo específico

En la presente investigación se tuvo como objetivo el Identificar las medidas que se podrían adoptar para garantizar el derecho a la conexión digital en la implementación del teletrabajo el cual tuvo como respuesta que para garantizar el derecho a la desconexión digital en el teletrabajo, los entrevistados proponen medidas como establecer horarios de trabajo flexibles, asegurar la desconexión fuera de las horas laborales, programar sistemas de bloqueo, evaluar las áreas adecuadas para el teletrabajo, mejorar sistemas y normas, y realizar evaluaciones de control,

además, algunos sugieren la regulación jurídica de horarios, estas medidas son fundamentales para proteger el equilibrio entre la vida laboral y personal en un entorno de trabajo remoto.

Los resultados guardan relación con lo postulado por Antecedentes nacionales, Lopez (2022) el cual concluye que, en la actualidad existe una amplia necesidad de que se pueda regular la desconexión digital, para que el trabajador pueda conciliar con su vida familiar y laboral, descansar, no ver afectada su salud, tenga intimidad y privacidad y que se manifestaran como límites para el empleador en el vínculo laboral que se desarrolla de forma remota. Es por ello que el autor en sus conclusiones señala que, si bien es cierto en la actualidad nuestra normativa peruana regula la desconexión digital, empero, esta no se encuentra positivizada mediante una ley sino mediante un decreto supremo, debido en todo caso el Congreso de la Republica definir el derecho a la desconexión digital, delimitar su aplicación, establecer obligaciones de forma clara y concreta en un solo marco normativo y prohibiciones para el empleador que desconozca el derecho a la desconexión laboral y sus posteriores sanciones. Asimismo guarda relación con lo postulado por Mora y Puma (2020) el mismo que establece que si bien es cierto existe una ligera regulación de la desconexión digital, pero dicha regulación recae en ineficaz, hecho que se manifiesta mediante el riesgo del trabajador hacia el empleador. Es por ello que para el autor la causa o el motivo por el cual recae en ineficaz la regulación actual que existe sobre la desconexión digital es la poca o carente regulación legal que existe, siendo esta la solución a la problemática analizada por el autor; razón por la que recomienda el crear una normativa sólida y completamente constituida que proteja al trabajador de los abusos del empleador así como el fortalecimiento de la función tuitiva del Estado para con los trabajadores.

Conclusiones

Primera: Se pudo establecer que la implementación del trabajo remoto incide negativamente en el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas, debido a que no se cumplen con los parámetros establecidos en las directivas y protocolos de los trabajadores., asimismo se pudo establecer que los empleados pueden continuar trabajando más allá de las 8 horas de la jornada laboral y que los sistemas de la institución les permiten trabajar de manera remota sin restricciones.

Segunda: Se pudo determinar que la implementación del trabajo incide positivamente en la atención de los usuarios en las entidades públicas, dado que el trabajo remoto permite a los usuarios utilizar sistemas en línea gestionados por los trabajadores, lo que les brinda un acceso oportuno a los servicios, además, señalan que el trabajo remoto facilita el diálogo a través de plataformas virtuales, acorta los plazos de atención y reduce costos

Tercera: Se pudo analizar que la medidas que se podrían adoptar para garantizar el derecho a la conexión digital en la implementación del teletrabajo se sustenta en la celebración de acuerdos voluntarios, por lo que se proponen medidas como establecer horarios de trabajo flexibles, asegurar la desconexión fuera de las horas laborales, programar sistemas de bloqueo, evaluar las áreas adecuadas para el teletrabajo, mejorar sistemas y normas, y realizar evaluaciones de control, además, algunos sugieren la regulación jurídica de horarios, estas medidas son fundamentales para proteger el equilibrio entre la vida laboral y personal en un entorno de trabajo remoto

Recomendaciones

Primera: AL MINISTERIO DE TRABAJO

Reforzar el área de inspección laborales con la finalidad de incrementar las visitas inopinadas a empresas a efectos de garantizar el derecho a la libre conexión del trabajador, de tal manera que se no se abuse del trabajo remoto.

Segunda: AL PODER JUDICIAL

Realizar talleres académicos sobre trabajo remoto y derecho de desconexión digital dirigido a los jueces a efectos de administrar justicia de manera diligente a fin de garantizar el derecho a la libre conexión de los trabajadores.

Tercera: AL COLEGIO DE ABOGADOS

Realizar webinar sobre trabajo remoto y derecho de desconexión digital dirigido a los abogados a efectos de ejercer la defensa de manera diligente a fin de garantizar el derecho a la libre conexión de los trabajadores.

6. Referencias bibliográficas

Aguirre, M. & Ibañez, M. (2021) en su tesis titulada “Teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en Argentina: Dos miradas en torno a la transformación del mundo del trabajo en tiempos de comunicación digital.” Universidad Nacional de Cordoba. Cordoba, Argentina;

el cual concluye que:

<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/28375/TELETRABAJO%20DURANTE%20LA%20PANDEMIA%20DE%20COVID-19%20EN%20ARGENTINA.pdf?sequence=1>

Agustina, C. (2021) en su tesis titulada “El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle” Universidad Nacional de Rio Negro. Rio Negro, Argentina; el cual

concluye que: <https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/8100/1/TFG%20-%20Agustina%20Castro.pdf>

Alejo, G. & Gonzales, R. (2023) “Trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos en un hospital nacional del callao -2022” de la Universidad Privada San Juan Bautista, Escuela de Posgrado. Lima, Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4551/TI-MDAGP-%20ALEJO%20ENCINAS%20GIANCARLOS%20ADAIR.pdf?sequence=1>

Andrade, E. (2021) en su tesis titulada “Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano” De la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede en Ecuador. Quito,

Ecuador; el cual concluye que:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8594/1/T3755-MDE-Andrade-Derecho.pdf>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3^a ed.). Editorial Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/el-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-f.g.-arias-2012-pdf.pdf>
- Campos, A. I. P. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Castro, I. S. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Newman Business Review*, 7(1), 81-98.
- De Lama, M. (2021) “*Acercamiento a la naturaleza del derecho laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver en cuestiones de reducción de remuneraciones*” Recuperado de: <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-248-272.pdf>
- Escobar Martín, D. (2019). El derecho a la desconexión digital.
- Fernández, D. M., & Arencibia, E. L. (2020). El derecho a la desconexión digital. Delimitación y análisis. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 18, 64-91.

Ferreya, C., & Ocampo, C. V. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* | Universidad Blas Pascal, (2), 131-144.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigacion.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Limón, E. Y. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Not. CIELO*, 1(2).

Lopez, W. (2022) en su tesis de posgrado titulado: “La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas” de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú, el cual concluye que: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22161/L%c3%b3pez_Jara_Necesidad_regular_derecho%20a%20la%20desconexi%c3%b3n%20digital1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machaca Mamani, D. G. (2022). El derecho a la desconexión digital y su cumplimiento en la regulación del teletrabajo en el Perú.

Mora, C. & Puma, A. (2020) en su tesis de pregrado, titulado: “La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú” de la Universidad Andina del Cusco, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de

Derecho. Cusco, Perú; concluye que:
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4220/Cristhian_Alexander_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1

Pacheco, L. (2012) “*Los elementos esenciales del contrato de trabajo*” Revista de Derecho, no. 13 (2012): 29-54. Recuperado de:
https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/CE-Tribunal-Constitucional/files/expedientes/exp-1-10/los_elementos_esenciales_del_contrato_de_trabajo.pdf

Quaglia Peña, A., & Gutiérrez Marchán, C. F. (2020). Teletrabajo direccionado al desempeño laboral.

Sentencia N° 14989 – 2019- La Libertad (23 de Noviembre del 2021) CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA. Lima, Perú. Recuperado de: <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2021/12/CAS-LAB-14989-2019-L-a-Libertad.pdf>

Simón Lazarte, R. A., & Tapia Alcázar, M. A. (2022). Gestión del teletrabajo y su relación con el estrés laboral en las grandes empresas de Lima Metropolitana durante la pandemia en los años 2020–2021.

Sucapuca Quispe, E. J., Yapu Jallo, L., Mamani-Benito, O. J., & Turpo Chaparro, J. E. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 31(1), 70-78.

- Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP*, (68), 356-382.
- Tavara, M. (2019) “*El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*” Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Facultad De Derecho, Escuela De Derecho. Chiclayo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4220/Cristhian_Alexander_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1
- Valencia Catunta, A. M. C. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista Ius*, 12(41), 203-226.
- Vidal Lopez, G. B. (2023). La ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la nueva Ley del Teletrabajo 2023.
- Visconti, E. E. T. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (17), 150-161.
- Zamora, S. (2019). Desconexión digital, ¿novedad o anécdota. *Diario La Ley*, 9363, 1-3

