



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

**“LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL
DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N°
728”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORES:

Del Aguila Linares, Monica Victoria (código ORCID 0000-0003-0546-3488)

Guillermo Chauca, Lilibeth Tamara (código ORCID 0000-0002-0760-5614)

ASESOR:

Namuche Cruzado, Nancy Isabel (código ORCID 0000-0003-3169-9048)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**REFORMA LABORAL: FLEXIBILIDAD LABORAL Y REFORMA PROCESAL
LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SISTEMAS PREVISIONALES**

**Callao – Perú
2019**

DEDICATORIAS

La presente tesis se la dedico a Dios y a mis padres por el apoyo incondicional que me han brindado. De igual manera, a los investigadores que tengan pasión por contribuir a nuestro estudio añadiendo conocimientos y proyectos para nuestro Perú, así fomentando el continuo aprendizaje para futuras generaciones.

-Lilbeth Guillermo

La presente tesis está dedicada a mi familia de parte de mamá y sobre todo a ella “Mónica María Linares De Los Ríos” por la oportunidad de brindarme una educación de calidad, todos ellos merecen una significativa mención por su apoyo incondicional y gran labor; al igual que mi mellizo, que siempre estará presente.

-Monica Victoria Del Aguila Linares

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra asesora de metodología por el apoyo que nos ha brindado y a nuestra alma mater por la oportunidad de crecer académica y profesionalmente.

PÁGINA DEL JURADO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN N°018-2019-II/UCV/DA-EP. DERECHO-FC

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 051-2019-II/UCV/DA-EP. DERECHO-FC**, de la ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO acuerdan:

PRIMERO. -

Aprobar por unanimidad (X)
Aprobar por mayoría ()
Desaprobar ()

El DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN presentado por los estudiantes, LILIBETH TAMARA GUILLERMO CHAUCA Y MONICA VICTORIA DEL AGUILA LINARES, denominado: "**LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**".

SEGUNDO. - Al culminar la sustentación, los estudiantes GUILLERMO CHAUCA, LILIBETH TAMARA, Y MONICA VICTORIA DEL AGUILA LINARES, obtuvieron el siguiente calificativo:

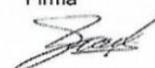
NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
18	DIECIOCHO	APROBADO

Presidente: Mg. NANCY MARGARITA OSSANDON FLORES



Firma

Secretario: Mg. JAVIER WILFREDO PAREDES SOTELO



Firma

Vocel: Mg. CLARA ISABEL NAMUCHE CRUZADO



Firma

Callao, lunes, 2 de Diciembre de 2019.

CC. Archivo
Escuela Académico Profesional, Interesados, Archivo

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Guillermo Chauca, Lilibeth Tamara con DNI N° 75678773 y Del Aguila Linares, Monica Victoria con DNI N° 70411055, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho.

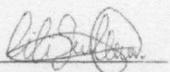
Declaramos la autenticidad de nuestro estudio de investigación denominado "LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728", para lo cual, nos sometemos a las normas sobre elaboración de estudios de investigación al respecto.

Así mismo, declaramos que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría, se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes que fueron consultadas para realizar la investigación, en tal sentido, esta tesis no es plagio.
- 2) Los datos que se presentan son resultados reales, ya que los datos del estudio son datos reales del sector de investigación, de tal manera que los resultados servirán de aporte para otras investigaciones.

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

Callao, 07 de mayo 2020



Guillermo Chauca,
Lilibeth Tamara
DNI: 75678773



Del Aguila Linares,
Monica Victoria
DNI:70411055

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de cuadros.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	12
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2. Escenario de estudio.....	15
2.3. Participantes.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
2.5. Procedimiento.....	17
2.6. Método de análisis de información.....	18
2.7. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: <i>Matriz de consistencia</i>	10
Tabla N° 2: <i>Clasificación en forma y tiempo</i>	13
Tabla N° 3: <i>Caracterización de los entrevistados</i>	15
Tabla N° 4: <i>Categorización</i>	17
Tabla N° 5: <i>Resultados</i>	20

RESUMEN

La sociedad con el tiempo ha tenido avances tecnológicos que han facilitado la vida cotidiana del ser humano, desde la comunicación hasta la eficiencia y publicidad de negocios. El sector laboral no ha sido indiferente a los cambios que ha traído la tecnología implementando en sus actividades las postulaciones virtuales a trabajos, marcar la asistencia del empleado digitalmente, el envío de informes por correo electrónico, entre otros. Haciendo hincapié a ello, ya que la mayoría de personas a normalizado utilizar el correo electrónico, WhatsApp, o cualquier otro medio de comunicación para relacionarse con su jefe, recibiendo indicaciones sobre la labor que desempeñan, dándose fuera de la jornada habitual y del centro de labores, a excepción de las horas extras.

Entonces, damos paso a el tema principal de la investigación que es el derecho a la desconexión digital el cual, mencionado anteriormente, es un derecho innovador que surge a partir de nuevos problemas en el ámbito laboral. Por ello, las situaciones causadas originalmente por el empleador dan como resultado la vulneración de los derechos del trabajador llevándonos al análisis y por recomendación, la propuesta de la regulación de este derecho ante tal problemática de los centros de trabajo por el uso de la tecnología sin limitaciones al comunicarse con los trabajadores.

Por último, para desarrollar la investigación, realizaremos entrevistas a especialistas en materia laboral con previo conocimiento del nuevo derecho al que hacemos referencia, siendo estas personas parte de la categorización de nuestras dos unidades de análisis, la primera unidad de análisis es la vulneración a la jornada laboral mediante el uso de la tecnología; y la segunda unidad de análisis es la regulación de la desconexión digital. Concluyendo que, las respuestas u opiniones recabadas serán para encaminar nuestro trabajo de investigación.

Palabras claves: Derecho laboral, desconexión digital, jornada laboral.

ABSTRACT

Society over time has had technological advances that have facilitated the daily life of the human being, from communication to business efficiency and advertising. The labor sector has not been indifferent to the changes that technology has brought by implementing virtual job applications, marking employee assistance digitally, sending reports via email, among others. Emphasizing this, since most people have standardized using email, WhatsApp, or any other means of communication to interact with their boss, receiving indications of the work they do, taking place outside the usual day and the center of work, except overtime.

Then, we give way to the main theme of the research, which is the right to digital disconnection which, mentioned above, is an innovative right that arises from new problems in the workplace. Therefore, the situations originally caused by the employer result in the violation of the rights of the worker leading us to the analysis and by recommendation, the proposal of the regulation of this right in the face of such problems of the work centers by the use of technology without limitations when communicating with workers.

Finally, to develop the research, we will conduct interviews with specialists in labor matters with prior knowledge of the new right to which we refer, being these people part of the categorization of our two units of analysis, the first unit of analysis is the violation of the working day through the use of technology; and the second unit of analysis is the regulation of digital disconnection. Concluding that, the answers or opinions gathered will be to direct our research work.

Keywords: Labor law, digital disconnection, working hours.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el hombre ha creado nuevas actividades que a la proporción del tiempo se convirtieron en trabajo. Es así que inicia una era de relación laboral, de los cuales enlaza a dos sujetos; empleador y empleado. Estos están supeditados a realizar una acción de contraprestación y como resultado de ello un beneficio para las partes. Sin embargo, la historia demuestra que para garantizar dichos beneficios laborales de la seguridad y salud en el trabajo se tuvo que luchar para la adquisición de la misma. Por consiguiente, a comienzos del siglo XVIII, a través de la revolución industrial se comenzó a usar maquinarias reemplazando la mano de obra, dejando a las personas desempleadas y generando desestabilidad económica.

La Legislación laboral en Perú se empezó a desarrollar a consecuencia de las exigencias de los trabajadores referidas a las condiciones en las que estos laboraban, que se dio a mediados del siglo XIX. Sin embargo, es en el siglo XX que se crea la Ley N° 1378 en la cual se le responsabiliza al empleador de los accidentes que los trabajadores tengan dentro del centro de labores, a ello se le agrega ciertas normas que desde anterioridad ya les daban beneficios a estos mismos. Es con la Constitución de 1920 que por primera vez en el Estado se crean las disposiciones laborales que, aunque tenía limitaciones a lo largo de los años se modifican hasta llegar a la que actualmente rige que es la constitución de 1993.

Según Guzmán, C. (2018) expresa que: "Hoy tenemos una legislación basada en la primera revolución industrial. Hay muchos criterios que se manejan y son antiguos". Todo esto refleja que el sector laboral debería innovarse continuamente y esto ha sido materia de diversos convenios, investigaciones, incluso debates que se han dado a razón del "tiempo de trabajo" y su aplicación. Como bien señala el presente autor, la revolución conllevó una inserción tecnológica para la ejecución de actividades laborales que facilitaban el trabajo y a su misma vez, este mecanismo garantizó la buena productividad.

En este sentido, la tecnología no solo trajo consigo facilidades en la comunicación sino también se abusó de este medio para que los empleadores ejerzan abuso de derecho. He ahí el conflicto de intereses, por parte del empleador que tiene el objetivo de que mejore la productividad y calidad del trabajo y por ello se sumó al uso los medios tecnológicos para que estos logren establecer una continua comunicación con sus trabajadores sobre la labor a desempeñar, cuándo y cómo hacerlo entre otros requerimientos que surjan. Por otro lado, están los trabajadores, los cuales realizan las funciones según su puesto de trabajo y horario establecido, aquellas funciones tienen por objetivo cumplirlas de manera satisfactoria dentro

del rango de tiempo consignado. Sin embargo, dichos intereses entre ambas partes chocan debido a que la tecnología sería usada como herramienta de recarga laboral y no facilitadora.

El derecho al trabajo busca el bienestar social, que el empleado pueda desarrollarse evitando que afecte su vida personal, su entorno familiar, su salud psicosocial y mental. Es así como el uso desmedido de los medios tecnológicos ejercido por el empleador hacia el empleado vulnera su vida cotidiana. A ello se encontró que la legislación peruana no regulaba el derecho a la desconexión digital, a comparación de otros países en los cuales se ha regulado este derecho y siendo los sindicatos de trabajadores de empresas reconocidas los impulsores a la defensa de este derecho logrando que sean pioneras en adoptarla como política interna.

La importancia de regular el presente derecho radica en las ventajas que puede brindar al empleador tales como; mejorar la productividad y la calidad del trabajo ejecutado, incrementar la capacidad de diálogo entre los sujetos de la relación jurídico laboral y transmite una política constructiva de desarrollo para el trabajador. Por otro lado, el empleado percibe los beneficios de dichas políticas a raíz de reducir la tensión y estrés (tecnostres), puesto que tiene la facultad de desconectarse del trabajo fuera de la jornada laboral que fue establecida dentro de las cláusulas del contrato, a consecuencia de esto mejora la comunicación familiar e incrementa la motivación con la que efectúa su trabajo.

En consecuencia, el derecho a la desconexión digital se ha incorporado a diversos ordenamientos jurídicos en los últimos años y prueba de ello son las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional para así tener sustento de la existencia una problemática latente. Problemática del cual Perú no es ajena, debido al crecimiento de la inversión privada y a la globalización, se han incrementado raudamente las empresas y a su vez los puestos de trabajo, empero únicamente este crecimiento no nos ha dejado consecuencias positivas sino también ha traído consigo los estragos de la sociedad mercantil de los países del primer mundo, como lo es la intromisión excesiva del empleador en la vida de los trabajadores de su empresa, causando perjuicios en su vida familiar o social, problemática aún no regulada en Perú.

Dentro de dichas investigaciones, a nivel nacional encontramos una tesis que tiene como finalidad:

Determinar si nuestra legislación debería regularse el derecho a la desconexión laboral, para evitar que se afecte este derecho al trabajador, mediante el uso de las tecnologías de la comunicación por parte del empleador para mantenerse en él

cuando ya se encuentra fuera de la jornada de trabajo. Este derecho se encuentra relacionado al derecho al descanso, el derecho a la intimidad y al disfrute del tiempo libre, derechos de carácter fundamental a la persona. (López, 2018, p. x).

Es decir, la presente tesis concluye que el derecho anteriormente mencionado es de suma importancia para el empleado, pues considera que este es un agente en estado de vulnerabilidad y que podría sufrir situaciones que pongan en peligro su salud; por lo mismo refiere que se otorga beneficios respecto al desarrollo a la vida personal de los trabajadores.

Por otro lado, nos encontramos con lo que refiere Torres, O. (2018) que, tiene por finalidad de la investigación “Determinar de qué manera el derecho de desconexión tecnología en la legislación peruana como facultad a la dirección laboral”. (p. viii) Es decir, que a concordancia a la tesis anteriormente mencionada preserva al derecho al debido descanso a los trabajadores y hace una resaltada mención al buen estado de la salud psicológica y a la buena productividad realizada en la empresa que vienen laborando, concluyendo por lo anteriormente mencionado que si debe ser objeto de regulación en nuestro ordenamiento jurídico.

A nivel internacional, en base a la vulneración de algunos derechos laborales que venía ocurriendo en el transcurso del tiempo, Francia toma la iniciativa de regular el derecho a la desconexión en el “Loi Travail” o conocida en español como Reforma Laboral Francesa del 2016, en la Ley 2016-1088 del 8 de agosto del 2016 (que entró en vigencia el uno de enero del 2017), en su artículo 55.1.2, dio pie a la modificación del artículo L. 2242-8 del Código del Trabajo en donde no solo definió su modalidad de ejercicio sino que prevea las acciones de los empleadores, y empleados donde se forme y sensibilice el uso responsable de los dispositivos tecnológicos. Es decir, dentro de la ley, Francia faculta a las empresas a implementar una política donde se define de qué manera los empleados podrán ejercer su derecho a la desconexión. De este modo, se garantizará el respeto del tiempo de descanso y un uso proporcional de las herramientas digitales.

Tal es el caso de la empresa aseguradora AXA que implementó la desconexión digital en España, en julio del 2017 después de la reforma laboral dada en Francia, siendo una de las pioneras en dicho país; seguidamente las empresas como Volkswagen e Ikea también incluyeron las políticas de desconexión en sus distintas sedes; posteriormente el Banco Santander de España en junio del 2018 incluyó este derecho a la desconexión digital dentro de sus políticas; otra empresa en sumarse a estas políticas fue Telefónica en noviembre del 2018 quien tomó las mismas medidas dentro del plantel, disponiendo que se hiciera

extensivo a todas sus otras sedes alrededor del mundo, lo cual nos lleva a suponer que Telefónica traerá esta policía muy pronto a las sedes de Perú, siendo este un buen argumento e iniciativa para que la regulación propuesta tome forma y se legisle en nuestro ordenamiento jurídico.

Meses después de la aplicación de las políticas de desconexión que se implementaron en distintas empresas de España, incentivaron a que este país lo legislara en diciembre del 2018 en su Ley Orgánica de Protección de Datos que tal como lo muestra tiene por finalidad el garantizar que la jornada laboral legal establecida dentro o fuera de ella se respete la intimidad personal y familiar del trabajador y empleado público, de igual manera los descansos, los permisos y las vacaciones. Esta ley expresa que se aplicarán modalidades y usos de acción que son compatibles con dicho derecho e invitan a conciliar y a la negociación colectiva respecto a la actividad laboral para garantizar la protección jurídico legal de preservar el derecho al descanso, así como capacitar al personal sobre el uso correcto de la tecnología para evitar la fatiga y el estrés digital.

Por otro lado, siguiendo con la expansión del derecho a la desconexión digital, Chile está en busca de lograr la regulación de este, en noviembre del año 2018 comenzó el trámite para su futura publicación. En su iniciativa de ley propone, el Boletín N°12284-13 (2018) “(...) Este derecho se ejercerá conforme a la naturaleza de las funciones, debiendo determinar cada jefe de servicio, mediante resolución fundada, su aplicación, así como las eventuales exclusiones.” Este pequeño fragmento del proyecto de ley refiere a la modificatoria de dos artículos del Código de Trabajo de Chile que tiene por objetivo garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos, vacaciones y al entorno familiar tanto como personal, a ello también se agrega la figura de funcionarios públicos.

Más allá de cómo se han venido desarrollando las regulaciones en distintos país, estas mismas han dado inicio a los análisis acerca del derecho a la desconexión, tal es el caso de la tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho redactado por Potoy, K. y Salazar, V. (2017) “ Un aspecto importante de mencionar es que las respuestas que el ordenamiento jurídico brinda se otorgan después de que las injerencias han sido efectuadas, es decir cuando los derechos de los trabajadores han sido violentados.” (p. x). En concordancia con el trabajo de investigación realizado en Costa Rica, decimos que efectivamente el hecho de la no regulación genera vacíos legales que pueden ser aprovechadas por las partes laborales para el beneficio de las mismas, este país tiene como apoyo a las jurisprudencias que definen cual es el uno adecuado que se le puede dar a distintos medio tecnológicos de control pero, no

consigna nada acerca de las redes sociales y la mensajería instantánea, por lo que para posibles futuras investigaciones quizás estemos presenciando la regulación a la desconexión digital en Costa Rica .

En la otra cara de la moneda tenemos una investigación hecha con la finalidad de analizar la ley regulada por España, la tesis realizada por Escobar muestra como el derecho al descanso efectivo es un derecho fundamental que no se le puede negar al trabajador y por lo tanto se le debe garantizar. Sin embargo, este derecho garantista se debe adaptar a la realidad laboral, es decir que a medida que se han aparecido los dispositivos digitales y se han insertado en el ámbito laboral debe generar una nueva conducta a regular y allí es donde aparece el derecho a la desconexión digital que viene por extensión. Podemos afirmar que efectivamente el derecho a la desconexión vendría a ser una adaptación del derecho al descanso a la era digital, como sabemos el derecho es cambiante mediante las distintas realidades sociales que se van produciendo a lo largo de los años, desde nuestra perspectiva, regular este derecho es algo necesario para que no sigan existiendo ciertos vacíos en donde las partes laborales pueden sacar provecho de esto e ir el derecho evolucionando a la par con la sociedad.

Por otro lado, concordamos en que esta regulación debería imponer la aplicación de este derecho y no dejar a manos de las negociaciones colectivas, puesto que, el mismo artículo invita a las partes a conciliar de qué manera se va a aplicar el derecho a la desconexión, entonces deducimos que esto se estaría desarrollando igual que las empresas que ya habían implementado las políticas de desconexión y pueden o no respetar lo que el artículo busca como finalidad.

Es entonces que, la forma en la que se ejerza este derecho se aplica en varias áreas. A ello Cegarra, F. refiere que:

“The right to digital disconnection touches on a number of areas: The employee’s work-life balance, the organization of working time, drawing a clear distinction between actual (physical or remote) working time and rest time (of a daily or weekly nature or in the form of annual leave), which is not easy when It tools allow for workers to be contacted at any time, whether or not they are in the workplace, the employer’s obligation to ensure and enforce the worker’s safety and health, as a result of the risks associated with continued use of digital tools (...).”

En síntesis, el autor nos explica que serían 3 áreas existentes las que priman cuando el empleador ejerce fuerza a su empleado, señala el equilibrio entre la vida laboral y personal

de cada trabajador, el cómo se organiza y separan los periodos laborados dentro de la empresa en contraste de cuando se utilizan en el tiempo de descanso, por último, menciona la garantía que el empleador le proporciona a su empleado en su seguridad y salud.

Para un acercamiento entendible y de familiaridad a la idea general que motiva la presente investigación es imprescindible identificar y definir los temas que abordaremos. De tal manera que la comprensión de la investigación no se limitaría solo a la problemática de manera sustancial, sino que se entendería a cabalidad el fundamento de cada una de ellas abriendo paso al desarrollo del esquema propuesto. Como lo son el derecho al trabajo y sus beneficios, sus deberes, la tecnología, desconexión digital, la jornada laboral, entre otros.

Boza, G. (2014). refiere que:

El Derecho del Trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo–, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución.

A partir de lo expuesto, se puede apreciar que el derecho al trabajo se caracteriza de manera precisa y conlleva sus efectos, fijando 4 aspectos importantes: Primer aspecto, la subordinación jurídica que es la dirección que tiene el empleador sobre el empleado en las actividades designadas sin que ello afecte sus derechos a la persona. Segundo aspecto, la ajenidad que tiene el empleado con los resultados que se den debido a su trabajo de manera que si estos aumentan o disminuyen no cambia el monto económico que perciben. Tercer aspecto, la libertad de expresión del empleado, que se refleja a través del contrato que celebran voluntariamente donde señala la labor por ejecutar y lo que percibe a cambio. Cuarto y último aspecto tenemos a la finalidad económica que obtenemos de la relación contractual, la cual señala que el empleador aprovecha la fuerza que el empleado le puede proporcionar al trabajo de igual modo es el empleado que mediante su labor pretende la retribución económica para su subsistencia.

La tecnología es el conjunto de mecanismos e instrumentos que permiten al hombre a realizar cambios en materia virtual, a través de aplicativos lógicos que satisfacen las necesidades tales como la comunicación, experimentación, traslado, entre otros. Existen dos tipos de tecnologías, las tecnologías duras que son utilizadas en materias de composición lógica pesada, tales como; la mecánica, física, química, entre otras y las tecnologías blandas

que son utilizadas para el desarrollo de las ciencias humanistas y/o apoyo del hombre, tales como; sociología, economía, y demás materias.

Sobre los deberes y derechos del trabajador expresamos que es aquel vínculo normativo entre dos o más sujetos, puesto que exige una prestación de valor económico y/o patrimonial del cual una de las partes debe, hacer o no, para determinadas actividades y circunstancias. Cabe resaltar que, frente a la realidad problemática de la presente tesis, las obligaciones las garantiza el empleador ante los derechos de los empleados. López, Y. expresa:

El derecho a la desconexión laboral (...). Podemos decir que es el derecho que tiene el trabajador a conocer su jornada de trabajo, su horario y el tiempo a disposición del empresario, porque fuera del centro de trabajo, la intromisión del empleador llamando al trabajador, al móvil, mandando un WhatsApp o un correo electrónico, es una vulneración por parte del empleador del tiempo de trabajo. (2018, p. 53)

Esta es una de las pocas tesis que en la actualidad se encuentra dentro de los repositorios nacionales que refiere acerca de la desconexión digital y/o laboral, puesto que es un tema realmente nuevo que viene desarrollándose desde el 2017. Hace hincapié en que el derecho está en constante evolución, por lo que la población tiene que evolucionar junto a él para que así no se vean vulnerados derechos fundamentales de la persona con vacíos en la norma por la aparición de nuevos panoramas legales y sociales. Por otro lado define la desconexión laboral como el impedimento que se le impone al empleador de comunicarse mediante la tecnología con su empleado para así evitar que se vea vulnerada su jornada laboral, dando mucha más importancia al derecho al descanso fuera de la misma; evitando así el tecno-estrés (palabra que poco a poco se va introduciendo en nuestra realidad por los mismos avances de la tecnología y la dependencia que esta genera en las personas) para promover una mejor relación familiar y desarrollo de la vida personal de un trabajador motivado y con buenos resultado en la productividad de sus labores encomendadas.

La jornada laboral la definimos como al tiempo determinado para realizar una actividad con el objetivo de alcanzar una meta productiva lucrativa. Ramírez, J. expone que:

La duración máxima posible dispuesta por la ley, de la prestación de servicios por cuenta ajena, en un lapso de 24 horas; en nuestro país, esta limitación fue ordenada por la ley 11.544 que establece como reglas, la jornada máxima 8 horas para el trabajo diurno (entre las 7 y 21 horas); de 7 horas para el trabajo nocturna (entre las 21 y 7

horas) y de 6 horas, cuando las tareas se realizan en lugares considerados insalubres y peligrosos. (1965, p.179)

En función a ello, involucra un horario y/o puntualizar las horas idóneas para realizar la actividad productiva de bienes o servicios.

Por otro lado, la SUNAFIL respalda la jornada laboral mediante la constitución, esclarece las horas legales máximas a laborar y en qué periodo de tiempo se pueden realizar. No obstante, un acuerdo entre el empleador y empleado en donde se pacta laborar menos horas a las señaladas por ley también es válido. Por último, determina su horario de trabajo con la hora exacta de ingreso y de salida en cada día laborado. A ello se suma Carranza, T. (5 Nov 2018) quién en su artículo señala que:

“The employer, after hearing the workers’ representatives, shall draw up an internal policy aimed at workers, including those occupying managerial positions, which regulates the right to disconnection for both workers and management personnel, as well as the use by employees of electronic devices.”

Abriendo la posibilidad de que se elabore una política interna que regule el derecho a la desconexión digital, dirigido a todo tipo de trabajador, como solución a dicho evento.

En tal sentido, se difiere que la jornada laboral, está supeditado a la realización de una acción productiva de bien o servicio. Además de que el tiempo invertido para efectivizar la misma está legislado, de modo que existe un derecho que protege a los empleados en relación al tiempo que toman para cumplir la meta laboral.

Finalmente, el Decreto Legislativo N° 728 tiene como finalidad fomentar la igualdad laboral ante los distintos regímenes que luchan contra el desempleo y subempleo como también la estimulación a la inversión en dicho sector por la continua evolución empresarial, y como resultado de este; alta demanda de la oferta laboral. De modo que el presente decreto legislativo garantiza la contratación de la actividad privada por medio de mecanismos legales de estabilidad laboral. Por otro lado, los parámetros ante las distintas modalidades de contrato están sujetos ante distintos beneficios sociales ofrecidos por el ente privado y/o empleador, ya que las ofertas laborales están sujetos a plazos determinados o eventual. En resumen, el presente decreto legislativo garantiza el empleo formal a través de los diferentes mecanismos de contratación laboral.

En consecuencia, Galvez, S. y Calsada, E. (24 Jan 2019) exponen que: “The reason for its regulation is defined as twofold: first, the protection of workers’ health, as it intends to guarantee their “rest time, leave and vacations”; and second, the protection of the workers’

“personal and family privacy”. Dando tácitamente una responsabilidad catalizadora de no regularse y vulnerando así dos derechos inherentes a los trabajadores.

De tal modo, la estructura de la investigación se presenta mediante el problema, supuesto y objetivo planteado, reconociendo el principal y específicos de los mismos. Al redactar de forma adecuada los elementos de la investigación, estos se integran para analizar la viabilidad de la tesis. Cada elemento tiene una función, la formulación del problema, impulsador de la investigación que se originó por una situación en la que se detectó alguna carencia o necesidad, los supuestos son tentativa de una solución, frente a ello la publicación de Assumption Management nos demuestra que:

“Assumptions should be based as much on fact as is reasonably possible at the time that the assumption is made. It is vital that areas of uncertainty are recorded and the accuracy of the assumption is increased as more data becomes available.” (Page 1).

Lo que lleva a relacionar que a mayor cantidad de datos ingresados, es mayor la probabilidad de demostrar si las suposiciones planteadas concuerdan con la realidad, es decir se tiene una conjetura acerca de lo que causa el problema ya antes planteado, y por último, el objetivo en el que Ferraro, E. (2006) indica que: “carefully articulated objectives contribute substantially to one’s ability to defend the process should it be later challenged.” concordando así que para poder defender la postura en la que se plantea y visibilizar claramente los objetivos es necesario tener una visión amplia de los hechos y no basado a un solo evento.

Tabla 1
Matriz de Consistencia

Problema Principal – PP	Supuesto Principal - SP	Objetivo Principal – OP
¿Es viable la regulación del derecho a la desconexión digital referente al Decreto Legislativo N° 728 para evitar la vulneración a la jornada laboral?	Es viable porque la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral	Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728
Problemas Específicos - PE	Supuesto Especifico - SE	Objetivo Especifico - OE
Problemas Específicos - PE 1	Supuesto Especifico - SE 1	Objetivo Especifico - OE 1

¿De qué manera el indebido uso de la tecnología de parte de los empleadores, vulnera la jornada laboral?	Los empleadores vulneran la jornada laboral delegando funciones a los trabajadores fuera del horario establecido	Explicar cómo el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas
Problemas Específicos - PE 2	Supuesto Especifico - SE 2	Objetivo Especifico - OE 2
¿De qué forma podría existir desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral?	Incumpliendo el horario laboral establecido en el contrato de trabajo	Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral

Nota: *Elaboración propia*

Nuestra justificación se encuentra en razón de las nuevas tendencias de explotación laboral que se dan cuando el empleador a través del uso de los medios tecnológicos genera delegación de funciones o tareas fuera de la jornada laboral teniendo como consecuencia una serie de factores perjudiciales para el empleado, tales como; riesgos psicosociales (estrés), baja productividad, interrupción al derecho al descanso, interrupción de la vida íntima social, reducción de motivación laboral, falta de reconocimiento de retribución económica, entre otros.

La importancia del presente trabajo radica en defender los derechos y aspectos personales de los trabajadores, así como beneficiar al empleador con empleados más comprometidos con la empresa y con un alto rendimiento productivo respecto de sus labores encomendadas. En tal sentido, se puede deducir que la ejecución del presente contribuye con la sociedad de manera normativa, dando un pequeño aporte social acerca de cómo se debería dar la regulación de un derecho necesario para ésta era tecnológica y haciendo extensivo a los derechos tanto laborales como fundamentales de la persona debido a que la promulgación de una norma de desconexión abarcaría tiempos de descanso respetando las jornadas laborales, correcto uso y/o tiempo de la tecnología respecto al trabajo, entre otros.

II. MÉTODO

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio a realizarse es el jurídico-descriptivo, este tipo de estudio está orientado a dar un alcance mucho más profundo acerca de temas materia de investigación y su propia evolución. Tal como Tantaleán, R. lo define;

Este tipo de estudio se orienta al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio-temporal dada, justamente por eso se habla de descripción. Aquí el investigador se centra en dar a conocer las características del fenómeno en evaluación. (2015, p. 6)

Por consecuencia, siendo parte de los objetivos el describir y explicar la problemática planteada en la presente tesis, se toma este tipo de investigación como base de la realización de la misma.

El diseño metodológico que aplicamos es la investigación básica, la cual explicará cómo lograremos alcanzar los objetivos planteados. Cazau, P. (2006) nos dice que “la investigación tipo básica, tiene como fin ampliar el conocimiento de una realidad que es materia de estudio.” (p. 17). Es decir, nos basaremos en analizar los hechos de manera externa y en describir cómo es que estos van sucediendo, su trayectoria, teniendo como resultado que lo que prime sea el conocimiento. De modo que a través del análisis y la descripción se genere un nuevo conocimiento que enriquezca las investigaciones de materia laboral.

Tabla 2
Clasificación en Forma y Tiempo

FUNDAMENTO	Nº	CLASIFICACIÓN	
Basado en lo que se puede medir o no	1	Cuantitativa	
	2	Cualitativa	X
Basado en el tiempo	1	Pasado	
	2	Presente	X
	3	Futuro	

Nota: *Elaboración propia*

El mayor número de tesis realizadas en Derecho es en base a la investigación cualitativa ya que se ven diferentes tipos de posturas acerca de distintos temas de interés social, es así que, para Niño, B. (2011) La investigación cualitativa es

Recolectar y analizar la información en todas las formas posibles, excluyendo la numeraria. Extiende a concentrar en la exploración de un restringido pero detallado número de casos que se ve relevantes, y su meta es llegar a profundidad y no amplitud. (2011, p.30).

Con toda la información recolectada se busca crear un nuevo conocimiento o expandir un tema, dependiendo al tipo del estudio que se utilice.

El método de investigación aplicado es el Método Inductivo. Por ello, Ramos, C., Ruiz, R., De la Puente, J., y Martínez, F., refieren que el método se aproxima al derecho cuando es investigado e interpretado, expresando que el método inductivo equivale a la relación de juicio particular a afirmaciones de carácter general. Por lo tanto, la investigación planteada es en base a casos específicos encontrados en tres países que decidieron regular los defectos encontrados en el ámbito laboral. Se logró inducir a generalizaciones progresivas, que viene a ser la regulación a la desconexión digital, que parten de los casos singulares donde los derechos del trabajador estaban siendo vulnerados. Es así que, es nuestro propósito que también se desarrolle en nuestro país.

Por otro lado, también se utilizará el método analítico-sintético. Puesto que se incita un nuevo conocimiento del derecho laboral en la sociedad. A través de instrumentos que cumplen estándares de calidad que cubrirán necesidades de protección de los derechos laborales. De modo que nuestro marco legal, garantice la protección de esta. Y como resultado de ello; los empleadores y empleados afiancen conductas y/o políticas de custodia ante tal problemática con elementos constitutivos normativos.

La presente investigación es de nivel explicativo, debido a que explica el comportamiento de una unidad de análisis en función a otra. La unidad de análisis uno que es la vulneración a la jornada laboral y la unidad de análisis dos que viene a ser la regulación del derecho a la desconexión digital, siendo así expuestas la causa - efecto. En este nivel surgen interrogantes como el ¿por qué sucede? y ¿en qué condiciones? Al igual que se puede integrar en menor proporción los niveles descriptivos y de correlación, siendo el primer nivel mencionado enfocado a describir el fenómeno y el segundo a cómo ambas variables se relacionan. A modo de síntesis, el nivel explicativo es el más completo y adecuado para el estudio realizado.

2.2. ESCENARIO DE ESTUDIO

Nuestro escenario de estudio es Lima metropolitana. Señalamos esta área geográfica como escenario de nuestros sujetos entrevistados, teniendo por filtro que sean especialistas en el ámbito laboral, logrando así un análisis completo y verídico debido a que se puede acceder al escenario elegido en base a la recolección de datos y evidenciando la problemática surgida además de dar a conocer a los especialistas que consultamos a continuación.

2.3. PARTICIPANTES

Los participantes de las entrevistas que hemos realizado, han sido materia de información necesaria para así conocer el punto de vista que tienen los profesionales especialistas en materia laboral referente a la problemática abordada. Debido a que, al ejercer su labor lo hace ideal candidato a entrevistar.

Tabla 3

Caracterización de los Entrevistados

	NOMBRES Y APELLIDO	PROFESIÓN U OFICIO	CARGO
1	Xuany Karim Reátegui Meza	Juez especialista en Laboral	Funcionario público del 8° Juzgado de Trabajo (Ex 24° Juzgado de Trabajo)
2	Iván Rafael Valentín Peralta	Especialista	Jefe del área legal de la Biblioteca Nacional del Perú
3	Estefany Lucien Zapata Rivera	Especialista	Abogada laboralista en el área de Talento Humano en la BNP
4	Carlos D. Rosales Luna Victoria	Abogado	Trabajador del Estudio Luna Victoria
5	Nancy Ossandon Flores	Abogada Consultora Laboralista	Trabajadora y socia de Ossandon y Asociados

Nota: *Elaboración propia*

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Arias, F. señala que las técnicas de recolección de datos “componen las numerosas formas de obtener la información, y los instrumentos de recolección de datos son los acervos materiales que se manejan para acumular y recopilar la información” (1999, p. 25). Las técnicas e instrumentos de recolección de datos nos ayudan a explorar y analizar de forma más precisa el panorama al que nos acercamos. Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010) nos dicen “Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimientos” (p. 583). Es decir que más allá de recabar la opinión y punto de vista de los participantes, el estudio de los

resultados puede crear conceptos y conocimientos nuevos, los cuales dan un aporte al desarrollo del tema y de la sociedad misma.

TÉCNICAS

Las técnicas son aquel conjunto de pasos o procedimientos que se dan para que sea viable lo que queremos lograr, es así que, son estándares de calidad que aplicaremos, en especial una técnica que nos permitirá basar nuestros a la realidad desde el punto de vista de los especialistas, la cual daremos a conocer a continuación:

ENTREVISTA

Como único instrumento utilizado tenemos la entrevista, la cual Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010) lo definen. “(...) la entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta. Ésta se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados)”. (p. 597). Siendo así que, permite resolver las interrogantes planteadas mediante las respuestas tipo abiertas dadas por personas capacitadas para así evaluar si se vulnera el horario de trabajo mediante el uso de la tecnológica. Entonces, el objetivo de usar este instrumento es estudiar como el derecho responde frente a tal problemática, y conocer sus limitaciones o extralimitaciones. De acuerdo al Diccionario de Ciencias de Educación la define como; “una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar” (1983, pág. 208), al igual que concuerdan los autores Behar y Bernal; dado que refieren este instrumento técnico adopta la forma de una interacción social de manera abierta y espontánea, puesto que orienta a respuestas verbales oportunas como canal eficaz. Entonces, las respuestas obtenidas garantizaran una postura real del hecho.

INSTRUMENTOS

Los instrumentos de recopilación de datos son las herramientas que utilizaremos para aplicar nuestras técnicas seleccionadas con anterioridad, ello nos garantizara una mejor comprensión del panorama al cual nos aproximamos. En ese sentido nuestros instrumentos son dos:

FICHA DE ENTREVISTA

La ficha de entrevista es aquel instrumento que contiene los temas de importancia para la elaboración de la investigación. Dado que expresa preguntas oportunas hacia los entrevistados para que la información a recolectar esclarezca cada punto del tema. Los

autores Borda, P., Dabenigno, V., Freidin, B., y Güelman, M., (2017) exponen. “Con el fin de poner a disposición de sí mismo y de otros, el investigador transcribe los diferentes tipos de intercambio de ideas, preguntas, respuestas e información adicional que adquirió por parte del entrevistado” (p. 24). De modo que interpreta las respuestas reales de los sujetos de análisis, además de concentrar una postura de los hechos suscitados, que demostraran la teoría de la problemática.

2.5. PROCEDIMIENTO

Dentro de la investigación se recopilan los datos necesarios del cual se obtienen para analizar, identificando patrones, dando a conocer antecedentes y el surgimiento de posibles soluciones. De modo que, el procedimiento es el medio, es la transición, por el cual nosotros realizamos cada avance de nuestra investigación. Para concluir con la investigación realizamos la triangulación de datos con cada información recolectada y analizada, en síntesis, las entrevistas fueron clave en conjunto con la convergencia y divergencia para poder evaluar si se asemejan o contemplan nuestros supuestos.

Tabla 4
Categorización

Categoría	Definición	Subcategorías
La vulneración a la jornada laboral	Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.	Factores que influyen en la vulneración a la jornada laboral. Uso indebido de medios tecnológicos Desnaturalización del contrato de trabajo
La regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728	La regulación permite corregir e incorporar lo que se encuentre en materia de vulneración, cabe decir que el derecho a la desconexión digital no se encuentra registrado en nuestra legislación.	Derecho a la desconexión digital Organismo fiscalizador del derecho a la desconexión digital

Nota: *Elaboración propia*

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Mediante el análisis cualitativo de los datos expresaremos de forma total los resultados que han sido obtenidos en la ejecución de las entrevistas. Es así que debemos entender por análisis cualitativo el proceso mediante el cual organizamos y manipulamos las respuestas obtenidas por los investigadores, tal como Spradley (1980) define. “se entiende el proceso mediante el cual se organiza y manipula la información recogida por los investigadores para establecer relaciones, interpretar, extraer significados y conclusiones” (1980, p. 70). Siendo así que al interpretar da por conclusión una serie de pasos que nos guiaron a validar los supuestos planteados en el presente trabajo.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

Al realizar todo tipo de trabajos e investigaciones se debe respetar ciertos criterios para demostrar el respeto hacia los investigadores, asesores, lectores, entre otros; tal como lo expresa Valderrama, S. “El investigador tiene que ser consciente y respetar los valores éticos que existen, así como el derecho de todos los involucrados en la entrevista, actuando con honestidad frente a los resultados, sin alterar algún tipo que favorezca su investigación.” (2015, p. 97). Los cuales también certifican la buena fe de los investigadores y la correcta elaboración del presente trabajo, dentro de los criterios tomados en cuenta, se encuentran:

- Se realizó mencionando cada una de las fuentes bibliográficas de toda información utilizada, en base a lo establecido por las normas APA, las cuales demuestran que en el presente trabajo no existe ningún tipo de plagio.
- Se ha respetado los derechos de autor, regulado por la Ley sobre el Derecho de Autor (Decreto Legislativo N° 822).
- Se ha desarrollado en cumplimiento de las normas anti plagio, utilizando el Turnitin.
- Se hizo la declaración de autenticidad, el cual certifica que el presente trabajo académico es de nuestra autoría.

III. RESULTADOS

Tabla 5
Resultados

PREGUNTAS	Xuany Karim Reategui Meza Entrevistado 1	Estefany Lucien Zapata Rivera Entrevistado 2	Iván Rafel Valentín Peralta Entrevistado 3	Carlos D. Rosales Luna Victoria Entrevistado 4	Nancy Ossandon Flores Entrevistado 5
¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?	<p>(...) si considero que la falta de regulación si vulnera el derecho al descanso, el derecho al que el ser humano tiene a desconectarse como ustedes señalan de lo que es su ámbito laboral, pero yo creo que a falta de regulación se trabaja con principios, en base a principios del derecho, entonces si sería importante regular ello porque los empleadores a veces ejercen abusos respecto a estos temas (...).</p>	<p>Lo vulnera en manera de que el empleador hace abuso de sus facultades para inducir y/o obligar a su trabajador a cumplir con labores asignadas fuera de la jornada laboral. Al no está regulado, no se estaría incurriendo en falta o delito, y este derecho será vulnerado cuantas veces el trabajador lo disponga.</p>	<p>(...), o sea no tenemos en nuestro país todavía un desarrollo positivo de lo que es el derecho a la desconexión digital, y claro si esta posibilidad que el empleador tome contacto con su trabajador fuera de las horas ordinarias de trabajo y tratándose de labores que por su naturaleza no necesitan esta atención superior al tiempo de la jornada, entonces hay una evidente posibilidad que haya vulneración (...).</p>	<p>Considero que desde ya implica un abuso de derecho del empleador al trastocar los límites de la jornada laboral histórica de las 8 horas, e incluso el propio Manuel de Funciones. Se puede aplicar el precepto nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que la ley no prohíbe.</p>	<p>(...), ¿Qué pasa cuando se termina la jornada ordinaria de 8 horas? Yo no tendría como trabajador ninguna vinculación de ningún tipo, o sea no tendrían por qué exigirse de alguna manera, que yo de cuenta, que yo reporte, que yo informe, yo cumplo mi jornada laboral y no tendría ningún tipo de obligación porque la ley no lo exige, hay un vacío con respecto al 728 que es la ley madre, (...).</p>

Nota: *Elaboración propia*

<p>¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?</p>	<p>Fuera de tu horario de trabajo no tendrías que tener ningún tipo de vinculación relacionada al trabajo, es un espacio donde uno no debiera tener contacto con su empleador, sus jefes a través de cualquier medio digital, computadora, WhatsApp, teléfono, no debiera haber eso, (...).</p>	<p>Es el derecho que tiene el trabajador a poder desconectarse (de los medios electrónicos) después del término de su jornada laboral, asegurando de este modo que su empleador no abuse de la subordinación existente entre la relación laboral.</p>	<p>(...), el derecho a la desconexión digital tiene que ver con una actualización de lo que es el respeto a la jornada laboral, (...) superior a ese tiempo el trabajador aun así el equipo tecnológico que le ha previsto el empleador lo tenga en su poder no está obligado a contestar a llamada, a dar respuesta a la comunicación o a ejecutar la tarea que le están asignando en ese momento; (...).</p>	<p>Es la facultad del trabajador que, una vez culminada su jornada laboral, desconectarse de los medios digitales, como el móvil, tablet, etc. obviamente para acceder a su derecho constitucional a la paz y tranquilidad.</p>	<p>(...). Cuando hablamos de desconexión quiere decir que yo no debo tener ningún nexo, ya sea por internet, por web, tablet, celular con mi empleador, como dije anteriormente si yo tengo una jornada laboral de 8 horas, yo cumplo mi horario, cumplo mi función y luego ya no tendría por qué estar ligado al trabajo, (...).</p>
<p>¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?</p>	<p>Si, (...) podría equipararse actos de hostilidad que está regulado en el decreto legislativo 728, como un acto de hostilidad, si son recurrentes, si el trabajador considera que eso ya lo perturba podría me parece a través de los actos de hostilidad, (...).</p>	<p>El D.L N° 728, tiene como base la constitución política del Perú, la cual como saben en su artículo 22 habla de la protección y fomento del empleo, (...) y lamentablemente fuera de las antes mencionada (hasta donde tengo entendido en Perú) no existen más mecanismos de protección.</p>	<p>(...), lo que yo percibiría como un mecanismo de protección es el tema de acto de hostilidad, o sea relacionarlo al ámbito de un hostigamiento laboral, tratar de encontrar si en la tabla, porque es una lista de supuestos, es viable reconducir la afectación de su jornada laboral (...).</p>	<p>Sí, lo creo. En este caso la Constitución que protege y tutela el derecho a la paz y tranquilidad, el derecho al descanso, el derecho a un horario jornada laboral, el pago de horas extras. (...)</p>	<p>Bueno el 728 regula la jornada tradicional, regulada por la OIT la jornada de 8 horas, (...), no tendríamos nada más que modificar o crear un mecanismo alterno para este tipo que ustedes me están solicitando información la desconexión digital.</p>

Nota: *Elaboración propia*

<p>¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?</p>	<p>Justamente eso, cuando ya se torna invasivo y no te permite desplegar todos tus derechos, al estudio, a la salud, al disfrute y goce con tu familia, al querer desconectarte de todo o que implica tu trabajo, si me parece que vulneraría la jornada laboral.</p>	<p>Parte desde el punto de que empleador le está restando calidad de tiempo en familia, descanso o distracción que normalmente los trabajadores realizan fuera de su horario de trabajo, (...) no estarían siendo consignada como "horas extras" y no serían remuneradas, causando un perjuicio directo a nivel personal y salarial al trabajador.</p>	<p>Definitivamente que influye, (...) si todo está bien organizado en la producción de servicio del trabajador, el uso de los medios tecnológicos puede ser correcto y debido, pero si yo como empleador uso los medios tecnológicos para intentar invadir el ámbito personal, el ámbito privado que tiene mi trabajador fuera de la jornada de trabajo entonces si estoy haciendo un mal uso, un uso indebido de estos medios tecnológicos (...).</p>	<p>En concreto los mensajes de wassats, mensajes de texto, correos electrónicos fuera del horario o jornada laboral.</p>	<p>(...), los correos institucionales, la gran mayoría de trabajadores al ingresar, empleados en general están con un correo que te crea el empleador y ese correo te obliga a darle información que ellos te piden en el momento que sea, a la hora que sea, (...).</p>
--	---	--	--	--	--

<p>¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?</p>	<p>Cuando te llama, cuando te manda mensajes de WhatsApp, cuando te conecta a través del Facebook, incluso cuando hace seguimiento, (...) yo creo que va más por regular una conducta por parte del empleador.</p>	<p>Considero, que enviando mensajes o correos a altas horas de la noche o madrugada (porque se da el caso), asignando carga laboral extra al empleador. (...).</p>	<p>(...), cuando intenta utilizar los medios tecnológicos para trasladarle diversas tareas, encargos que la empresa necesita ejecutar, pero lo está haciendo fuera de la jornada (...).</p>	<p>Al dar directivos, citaciones, memos, ordenes de trabajo a través de los medios tecnológicos fuera del horario de trabajo.</p>	<p>(...), ellos presionan por decirlo de alguna manera al trabajador, a pedir información que ellos requieren y es así como el grueso de trabajadores es utilizado.</p>
---	--	--	---	---	---

Nota: *Elaboración propia*

<p>¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?</p>	<p>Cuando te dan el celular, la empresa te da el celular, te paga el celular y es como sutilmente o una condición para que tu estés conectado, permanentemente conectado. (...) el trabajador que depende de tener estabilidad y cumplir las órdenes de su empleador, es bien difícil si tu comes de eso, si tu vives de tu trabajo decir no, es bien complicado porque finalmente te pueden sacar por cualquier situación del trabajo, (...).</p>	<p>Proporcionando información personal como números telefónicos o correos, ya que en muchas instituciones privadas o públicas se cuenta con los correos institucionales los cuales no pueden ser abiertos en dispositivos que son adscritos a la institución, (...).</p>	<p>(...), el empleado facilita cuando es permisible, cuando no hace presente a su empleador el que se respete su derecho y muchas veces hay por parte del trabajador con la finalidad de buscar mantener el empleo, acepta ciertas conductas que no son correctas (...).</p>	<p>Si es que el propio empleado utiliza los medios fuera de su jornada laboral, lo que tácitamente puede ser interpretado por el empleador como aceptación.</p>	<p>Indebido depende desde que punto de vista lo considere el propio empleador, como dije, si ellos tienen sus propias páginas y en sus propias páginas está todo el procedimiento, todos los ítems que tiene que hacer, de qué manera el trabajador resuelve su jornada diaria si no es entrando al internet; (...).</p>
<p>¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?</p>	<p>No lo han planteado, pero podría ser porque si tu demuestras que estás trabajando fuera del horario de trabajo si habría ciertos elementos como para desnaturalizar la prestación, (...).</p>	<p>Si, porque la jornada laboral no solo debe estar de manera explícita y tácita en el contrato de trabajo, sino que también está consignada en el marco del Decreto Legislativo N° 728 (...).</p>	<p>La correlación entre jornada laboral y desnaturalización del contrato de trabajo no la encuentro, o sea no creo que haya una correlación entre digamos las situaciones que van dándose con los contratos de trabajos sujetos a modalidad o con ciertas contrataciones (...).</p>	<p>En la medida en que está presente el precepto no se puede pactar contra la Ley. En ese contexto, la jornada laboral es de 8 horas, no se puede desnaturalizar el acto jurídico, el principio de legalidad, el derecho a la igualdad ante la ley. (...).</p>	<p>Definitivamente se vulnera, se desnaturaliza, pero el tema es como evidencio esa vulneración al derecho laboral, esa vulneración al contrato típico, es un poco difícil evidenciar, (...).</p>

Nota: *Elaboración propia*

<p>¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?</p>	<p>Si, como les digo se podría acreditar subordinación a través de mensajes, mensajes de texto, mensajes por WhatsApp (...).</p>	<p>En definitiva, ya que, si el trabajador ha cumplido con su jornada establecida por ley, y estas asignaciones son fuera del horario de trabajo el empleador no se estaría cumpliendo con el reconocimiento legítimo del derecho del trabajador, (...).</p>	<p>No por las razones que antes he explicado.</p>	<p>Podría ser una casual. Se daría casos de demandas ante constantes abusos y que dan lugar a despidos. El derecho al Trabajo es inviolable, inalienable o intransigible, de acuerdo a lo nombrado en la Carta Magna.</p>	<p>Si, definitivamente. Inicialmente como me acaban de decir estamos fuera del horario de la jornada, entonces si yo tengo designada una función y esa misma se me pide fuera del horario ya de por sí ya está transgrediendo todo lo permisible por ley, (...).</p>
<p>¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?</p>	<p>Yo creo que sí, el Ministerio de trabajo o el SUNAFIL debiera al momento que hace sus inspecciones de trabajo preguntar a los trabajadores ello y considerarlo como una conducta que podría ser pasible de una multa.</p>	<p>Considero que debería ser la Superintendencia de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ya que dentro de sus funciones como ente encargado de la fiscalización se debería consignar el supuesto de proteger el derecho a la desconexión digital, (...).</p>	<p>Si, en realidad si debe ser materia de inspección, de fiscalización, por supuesto que el sistema inspectivo de trabajo vigente en el país a través del Ministerio de trabajo, a través de los gobiernos regionales y de la entidad central en este tema que es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral son a quienes les compete verificar este derecho a la desconexión digital se esté respetando (...).</p>	<p>Podría ser una alternativa de solución. El defensor del Pueblo.</p>	<p>Yo creo que el ente ya está, SUNAFIL que es un ente, SUNAFIL es un ente ya especializado, en este caso debería implementarse a través de la legislación reglamentos internos, los implementos que permiten a SUNAFIL regular este derecho, esta vulneración a los derechos del trabajo, (...).</p>

Nota: *Elaboración propia*

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrastan las respuestas de los entrevistados especializados en derecho laboral en conjunto a la realidad que se da en cada centro de trabajo, debatiendo si se asemeja con la realidad referente a la relación de empleador-empleado, continuando así con la línea de investigación es necesario analizar si los supuestos planteados se cumplen.

Si bien el derecho a la desconexión no se encuentra regulado aún, existe la vulneración del derecho a descanso, vacaciones, permisos, entre otros del trabajador cuando este se ve interrumpido por la delegación de funciones o tareas que no le corresponden fuera de su horario establecido; debido a que existe un vacío respecto a estas situaciones el empleador puede seguir vulnerando estos derechos sin ninguna consecuencia.

El sólo hecho de que las personas que aún no se han empapado completamente del tema puedan dar una definición general acerca de lo que es el derecho a la desconexión digital ya es una señal de que el tema poco a poco está llegando a nuestro país, viviendo o viendo que si sucede en la realidad problemática planteada.

El mecanismo de los actos de hostilidad no es frecuentemente utilizado en la realidad, muchas veces porque los trabajadores no tienen el debido conocimiento de la existencia de estos y otros creen que lo único que regula y protege su jornada radica en la constitución. Las pocas veces que se hace uso de este mecanismo tiene que contar con las pruebas suficientes que puedan determinar que se están cometiendo actos de hostilidad y bajo la causal de estar atentando contra la dignidad humana, puesto que con el nombre literal de “delegación de funciones fuera de la jornada laboral” no lo encontramos establecido.

Dentro de los tipos de delegación de funciones que se puede encontrar en una empresa están los hechos de manera directa y personal, están las llamadas telefónicas tanto al celular personal como institucional del trabajador, los mensajes de texto, WhatsApp, Messenger y diversos medios de comunicación que puedan existir. En esta era tecnología que estamos viviendo, estos tipos de comunicación sobrepasan el límite que se podría considerar como permitido puesto que, los empleadores ya dejaron de respetar cuando terminan las jornadas laborales y se toman la facultad de buscar y contactar a los empleados en horas no adecuadas (que en algunos de los casos son horas de la madrugada que nadie debe ser molestado) para delegar funciones o tareas como por ejemplo solicitar informes para la primera hora del día siguiente; en este ejemplo se le otorga al trabajador solo un par de horas para poder realizar lo encomendado y dejar de lado las horas de descanso, diversión o tiempo en familia que él pueda estar compartiendo en esos momentos, generando como consecuencia el estrés, la fatiga, etc.

En particular la manera en la que los empleadores hacen uso indebido de la tecnología debido a que ejercen un control (no visible ante los demás) sobre el empleado, mediante las redes sociales y aparatos tecnológicos fuera de la jornada habitual, lo que nos lleva a identificar que estos medios tecnológicos son una especie de vía adicional para los empleadores; donde los empleados siguen conectados a la empresa ya que permiten que se les asigne labor alguna aun cuando ya no se encuentran obligados a hacerlo y la ejecución de estas tareas perjudique su derecho al debido descanso.

Sin embargo, el indebido uso de la tecnología también se da debido a la permisibilidad que el empleado le faculta a su empleador, es decir, no resulta sorprendente que sea el mismo empleado el que facilite aquella comunicación con su empleador fuera de su jornada laboral para así mantener su puesto de trabajo aunque ello implique que su empleador disponga de su tiempo fuera del horario establecido; siendo así que el costo de mantener un cargo o ser el sustento para su supervivencia comprende al trabajador a aceptar que se vulneren sus derechos.

Por otro lado, un tema que trae a colación la vulnerabilidad de la jornada laboral es la desnaturalización del contrato, la interrogante de que si dicho evento desnaturaliza el contrato fue consultado a especialistas laborales concordando que el contrato no debe ser infringido ya que de ser así perdería su naturaleza, probándose la afectación mediante las vías de comunicación que tomó el empleador para vulnerar los derechos de su empleado como lo son las redes sociales, llamadas telefónicas, mensajes de texto, entre otros.

De la misma manera, se expresó que la vulneración a la jornada laboral se adecua a una causal más de la desnaturalización del contrato, parte de ello corresponde a que se acredite la subordinación del empleado hacia el empleador y lo que generó que no se cumpla el contrato, ejemplo de ello es el desconocer las horas extras que el empleado invierte en las tareas que no le corresponden por ser delegadas fuera del horario pero aun así las cumple ya que las delega su empleador.

Como ente fiscalizador se propuso a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y nuestros entrevistados lo consideraron el más idóneo para la tarea a realizar. No solo se trataría de regularizar el derecho a la desconexión digital, sino el plantearlo en nuestra realidad y no sobrecargar la tarea de fiscalización proponiendo la creación de un nuevo ente si no acogiéndonos a que el personal de la SUNAFIL estaría capacitado para

hacer cumplir plenamente el derecho de los trabajadores a un debido descanso, a un espacio personal, familiar o social en que se encuentren sin ser interrumpidos por constantes tareas que el empleador requiere cuando ya se ha terminado la jornada laboral, fines de semana, vacaciones, entre otros.

Finalmente, el conjunto de respuestas recabadas por nuestros entrevistados no solo fue de utilidad para contrastar que nuestros supuestos se verán cumplidos, sino también abrió un panorama a la coyuntura laboral latente, visibilizar los problemas existentes de cada trabajador en su centro laboral hace una llamada a incorporar un derecho que apareció con la innovación y progreso tecnológico, siendo este el derecho a la desconexión digital.

V. CONCLUSIONES

El continuo avance de la tecnología trajo consigo nuevas afectaciones a los derechos del trabajador, es decir al implementarse métodos que faciliten la labor de cada empleado a la vez se abrió un espacio para vulnerar sus derechos mediante dichas herramientas tecnológicas, tomando conocimiento de ello, fue motivo por el que se investigó y abordó el tema, ahondando en la afectación que se produce a la jornada laboral.

Concluimos mediante la investigación, la recolección de datos, entrevistas, entre otros que plasmado a la realidad, si se produce la vulneración a la jornada laboral, siendo así que nuestra recomendación es el proyecto de ley que regulariza el derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728 no solo es viable, además el hecho de no regularizarse ocasionaría que el problema aumente en cada centro de trabajo, permitiendo no solo a que se sigan afectando los derechos de cada trabajador sino a que en futuras contrataciones, este tipo de obligaciones formen parte de las labores del empleado creando favorecimientos a los empleadores y no al que es empleado.

Por último, las fuentes de información recolectadas y a síntesis lo recabado por cada especialista de derecho apoyó la recomendación presentada y nos permitió visibilizar que el derecho a la desconexión digital es un nuevo requerimiento de nuestra sociedad, el investigar el tema no solo proporciona mayor información para su solución, sino que demuestra que nuestra generación es consciente de que debe existir un cambio empezando por la investigación, muestra de ello es la presente tesis.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a SUNAFIL integrar dentro de los actos de hostilidad la causal de delegar funciones fuera del horario de trabajo, así como establecer de manera correcta y efectiva la manera de regular si se está vulnerando la jornada laboral; esto como manera preventiva hasta que el derecho a la desconexión digital sea regulado en nuestro ordenamiento jurídico.
- Es recomendable realizar una propuesta de ley que regule el derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728, estableciendo parámetros lo suficientemente firmes para que la vulneración a la jornada laboral tenga un alto y los trabajadores no se sigan viendo afectados respecto a esto, así como establecer una sanción para los empleadores que infrinjan este derecho.
- Señalar a SUNAFIL como el ente encargado de fiscalizar que el derecho a la desconexión digital se cumpla de una manera correcta.
- Sería apropiado añadir como una causal más de desnaturalización de contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo y disponer mediante aplicaciones tecnológicas labores fuera de la jornada diaria.

REFERENCIAS

- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación. Guía Para su Elaboración*. Caracas: Oriol Ediciones.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Shalom SRL
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3ra Ed)*. Bogotá: Editorial WorldColor.
- Boletín N° 12284-13. Cámara de Diputados de la República de Chile, Santiago, Chile, 29 de noviembre de 2018.
- Borda, P., Dabenigno, V., Freidin, B., Güelman, M., (2017). *Estrategias para el análisis de datos cualitativos*. Buenos Aires: Carolina De Volder.
- Boza, G. (2014). *Revista de Derecho*. “SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.” Publicación semestral editada por alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Recuperado de: <https://www.uv.es/macass/T5.pdf>
- Cazau, P. (2006). *INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES*. Buenos Aires: Universidad del Museo Social Argentino.
- Cegarra, F. (10 Jan 2019). *DISCONNECTING FROM WORK: A NEW REALITY*. Garrigues Labor and Employment Department. J&A Garrigues, S.L.P.
- Recuperado de: <https://bloglaboral.garrigues.com/en/disconnecting-from-work-a-new-reality>
- Catenacci, C. (2019). What is the right to disconnect, and does it apply in Canada. First Reference Talks. News and Discussions on Payroll, HR & Employment Law.
- Recuperado de: <https://blog.firstreference.com/what-is-the-right-to-disconnect-and-does-it-apply-in-canada/#.XeGsU5NKjiU>
- Cooperative Governance Traditional Affairs. (s.f). Assumption Management. Arcadia.
- Recuperado de: <http://www.cogta.gov.za/mig/toolkit/TOOLBOX/PM/Assumption%20Management.pdf>.
- Crossman, A. (2019). *An Overview of Qualitative Research Methods*. ThoughtCo.
- Recuperado de: <https://www.thoughtco.com/qualitative-research-methods-3026555>
- De Carranza, T. (5 Nov 2018). *Right to digital disconnection in Spain*. Thómas De Carranza Abogados. Madrid, España.

- Recuperado de: <https://tc-abogados.es/right-to-digital-disconnection/>
- De la Puente, J. *El método inductivo y la interpretación legal*. PUCP
Recuperado de:
<http://revistast.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/articula/view/6445>
- Diccionario de Ciencias de la Educación, Vol. 1. México: Santillana; 1983.
- Dudovskiy, J. (2018). *The Ultimate Guide to Writing a Dissertation in Business Studies: A Step-by-Step Assistance*. New Dehli, India.
- Escobar, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital* (tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, Segovia, España.
- Ferraro, E. (2006). *Investigations in the Workplace*. Boca Raton, U.S: Auerbach Publications-Taylor and Francis Group.
- FindLaw's team editors. (s.f). What Are 'Right To Work' Laws?.
Recuperado de: <https://employment.findlaw.com/wages-and-benefits/what-are-right-to-work-laws.html>
- Galvez, S. and Calsada, E. (24 January 2019). Spain recognizes workers right to digital disconnection.
Recuperado de: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/spain-recognizes-workers-right-to-digital-disconnection/?lang=en>
- Guzmán, C. (23 de febrero 2018). Si contesto el teléfono o correos fuera del trabajo, ¿cuenta cómo horas extra? En España se ha definido que no es tiempo de trabajo. ¿Qué sucede en Perú? Diario Gestion.pe, Lima-Perú.
Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/contesto-telefono-correos-fuera-cuenta-horas-extra-227910>.
- Guetterman, T. (2015). *Descriptions of Sampling Practices Within Five Approaches to Qualitative Research in Education and the Health Sciences*. Forum: Qualitative Social Research. (Vol 16). US: FQS.
- Hammarberg, K. (2016). *Qualitative research methods: when to use them and how to judge them*. (Vol.31).
Recuperado de: <https://academic.oup.com/humrep/article/31/3/498/2384737>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (2.a ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DEC.V.
- Högback, A. (2019). *Derecho a desconectar - Campaña UNI*. UNI Global Union.

- Recuperado de: <http://www.thefutureworldofwork.org/stories/uni-global/right-to-disconnect-uni-campaign/>.
- Ley Orgánica 3/2018. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, 6 de diciembre de 2018.
- LOI N° 2016-1088. Le Journal officiel de la République française, France, 8 août 2016.
- López, Y. (2018). *Afectación del Derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano* (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Ancash, Ancash, Perú.
- Martínez, F. (1978). *El método inductivo*. División de estudios de Postgrado e investigación. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey N,L – México.
- Morozov, E. (2017). So you want to switch off digitally? I'm afraid that will cost you. The Guardian. International Edition.
- Recuperado de: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/feb/19/right-to-disconnect-digital-gig-economy-evgeny-morozov>.
- McCully, J. (2018). The “right to disconnect”: to what extent will we need a right to unplug from our digital lives?. Digital Freedom Fund. Amsterdam, Países Bajos. Recuperado de: <https://digitalfreedomfund.org/the-right-to-disconnect-to-what-extent-will-we-need-a-right-to-unplug-from-our-digital-lives/>
- Navarro, C. (2019). New digital rights: employees' right to disconnect. International Law Office.
- Recuperado de: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Benefits/Spain/CMS-Albiana-Surez-de-Lezo/New-digital-rights-employees-right-to-disconnect#>
- Niño, B. (2011) *Metodología de la Investigación 1. a ed. Colombia*.
- Pansu, L.(2018), "Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”(Vol. 5). International Journal of Management and Applied Research. Abertay University, United Kingdom.
- Recuperado de: <http://www.ijmar.org/v5n3/18-008.html>
- Plaza, J., Uriguen, P. y Bejarano, H. (2017). VALIDEZ Y CONFIABILIDAD EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. REVISTA ARJÉ, 11, p. 6.
- Potoy, K. y Salazar, V. (2017). *Las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores* (tesis de pregrado). Universidad de Costa Rica, Liberia, Costa Rica.

- Puente, J. *El método inductivo y la interpretación legal*. Derecho PUCP.
Recuperado de:
<http://revistast.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/articula/view/6445>
- Ramírez, J. (1965). *Diccionario Jurídico*. Buenos Aires: Claridad.
- Ramos, C. (2018). *CÓMO HACER UNA TESIS DE DERECHO Y NO ENVEJECER EN EL INTENTO*. Perú: Grupo Editorial Lex & Iuris S.A.C.
- Rojas, R. (2019). *Right to digital disconnection*. Madrid: ECIJA.
Recuperado de: <https://ecija.com/en/sala-de-prensa/right-to-digital-disconnection/>
- Ruiz, R. (2007). *Método científico y sus etapas*. México.
- Sandín, M. (2000). CRITERIOS DE VALIDEZ EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: DE LA OBJETIVIDAD A LA SOLIDARIDAD. *Revista de Investigación Educativa*, 18, p. 20.
- Shanks, G. and Bekmamedova, N. (2018). *Research Methods (2nd Edition) Information, Systems, and Contexts*. Chandos Publishing: Elsevier. Chennai, India.
- Spradley, J.P. (1980). *Participant Observation*, Traducción García, V. Nueva York, Rinehart & Winston.
- Sunafil (2016). *Jornada de trabajo*. pp. 2.
Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/3821-jornada-de-trabajo.html>
- Tantaleán, R. (2015). EL ALCANCE DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Derecho y Cambio Social*, 41, 22.
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456857>
- Torres, O. (2018). *El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica*. (2da ed.) Lima, Editorial San Marcos.
- Wintraecken, J. (1990). *The NIAM Information Analysis Method: Theory and Practice*. US: Springer - Kluwer Academic Publishers Norwell, MA

ANEXOS

ANEXO 1

Loi Travail o reforma laboral francesa (Francia 2017)

Ley N° 2016-1088 artículo L. 2242-8

The screenshot shows the Legifrance website interface. At the top, there is a navigation bar with links for 'bienvenida', 'Derecho francés', 'Derecho europeo', 'Derecho internacional', 'traducciones', and 'Bases de datos'. Below this, a breadcrumb trail indicates the current page: 'Inicio > Otras leyes y regulaciones > LEY N° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la obtención de carreras profesionales'. The main content area is titled 'LEY n° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la obtención de carreras.' and includes a 'navegación' sidebar with a tree view of the law's structure. The main text of Article 55 is displayed, detailing the modification of Article L. 2242-8 of the Labor Code and the addition of a new paragraph 7° regarding digital disconnection procedures.

Capítulo II: Adaptación del derecho laboral a la era digital.

Artículo 55 [Aprende más sobre este artículo ...](#)

I. - El artículo L. 2242-8 del Código del Trabajo se modifica de la siguiente manera:

1° 6° se completa con las palabras: ", en particular mediante herramientas digitales disponibles en la empresa; "

2. Se añade 7° como sigue:

"7° Los procedimientos para el ejercicio pleno por parte del empleado de su derecho de desconexión y la creación por parte de la empresa de dispositivos para regular el uso de herramientas digitales, con el fin de garantizar el respeto de los períodos de descanso y Salida y vida personal y familiar. Si no se llega a un acuerdo, el empleador elabora una carta, después de consultar al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes del personal. Este estatuto define estos procedimientos para el ejercicio del derecho de desconexión y proporciona además la implementación, para los empleados y el personal de administración y gerencia, de acciones de capacitación y sensibilización para el uso razonable de herramientas digitales. "

II. - El 1 de enero de 2017 entrará en vigor el presente artículo.

Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales (diciembre, España 2018)

Ley Orgánica de Protección de Datos 3/2018 Artículo 88



Artículo 88. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Proyecto de Ley (Chile, en trámite)



Proyecto de Ley

Artículo 1°: Para agregar un nuevo artículo 21 bis al Código del Trabajo con la siguiente redacción:

Art. 21 bis.- Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral.

Artículo 2°: Para agregar un nuevo artículo 65 bis al Estatuto Administrativo, con la siguiente redacción:

Art. 65 bis.- Los funcionarios públicos y trabajadores a honorarios que se desempeñen con jornada determinada, tendrán derecho a la desconexión digital, fuera del tiempo de trabajo legalmente establecido, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Este derecho se ejercerá conforme a la naturaleza de las funciones, debiendo determinar cada jefe de servicio, mediante resolución fundada, su aplicación así como las eventuales exclusiones.

Convenio Grupo AXA

El Grupo AXA en España y CC.OO firman un convenio colectivo

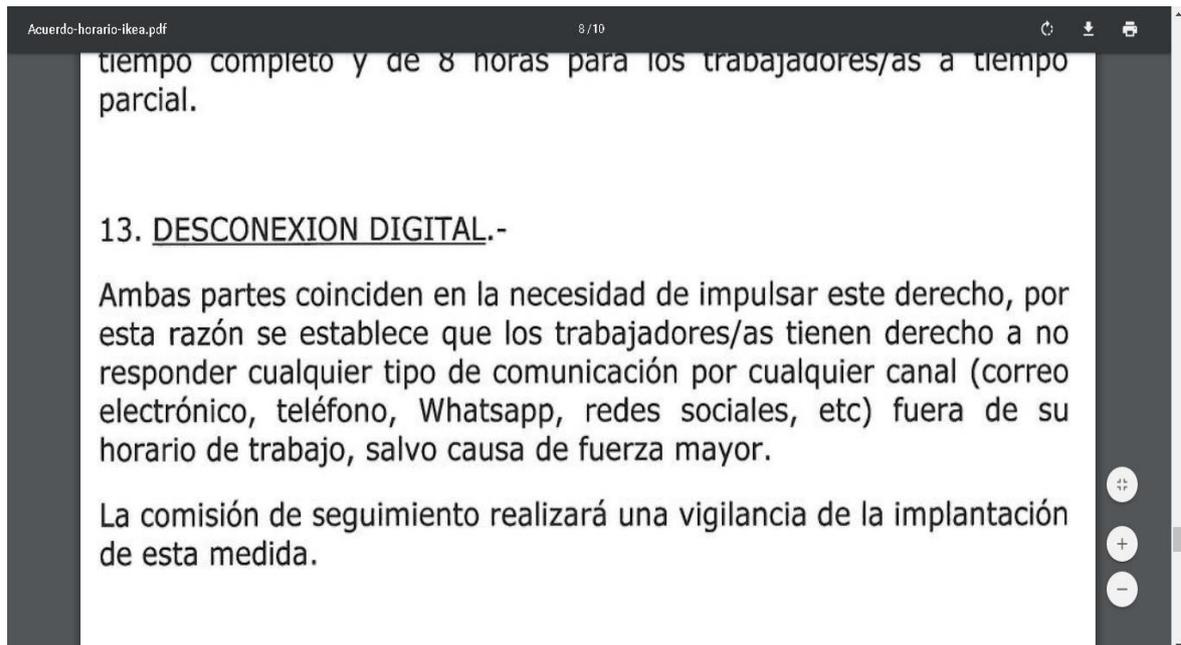
- Destaca la pionera regulación que recoge la norma en materia de derecho a la desconexión, teletrabajo o mejora de los permisos de paternidad y licencias retribuidas.

El Grupo AXA en España y el sindicato con mayor representación entre los trabajadores, Comisiones Obreras (CCOO), han firmado un nuevo convenio colectivo que será de aplicación desde este año, hasta 2020.

Para Carmen Polo, directora de RRHH de AXA, “siempre hemos tratado de ser un referente del sector asegurador y crear el mejor entorno laboral posible. En ese sentido ya habíamos recorrido un largo camino. Ahora, de mano de los representantes de los trabajadores, hemos dado un paso más hacia adelante y hemos mejorado un convenio para hacerle más innovador”.

Uno de los aspectos a destacar es la pionera regulación que recoge el convenio en materia de derecho a la desconexión. El lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo están diluyéndose en favor de una realidad más compleja que afecta al ámbito personal y familiar de los trabajadores. Por esta razón el nuevo marco recoge la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Por esta razón, “salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo”.

Acuerdo empresa IKEA



Normas del grupo Telefónica sobre el derecho a la desconexión digital

NOTA DE PRENSA PRESS RELEASE

#

Telefónica

TELEFÓNICA RECONOCE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE SUS EMPLEADOS

- **El compromiso con la conciliación y el respeto al tiempo de descanso será extensivo a todos los países donde opera la compañía.**

Madrid 23 de noviembre de 2018.- La dirección de Telefónica ha firmado esta mañana un documento de intenciones que reconoce por primera vez su posicionamiento respecto del derecho a la desconexión digital.

La compañía ha hecho público, con el refrendo de las organizaciones sindicales mayoritarias en España, UGT y CCOO, su objetivo de poner en marcha medidas concretas para potenciar el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores una vez finalizada la jornada laboral, y reconoce como una oportunidad el hecho de liderar la implantación en sus operadoras de este derecho, una tendencia cada vez más presente en la realidad empresarial mundial.

El compromiso con la desconexión digital será extensivo a todos los países donde Telefónica tiene actividad y se incorporará próximamente, como anexo, al Acuerdo Marco Internacional que la Compañía tiene en vigor con las organizaciones sindicales a nivel mundial. Telefónica promoverá en sus diferentes territorios acciones de sensibilización y formación dirigidas a todos los profesionales del Grupo para informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas digitales.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

TÍTULO I

DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

CAPÍTULO I

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA

Artículo 2: Toda persona tiene derecho

Inciso 15: A trabajar libremente, con sujeción a ley

Artículo 14.- La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad.

Es deber del Estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país.

La formación ética y cívica y la enseñanza de la Constitución y de los derechos humanos son obligatorias en todo el proceso educativo civil o militar. La educación religiosa se imparte con respeto a la libertad de las conciencias.

La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa.

Los medios de comunicación social deben colaborar con el Estado en la educación y en la formación moral y cultural.

Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

LEY GENERAL DE TRABAJO

TÍTULO IV

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO Y SOBRETIEMPOS

SUB-CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

Artículo 255. Concepto de jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador. Integran dicha jornada los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada

Artículo 256. Duración máxima de la jornada de trabajo

La jornada máxima de trabajo es de ocho (8) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

En caso de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente debe observar dicho máximo. Para establecer el cumplimiento de dicho promedio debe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo. El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o período de tres semanas.

El descanso semanal remunerado se redistribuye dentro del ciclo laboral. Los feriados no laborables se redistribuyen dentro del ciclo laboral o se compensan económicamente, de acuerdo a lo dispuesto por esta ley.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo por el empleador constituye una grave infracción laboral y se sanciona de conformidad con la Ley de la materia.

El trabajo en sobretiempo en las jornadas atípicas o acumulativas no podrá ser mayor a nueve (9) horas durante el período o ciclo correspondiente, salvo las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor reguladas en el artículo 268°.

Artículo 266. Registro de la jornada y del sobretiempo

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en jornada ordinaria y en sobretiempo, mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables.

SUB-CAPÍTULO II TRABAJO EN SOBRETIEMPO

Artículo 267. Sobretiempo u horas extras

El tiempo laborado que exceda a la jornada de trabajo diaria o semanal se considera sobretiempo u hora extra, y se compensa con un recargo mínimo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora por las dos (2) primeras horas y de treinticinco por ciento (35%) por las horas adicionales que excedan la jornada diaria de trabajo.

El trabajo prestado en sobretiempo podrá ser igualmente compensado con el otorgamiento de períodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado.

En caso de trabajadores remunerados en forma semanal o mensual el pago del sobretiempo se efectúa en la semana o mes inmediato posterior a su prestación, respectivamente, salvo pacto en contrario.

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO LEY N.º 29783

TÍTULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

REGLAMENTO DE LA LEY N.º 29783

LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DECRETO SUPREMO N.º 005-2012-TR

TÍTULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 103.- De conformidad con el artículo 56 de la Ley, se considera que existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esqueléticas, mentales, entre otras.

La sintomatología clínica debe sustentarse en un certificado médico emitido por centros médicos o profesionales médicos debidamente calificados

PRINCIPIOS

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

II. PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo

El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores.

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

LEY 28806

TÍTULO IV

RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO II

INFRACCIONES

Art. Infracciones en materia de relaciones laborales:

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación,

fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

CAPÍTULO III

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones:

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduará atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida
- b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.

Artículo 39.- Cuantía y aplicación de las sanciones:

Las infracciones detectadas serán sancionadas con una multa máxima de:

- a) Veinte (20) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones muy graves.
- b) Diez (10) Unidades Impositivas Tributarias, en caso de infracciones graves.
- c) Cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias en caso de infracciones leves.

La multa máxima por el total de infracciones detectadas no podrá superar las treinta (30) Unidades Impositivas Tributarias vigentes en el año en que se constató la falta.

La sanción a imponerse por las infracciones que se detecten a las empresas calificadas como micro y/o pequeñas empresas conforme a Ley se reducirán en un cincuenta por ciento (50%).

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

DECRETO SUPREMO N° 019-2006 – TR

TÍTULO III

CAPÍTULO I

INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Art. 23: Infracciones muy graves materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes cumplimientos

25.6. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.

ANEXO 2

Validez y Confiabilidad

Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

En el amplio ámbito de la investigación cualitativa el significado tradicional del concepto de validez ha sido reformulado, fundamentalmente, en términos de construcción social del conocimiento otorgando un nuevo énfasis a la interpretación. El instrumento empleado para la recolección de datos ha sido validado por profesionales en derecho calificados, que evaluaron minuciosamente las preguntas planteadas, de manera que se obtuvo el porcentaje suficiente para comenzar con las entrevistas. (Sandín, M., 2000)

La confiabilidad

La confiabilidad se refiere a lo creíble que un individuo puede proyectar ante los demás, la que permite que se refleje confianza, la misma que se verá fortalecida a través de las acciones realizadas. (Plaza, J., Uriguen, P. y Bejarano, H., 2017)

Validación de instrumento:

Ficha de la entrevista

Validez y confiabilidad de instrumento: Ficha de Entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO			
NOMBRES Y APELLIDOS	PROFESIÓN	CARGO	PORCENTAJE
Clara Isabel Namuche Cruzado	Abogado	Docente en la Universidad César Vallejo	95 %
Marcos Machado Bravo	Abogado	Asesor Legal de la Municipalidad de Carabaylo	95 %
Gilmer Iglesias Martínez	Abogado	Abogado Independiente	85 %
PROMEDIO			92 %

Nota: *Elaboración propia*

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado:

Cargo/Profesión:

Institución:

Fecha:

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.-

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.-

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.-

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.-

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.-

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.-

Objetivo Específico2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.-

¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.-

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.-

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE UNIDADES DE ANÁLISIS

UNIDAD DE ANÁLISIS	DEFINICIÓN	ÍTEMS/PREGUNTAS
1. La vulneración a la jornada laboral	Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.	¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?
		¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?
		¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?
		¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?
		¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?
2. La regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728	La regulación permite corregir e incorporar lo que se encuentre en materia de vulneración, cabe decir que el derecho a la desconexión digital no se encuentra registrado en nuestra legislación.	¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?
		¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?
		¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?
¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?		

Nota: *Elaboración propia*

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr.: Clara Isabel Namuche Cruzado

Yo, Monica Victoria Del Aguila Linares identificado con DNI N.º 70411055 alumno(a) de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto: Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N°728", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 30 septiembre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Namuche Cruzado, Clara Isabel
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente / Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de entrevista N° 1
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Del Aguila Linares, Monica Victoria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

Si
/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 30 septiembre del 2019

Janeth
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 08580729 Telf: 972001675

SOLICITO:

Validación de instrumento de recojo de información.

Sr.: *Gilmer Iglesias Martinez*

Yo, Monica Victoria Del Aguila Linares identificado con DNI N.º 70411055 alumno(a) de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 18 de octubre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

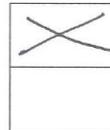
- 1.1. Apellidos y Nombres: Iglesias Muñoz, Gilmar
 1.2. Cargo e institución donde labora: Abogado Independiente
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de entrevista N°1
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Del Aguila Linares, Mónica Victoria

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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



IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Lima, 18 de octubre del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 10260261 Telf.: 987812580

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr.: Marcos Machado Bravo.....

Yo, Monica Victoria Del Aguila Linares identificado con DNI N.º 70411055 alumno(a) de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto: Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N°728", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 30..... septiembre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Marcos Machado Bravo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor legal de la Municipalidad de Corchaylo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de entrevista N°1
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Mónica Victoria Del Aguila Linares

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 30 de Setiembre del 2019

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09345071 Telf.: 991889192

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr.: Clara Isabel Namuche Cruzado

Yo, Lilibeth Tamara Guillermo Chauca identificado con DNI N.º 75678773 alumno(a) de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto: Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N°728", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 30..... septiembre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Namuche Cruzado, Clara Isabel
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Cesar Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista - Ficha No 1
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Libeth Tamara Guillermo Chauca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI
/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 30 de Setiembre del 2019

eforull
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 08580729 Telf: 972001675

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr.: Gilmer Iglesias Martínez.....

Yo, Lilibeth Tamara Guillermo Chauca identificado con DNI N.º 75678773 alumno(a) de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto:

Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes. Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 18 de octubre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: IGLESIAS MARTINEZ GILMER
 1.2. Cargo e institución donde labora: ASESOR ENDEPENDIENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Lima, del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 10340261 Telf.: 987413080

SOLICITO:
Validación de instrumento de
recojo de información.

Sr.: Marcos Machado Bravo.....

Yo, Lilibeth Tamara Guillermo Chauca identificado con DNI N.º 75678773 alumno(a) de la EP de Derecho, a usted con el debido respeto me presento y le manifiesto: Que siendo requisito indispensable el recojo de datos necesarios para la tesis que vengo elaborando titulada: "LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N°728", solicito a Ud. Se sirva validar el instrumento que le adjunto bajo los criterios académicos correspondientes.* Para este efecto adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento
- Ficha de evaluación
- Matriz de consistencia

Por tanto:

A usted, ruego acceder mi petición.

Lima, 30..... septiembre de 2019



.....
NOMBRES Y APELLIDOS
FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Marcos Machado Bravo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor legal de la Municipalidad de Casabuylo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Entrevista - Ficha Nro. 1
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Lilbeth Tamara Guillermo Chauca

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

✓

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09545024 Telf: 991889192

ANEXO 3

Proceso de triangulación

TRIANGULACIÓN

PREGUNTAS	Reategui Meza Entrevistado 1	Zapata Rivera Entrevistado 2	Valentín Peralta Entrevistado 3	Convergencia	Divergencia	Interpretación de Entrevistados
<p>¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?</p>	<p>Considero que la falta de regulación si vulnera el derecho al descanso, sería importante regular ello porque los empleadores a veces ejercen abusos respecto a estos temas y te pueden buscar en tu casa en la madrugada o que vengas más temprano, cosas de ese tipo que estás en tu casa y siguen preguntando o que te lleves el trabajo a tu casa, pero también considero que sería la regulación hasta qué punto perturbaría la libertad de empresa.</p>	<p>Lo vulnera en manera de que el empleador hace abuso de sus facultades para inducir y/o obligar a su trabajador a cumplir con labores asignadas fuera de la jornada laboral. Al no estar regulado, no se estaría incurriendo en falta o delito, y este derecho será vulnerado cuantas veces el trabajador lo disponga.</p>	<p>No tenemos en nuestro país todavía un desarrollo positivo de lo que es el derecho a la desconexión digital, y claro si esta posibilidad que el empleador tome contacto con su trabajador fuera de las horas ordinarias de trabajo y tratándose de labores que por su naturaleza no necesitan esta atención superior al tiempo de la jornada, entonces hay una evidente posibilidad que haya vulneración.</p>	<p>Los entrevistados concuerdan al deducir que la falta de regulación del derecho a la desconexión digital le permite al empleador abusar del poder que tiene sobre los trabajadores al no incurrir con ninguna falta regulada por la ley, siendo así que los actos ejercidos contra los trabajadores vulneran la jornada laboral.</p>	<p>Ninguno de los entrevistados difiere.</p>	<p>En conjunto, interpretan que la falta de regulación ocasiona que el empleador se respalde en su cargo para extralimitarse con lo que le delega al trabajador vulnerando la jornada laboral de cada uno de ellos.</p>

Nota: *Elaboración propia*

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

Fuera de tu horario de trabajo no tendrías que tener ningún tipo de vinculación relacionada al trabajo, es un espacio donde uno no debiera tener contacto con su empleador, a través de cualquier medio digital, computadora, WhatsApp, teléfono, no debiera haber eso, no debiera ser que tú estás un domingo con tu familia y te llaman para hacerte preguntas ¿dónde está tal archivo? para nada, además que te genera una tensión recibir una llamada, me parece que eso es lo que entiendo.	Desde mi punto de vista, es el derecho que tiene el trabajador a poder desconectarse (de los medios electrónicos) después del término de su jornada laboral, asegurando de este modo que su empleador no abuse de la subordinación existente entre la relación laboral.	el derecho a la desconexión digital tiene que ver con una actualización de lo que es el respeto a la jornada laboral ordinaria, también podría ser que se haya pactado una jornada semanal de 40 horas, pero superior a ese tiempo el trabajador aun así el equipo tecnológico que le ha previsto el empleador lo tenga en su poder no está obligado a contestar a llamada, a dar respuesta a la comunicación o a ejecutar la tarea que le están asignando en ese momento.	Los entrevistados definen el derecho a la desconexión digital como la no obligatoriedad del trabajador a responder o comunicarse por ningún tipo de medio tecnológico con el empleador fuera de su jornada laboral, respetando así el tiempo de descanso que le es otorgado por ley.	Ninguno de los entrevistados difiere.	En conjunto, reconocen que el derecho a la desconexión digital no les es indiferente, es decir, que a pesar de no estar regulado tienen conocimiento de este problema que se da habitualmente en los centros laborales.
--	---	--	--	---------------------------------------	---

Nota: *Elaboración propia*

<p>¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?</p>	<p>Si, el respeto a la jornada laboral de 8 horas que ha sido toda una lucha social para poder conseguirla, podría equipararse actos de hostilidad que está regulado en el decreto legislativo 728, como un acto de hostilidad, si son recurrentes, si el trabajador considera que eso ya lo perturba podría reclamar el cese de los actos de hostilidad, con los debidos medios probatorios podría eventualmente existir una demanda de ese tipo a través del cese de actos de hostilidad.</p>	<p>En la constitución, en el art. 22 habla de la protección y fomento del empleo, al igual que los artículos 42,48,130 que buscan la protección de “relación laboral”, en el sector privado se ve que el empleador abusa de dicha relación de subordinación y utiliza la facultad otorgada por la constitución para la utilización de los medios tecnológicos, así persuadir y/o obligar al trabajador a realizar funciones fuera de su jornada, y lamentablemente fuera de las antes mencionadas, no existen más mecanismos de protección.</p>	<p>La jornada laboral ya viene establecida desde el nivel constitucional, legal y el ámbito contractual, entonces si hay un incumplimiento, el mecanismo de protección es el acto de hostilidad y como correlato de esto que el trabajador lo reclame, digamos directamente en la vía administrativa, a través de una inspección de trabajo o también por el despido indirecto, que considere que el nivel de afectación a su derecho humano es tan alto que amerita considerar que ha sido despedido.</p>	<p>Los entrevistados 1 y 3 hacen referencia a que si existe otro mecanismo ajeno a la regulación que protege la jornada laboral, que seria los actos de hostilidad.</p>	<p>La entrevistada 2 menciona que el mecanismo a aplicar seria la protección laboral regulado en la constitución por lo que no existiría otro mecanismo ajeno al ya mencionado.</p>	<p>Los entrevistados concluyen que el mecanismo de protección se encuentra en el decreto legislativo N° 728, siendo este los actos de hostilidad.</p>
---	---	---	--	---	---	---

Nota: *Elaboración propia*

<p>¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?</p>	<p>Justamente eso, cuando ya se torna invasivo y no te permite desplegar todos tus derechos, al estudio, a la salud, al disfrute y goce con tu familia, al querer desconectarte de todo o que implica tu trabajo, si me parece que vulneraria la jornada laboral.</p>	<p>Parte desde el punto de que empleador le está restando calidad de tiempo en familia, descanso o distracción que normalmente los trabajadores realizan fuera de su horario de trabajo, a eso aumentenle el supuesto de que dichas funciones asignada por WhatsApp (por ejemplo) no estarían siendo consignada como “horas extras” y no serían remuneradas, causando un perjuicio directo a nivel personal y salarial al trabajador.</p>	<p>Yo diría más que cooperar, tiene un sentido positivo, la forma como haga uso el empleador de los medios tecnológicos, imaginemos que un empleador le dice a su trabajador "es posible que te envíe chats, mensajes de texto o voz pero no me contestes, lo envío para que al siguiente día comiences a escuchar" y atienda en el turno inmediato de trabajo por decirlo así, entonces como ya terminó la jornada de trabajo no voy a interrumpir pero si quiero que el mensaje esté lanzado.</p>	<p>Los entrevistados 1 y 2 concuerdan con que el uso indebido de los medios tecnológicos puede resultar invasivos y molestos al restar el tiempo del trabajador pueda invertir en él o en su familia.</p>	<p>El entrevistado 3 difiere de los demás entrevistados alegando que depende del uso que se les dan a los medios tecnológicos, es decir mientras se respeten los tiempos de la jornada.</p>	<p>Los entrevistados interpretan que el uso indebido de los medios tecnológicos si vulneran la jornada laboral mediante la delegación de funciones que requieren una respuesta inmediata.</p>
---	---	---	---	---	---	---

Nota: *Elaboración propia*

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

<p>Cuando te llama, manda mensajes de WhatsApp, te conecta a través de Facebook, o hace seguimiento, yo soy la jefa y estoy investigando que hacen; y después llegaste tarde sin embargo he visto en Facebook que has estado en una fiesta, yo creo que eso ya no, debiera existir un respeto a la dignidad del ser humano en ese aspecto, no utilizar la vida de la persona, que la investigas a través de las redes sociales para después ejercer elemento de coacción o alguno de ese tipo.</p>	<p>Considero, que, enviando mensajes o correos a altas horas de la noche o madrugada, asignando carga laboral extra al empleador. También es resaltante considerar que muchas de estas asignaciones fuera del horario de trabajo, tendrían que ser cumplidas en el ámbito personal del trabajador o a primera hora del siguiente día, causando una carga y no cumplir así con las funciones asignadas para ese día, teniendo como consecuencia que salga más tarde de lo habitual.</p>	<p>Justamente lo que estoy repitiendo en el ejemplo anterior, cuando intenta utilizar los medios tecnológicos para trasladarle diversas tareas, encargos que la empresa necesita ejecutar, pero lo está haciendo fuera de la jornada y si no hay un contexto de organización de tal manera que se entienda que esa delegación, ese uso de los medios tecnológicos se va a hacer siempre dentro de la jornada de trabajo, entonces si está manejando un uso indebido de los medios tecnológicos.</p>	<p>Los entrevistados concuerdan que el empleador hace uso indebido cuando llama o manda mensajes por distintos medios de manera que se esté acechando su vida privada o recargando labores al delegar tareas (fuera de la jornada) aparte de las ya encomendadas dentro de la jornada habitual.</p>	<p>Ninguno de los entrevistados difiere</p>	<p>Los entrevistados concluyen que el empleador usa indebidamente los medios tecnológicos al controlar las funciones por realizar o en ejecución del trabajador cuando se encuentra fuera de su jornada laboral perjudicándolo de tal manera.</p>
--	--	---	---	---	---

Nota: *Elaboración propia*

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

<p>Cuando la empresa te da el celular, te paga el celular y es como una condición para que estés conectado permanentemente. Hay que tener en cuenta que en la relación laboral siempre hay una parte débil que es el trabajador que depende de tener estabilidad y cumplir las órdenes de su empleador, es bien difícil si tu comes de eso, si tu vives de tu trabajo decir no, es bien complicado porque finalmente te pueden sacar por cualquier situación del trabajo</p>	<p>Proporcionando información personal como números telefónicos o correos, ya que en muchas instituciones se cuenta con los correos institucionales que no pueden ser abiertos en dispositivos adscritos a la institución, por ejemplo; en la BNP el correo institucional solo puede abrirse en la computadora asignada y registrada con el servidor de la institución, solo funciona dentro de la BNP, se resguarda el hecho de que se me esté enviando asignaciones pasando las 5 de la tarde</p>	<p>Creo que el trabajador facilita cuando es permisible, cuando no hace presente a su empleador el que se respete su derecho y muchas veces hay por parte del trabajador con la finalidad de buscar mantener el empleo, acepta ciertas conductas que no son correctas como en el caso del hostigamiento sexual, el caso que ahora la legislación se está preocupando, como SUNAFIL, ministerio del trabajo, ministerio de la mujer para evitar la violencia de género</p>	<p>Los entrevistados 1 y 3 detallan que la manera en la que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología a los trabajadores es permitiendo que la comunicación sea a través de los medios tecnológicos y vinculándolos a la empresa, al asegurar su permanencia dependiendo de la disponibilidad que tengan para recepcionar tareas aun fuera de la jornada laboral.</p>	<p>Los entrevistados 1 y 2 concluyen que otra manera de facilitar es cuando los empleados aceptan los medios corporativos y/o institucionales que la empresa les proporciona, aceptando tácitamente a que se mantengan conectados 24/7 para cumplir sus tareas.</p>	<p>En conjunto, los entrevistados llegaron a dar por respuesta que existen diferentes maneras en el que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores, esto es debido a que el empleado se encuentra condicionado a cumplir los pedidos de su empleador para no perder su puesto de trabajo.</p>
--	---	---	---	---	---

Nota: *Elaboración propia*

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

<p>No lo han planteado, pero podría ser porque si tu demuestras que estás trabajando fuera del horario de trabajo si habría ciertos elementos como para desnaturalizar la prestación, por ejemplo, si es un locador y él dice yo trabajaba más allá del horario de trabajo pactado y puede con eso probar subordinación porque te van a demandar directivas, te pueden sancionar, te pueden dar órdenes, con todo lo que te puedan dirigir a través del WhatsApp o Facebook, podría ser.</p>	<p>Si, porque la jornada laboral no solo debe estar de manera explícita y tacita en el contrato de trabajo, sino que también está consignada en el marco del Decreto Legislativo N° 728 (al igual que en el 276 y 1057) que son algunos de los regímenes laboral que más se desarrollan dentro el ámbito laboral en nuestro país.</p>	<p>La correlación entre jornada laboral y desnaturalización del contrato de trabajo no la encuentro, son ámbitos diferentes de la relación laboral; la desnaturalización del contrato de trabajo se da ante conductas diferentes a las de la contratación da lugar a que en el ámbito laboral se considere que la relación laboral es a plazo indeterminado, o sea no que está abierto a cualquier situación de incumplimiento, uno a la duración del contrato de trabajo y otro a los derechos dentro de la relación laboral que esa es la jornada de trabajo.</p>	<p>Los entrevistados 1 y 2 coinciden en que al vulnerar la jornada laboral trae con ello la desnaturalización del contrato porque infringe la misma naturaleza del contrato, ya que la desnaturalización se dio ante la vulneración de la jornada a través de estos medios tecnológicos los cuales servirían como medios probatorios.</p>	<p>El entrevistado 3 considera que no pueda existir una desnaturalización del contrato puesto que se habla del horario de trabajo y no de un plazo determinado de cumplimiento del contrato, entendiéndose como los meses o el tiempo que el trabajador va a permanecer en la empresa.</p>	<p>En conjunto, los entrevistados refieren que la desnaturalización del contrato se da ante infringir la naturaleza del mismo y que se podría probar dicha desnaturalización mediante la vulneración a la jornada laboral.</p>
--	---	---	---	--	--

Nota: *Elaboración propia*

<p>¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?</p>	<p>Si, como les digo se podría acreditar subordinación a través de mensajes, mensajes de texto, mensajes por WhatsApp sí, porque como les expliqué la subordinación implica que haya una dependencia y que recibes ordenes, directivas, sanciones, o sea que existe un contrato de trabajo.</p>	<p>En definitiva, ya que, si el trabajador ha cumplido con su jornada establecida por ley, y estas asignaciones son fuera del horario de trabajo el empleador no se estaría cumpliendo con el reconocimiento legítimo del derecho del trabajador, asimismo, es necesario precisar en muchos casos por no decir todo, estas actividades NO son reconocidas como horas extras.</p>	<p>No por las razones que antes he explicado.</p>	<p>Los entrevistados 1 y 2 están de acuerdo con afirmar que debería ser una causal más de la desnaturalización el delegar funciones fuera del horario de trabajo, señalan 4 puntos: el acreditar la subordinación, cumplir con la jornada laboral, el reconocimiento legítimo del derecho del trabajador y el no reconocimiento de las horas extras.</p>	<p>El entrevistado 3 considera que el delegar funciones fuera del horario de trabajo no es ni debería ser una causal de desnaturalización del contrato.</p>	<p>La mayoría de los entrevistados tienen por análisis conjunto que la delegación de tareas fuera del horario de trabajo si vendría ser una causal más a la desnaturalización del contrato.</p>
--	---	--	---	--	---	---

Nota: *Elaboración propia*

<p>¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?</p>	<p>Yo creo que sí, el Ministerio de trabajo o el SUNAFIL debiera al momento que hace sus inspecciones de trabajo preguntar a los trabajadores ello y considerarlo como una conducta que podría ser pasible de una multa.</p>	<p>Considero que debería ser la SUNAFIL, ya que dentro de sus funciones como ente encargado de la fiscalización se debería consignar el supuesto de proteger el derecho a la desconexión digital, aunque para esto primero debería ser conocido en nuestra normativa laboral, para que de este modo este supuesto pueda ser denunciado y fiscalizado, tal como corresponde a los procesos de fiscalización laboral.</p>	<p>Si, en realidad si debe ser materia de inspección, de fiscalización, la entidad central es la SUNAFIL es a quien le compete verificar este derecho a la desconexión digital se esté respetando la jornada de trabajo; la relación laboral exige al empleador no solamente el respeto de los derechos laborales, antes el fiscalizador solamente verificaba que el empleador cumpla sus obligaciones laborales con su trabajador, ahora el reconocimiento de respetar los derechos humanos en general del trabajador</p>	<p>Todos los entrevistados concluyen en que es necesario la existencia de un ente fiscalizador y proponen a la SUNAFIL como encargado para que fiscalice el cumplimiento del derecho a la desconexión digital, siendo el ente más adecuado y competente.</p>	<p>Ninguno de los entrevistados difiere.</p>	<p>La interpretación a la que llegan los entrevistados es que, de regularizarse el derecho a la desconexión digital, proponen y consideran idóneo para la tarea de fiscalización a la SUNAFIL.</p>
--	--	---	--	--	--	--

Nota: *Elaboración propia*

ANEXO 4

Transcripción literal del audio de las entrevistas

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Xuany Karim Reátegui Meza

Cargo/Profesión: Juez especialista en Laboral

Institución: 8° Juzgado de Trabajo

Fecha: 16 de octubre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- Para mi todo parte de la Constitución que garantiza el hecho del respeto a la dignidad del ser humano, de ahí parte el respeto o el ejercicio de todos los derechos, derecho al bienestar, a la salud, etc. todos los derechos que se garantizan en nuestro país. Entonces yo creo que el espacio en que el trabajador fuera de su horario de trabajo despliega todos sus demás derechos a la salud, a la educación, al descanso, al bienestar, estar con su familia, son derechos fundamentales que hacen que esta persona se le respete sus derechos en nuestro país en general y ejerza sus derechos. Considero que una persona este constantemente conectada a lo que es su ámbito laboral si perturba su dignidad como ser humano, porque esa persona no solamente es trabajo, su ámbito de trabajo; yo creo que todo depende de la inmensidad de áreas en la que el ser humano se pueda desarrollar, puede estudiar, puede tener familia, puede descansar en los momentos en los que no está trabajando, entonces el trabajo no es un fin en si mismo; entonces yo si considero que la falta de regulación si vulnera el derecho al descanso, el derecho al que el ser humano tiene a desconectarse como ustedes señalan de lo que es su ámbito laboral pero yo creo que a falta de regulación se trabaja con principios, en base a principios del derecho, entonces si sería importante regular ello porque los empleadores a veces ejercen abusos respecto a estos temas y te pueden buscar en tu casa en la madrugada o que vengas mas temprano, cosas de ese tipo que estás en tu casa y siguen preguntando o que te lleves el trabajo a tu casa pero también considero que sería la regulación hasta qué punto perturbaría la libertad de empresa, acá vemos temas en que por ejemplo las empresas de seguridad necesitan estar constantemente conectados, dependiendo de los ámbitos, hay empresas que no paran, todo el día – las 24 horas están trabajando, entonces considero que en ciertos ámbitos podría existir esa regulación porque al existir regulación

tendría que haber una etapa de sanción ante el incumplimiento de las reglas que se dispongan, entonces hasta qué punto también sería vulnerante el derecho de las empresas, me parece que tendría que considerarse esta desconexión solo para ciertos ámbitos, dependiendo de la naturaleza de las empresas, la naturaleza de la prestación, la naturaleza de sus actividades, como les digo las empresas de seguridad, os supervisores o temas de seguridad en el trabajo, por ejemplo un trabajador se accidenta si es de noche tiene que estar conectado al jefe de seguridad, hay obligaciones laborales que necesariamente implican que no te desconectes de todo, por ejemplo médicos, policías bueno eso es en ámbito público, pero en dependencias donde hay horarios fijos, establecidos, por ejemplo trabajadores del poder judicial, a mi me parece que si debería existir ello, una desconexión para que puedan hacer ejercicio de su derecho al descanso.

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Fuera de tu horario de trabajo no tendrías que tener ningún tipo de vinculación relacionada al trabajo, es un espacio donde uno no debiera tener contacto con su empleador, sus jefes a través de cualquier medio digital, computadora, WhatsApp, teléfono, no debiera haber eso, no debiera ser que tu estás un domingo con tu familia y te llaman para hacerte preguntas ¿dónde está tal archivo? para nada, además que te genera una tensión recibir una llamada, me parece que eso es lo que entiendo.

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- Si, el respeto a la jornada laboral de 8 horas que ha sido toda una lucha social para poder conseguirla, podría equipararse actos de hostilidad que está regulado en el decreto legislativo 728, como un acto de hostilidad, si son recurrentes, si el trabajador considera que eso ya lo perturba podría me parece a través de los actos de hostilidad, el acto de cese de hostilidad podría reclamar ello, que considera con la debida acreditación, con los debidos medios probatorios podría eventualmente existir una demanda de ese tipo a través del cese de actos de hostilidad .

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- Justamente eso, cuando ya se torna invasivo y no te permite desplegar todos tus derechos,

al estudio, a la salud, al disfrute y goce con tu familia, al querer desconectarte de todo o que implica tu trabajo, si me parece que vulneraría la jornada laboral.

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Cuando te llama, cuando te manda mensajes de WhatsApp, cuando te conecta a través del Facebook, incluso cuando hace seguimiento, o sea yo soy la jefa y estoy investigando que hacen, viendo tu vida privada, viendo a través del Facebook, sus estados, todo eso; y después por ejemplo llegaste tarde y sin embargo yo te visto en el Facebook que has estado en una fiesta, yo creo que eso ya no, es parte de tu derecho, claro es tu vida privada, te descuentan la tardanza pero ya llegar a ese punto, claro que la persona lo está haciendo público también, porque tendría la libertad de bloquearte pero debiera existir un respeto a la dignidad del ser humano en ese aspecto, no utilizar la vida de la persona, que la investigas a través de las redes sociales para después ejercer elemento de coacción o alguno de ese tipo, debe haber un respeto a la intimidad de la persona, puedes verlo pero no puede involucrarse en tus temas laborales. Ahora, si es un trabajador que en efecto incumple en forma reiterada y tiene las pruebas que están colgadas en las redes sociales, yo creo que también se podría hacer uso a ellos si ya tú ves que ese tipo de conductas están afectando tu trabajo pero como la investigación se circunscribe al tema referido con la desconexión yo creo que va más por regular una conducta por parte del empleador.

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Cuando te dan el celular, la empresa te da el celular, te paga el celular y es como sutilmente o una condición para que tu estés conectado, permanentemente conectado. Hay que tener en cuenta que en la relación laboral siempre hay una parte débil que es el trabajador, el trabajador que depende de tener estabilidad y cumplir las órdenes de su empleador, es bien difícil si tu comes de eso, si tu vives de tu trabajo decir no, es bien complicado porque finalmente te pueden sacar por cualquier situación del trabajo, entonces es una situación bien compleja que sería que me imagino es toda una lucha. No he visto ninguna demanda todavía que haga referencia a eso, donde se le respete su descanso al trabajador, que se judicialice ese tipo de pretensiones, justamente por la idiosincrasia de nuestro país, donde hay vulneraciones más graves, debe ser por eso. Yo he leído en Clarismo o el país hace tiempo sobre un caso del derecho a la desconexión, pero si acá no he visto.

Objetivo Específico 2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- No lo han planteado, pero podría ser porque si tu demuestras que estás trabajando fuera del horario de trabajo si habría ciertos elementos como para desnaturalizar la prestación, por ejemplo si es un locador y él dice yo trabajaba más allá del horario de trabajo pactado y puede con eso probar subordinación porque te van a demandar directivas, te pueden sancionar, te pueden dar órdenes, con todo lo que te puedan dirigir a través del WhatsApp se podría probar la subordinación que es una causal para desnaturalizar el contrato de trabajo; el contrato de trabajo tiene tres elementos a remuneraciones, la prestación personal y la subordinación, entonces una forma de probar sería a través de los mensajes de WhatsApp, de Facebook, podría ser.

¿Considera que debería ser una causa más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- Si, como les digo se podría acreditar subordinación a través de mensajes, mensajes de texto, mensajes por WhatsApp si, porque como les expliqué la subordinación implica que haya una dependencia y que recibes ordenes, directivas, sanciones, o sea que existe un contrato de trabajo.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Yo creo que sí, el Ministerio de trabajo o el SUNAFIL debiera al momento que hace sus inspecciones de trabajo preguntar a los trabajadores ello y considerarlo como una conducta que podría ser pasible de una multa.

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Iván Rafael Valentín Peralta

Cargo/Profesión: Jefe del área legal de la Biblioteca Nacional del Perú / Abogado

Institución: Biblioteca Nacional del Perú

Fecha: 16 de octubre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- En lo que respecta al ámbito de su investigación que es el decreto legislativo 728, definitivamente y tal como ustedes me han explicado a que se refiere con derecho a la desconexión digital, veo que se trata de un avance más en el tema de los derechos humanos, los derechos humanos siempre están en continua actualización de acuerdo a las realidades cambiantes que hay en las sociedades, en la nuestra o en cualquier parte del mundo y digamos que les explico esto previamente para responder la pregunta de fondo que es algo que forma parte de la tercera generación de derechos fundamentales, porque la primera generación fueron los derechos civiles, la segunda generación fueron los derechos políticos y la tercera generación ya tiene que ver con los derechos sociales, económicos, culturales y muchos más que ahora han ido surgiendo. La tecnología de la manera como hoy la conocemos es radicalmente diferente a los equipos y máquinas que se usaron cuando recién nace el trabajo en la época de la revolución industrial, había técnica y habían máquinas, y equipos al inicio de las relaciones laborales en los términos como hoy las conocemos si pero la tecnología con toda la capacidad de generar la presencia física o nuestra presencia virtual en nuestras actividades laborales es más reciente y claro este derecho a la desconexión digital se van configurando como un derecho creo poder también contarlos como fundamentales de la tercera generación, de esta generación en la que estamos, en lo que es la evolución de los derechos humanos.

Entonces la jornada laboral que es parte de lo que se llama una condición de trabajo, la relación laboral tiene digamos dos grandes grupos de situaciones, cada una, una por el lado del empleador y otro por el lado del trabajador; en esta relación que se establece entre los dos de carácter recíproco, el empleador es el que digamos paga la remuneración y el

trabajador es el que brinda el servicio, presta el servicio o pone a disposición su esfuerzo de trabajo, pero además el empleador tiene el derecho, la facultad y lo dice esta ley de productividad y competitividad laboral que es como hoy se le denomina lo que fue en su momento la ley de fomento al empleo ese fue el nombre original del decreto legislativo 728; entonces en el artículo 9 de esta ley nos dice que el empleador tiene el poder de dirección, y en este poder de dirección está incluido el que él pueda organizar el trabajo, del trabajador, los tiempos, la forma, los horarios, la jornada; ahora si es cierto que la jornada laboral está reconocido como un derecho constitucional en nuestra constitución actual la de 1993 como un derecho que tiene una jornada determinada, o sea la propia constitución ha consignado un tiempo específico de disfrute de realización de la jornada de trabajo - 8 horas, esa es la regla desde la constitución pero se ha admitido que también algunas actividades ocupacionales puedan tener una jornada ordinaria de trabajo excepcional menor o mayor, no solo menor sino también mayor; entonces les pongo el ejemplo del trabajador profesional de la salud, hay leyes laborales que rigen a cada profesión de la salud porque hay varias profesiones en la salud, y en esas leyes laborales ustedes van a encontrar que la jornada laboral de ese personal de la salud bajo esa norma es de 6 horas diarias y en ese mismo ámbito del servicio de los profesionales de las salud van a encontrar una jornada de trabajo especial que se llama “guardia” que son 12 horas continuas de trabajo, un profesional de la salud su jornada laboral en algunas fechas no todos los días va a ser de 12 horas continuas, entonces hablo de un caso que es solo para ponerles un ejemplo que la jornada laboral ordinaria constitucional es 8 horas, es la regla pero que van a haber ciertas actividades ocupacionales y de acuerdo a las necesidades que haya ese personal y al servicio que necesita la comunidad se organicen en tiempos diferentes, lo de las 6 horas diarias de los profesionales de la salud obedece a la exposición que tienen ellos a un aspecto de agotamiento que en la teoría se conoce como el síndrome de Burnout, es el tema de agotamiento físico por estar largas horas de jornada de trabajo cotidianamente desarrollando genera el estrés, problemas biológicos, problemas mecánicos, diversos problemas en el trabajador y entonces los médicos de salud ocupacional lo han identificado hace varios años como síndrome de Burnout, en honor al especialista que descubrió esto.

Entonces existe falta de regulación del derecho a la desconexión digital y que vulnera la jornada laboral, las dos cosas si, o sea no tenemos en nuestro país todavía un desarrollo positivo de lo que es el derecho a la desconexión digital, y claro si ésta posibilidad que el empleador tome contacto con su trabajador fuera de las horas ordinarias de trabajo y tratándose de labores que por su naturaleza no necesitan esta atención superior al tiempo de la jornada, entonces hay una evidente posibilidad que haya vulneración pero aun así el trabajador haya aceptado, imaginémoslo que el empleador le hizo firmar un documento que dice “yo acepto que se comunique conmigo fuera de la jornada de trabajo para coordinar”, ese asentimiento, esa voluntad expresada por el trabajador es legal, es constitucional o implicaría una afectación de un principio que se llama la irrenunciabilidad de los derechos, porque tengo derecho a una jornada ordinaria de trabajo, entonces eso delimita mi ámbito de obligación; creo que si se da la situación positiva de la carencia de una normatividad expresa que regule el derecho a la desconexión digital y claro esta es necesaria porque lo que está afectando es la jornada laboral, esto en un escenario mundial, no olvidemos que se está

comenzando a reducir la jornada de trabajo, en vez de extenderla; porque recordemos que las relaciones laborales al inicio de la historia en el sentido moderno eran larguísimas jornadas de trabajo – 12, 14 o 16 horas de trabajo y con el tiempo se fue encontrando que una cantidad de horas de 8 era más apropiado y eso estuvo vigente durante muchísimos años pero ya en los últimos años hay varios países que están reduciendo la jornada de 8 horas, a cantidades de 5, 6, etc. fuera de las actividades ocupacionales que generen este síndrome de Burnout que les decía, ya en general para cualquier actividad ocupacional; entonces eso también es un aspecto que hay que tener en cuenta, lo que se llama el carácter mejorativo de los derechos laborales, en la historia de las regulaciones de los derechos laborales siempre se ha ido dictando una nueva legislación que mejore la situación del trabajador, esa es una característica del derecho laboral porque no hay que olvidar que el derecho laboral establece a través de la regulación positiva el contrapeso a la situación de desigualdad que tiene el trabajador en el aspecto económico, aspecto social, etc. porque siempre se reconoce que la posición del empleador económica y socialmente puede ser superior, puede, no necesariamente pero puede ser superior a la del trabajador; entonces la regulación laboral siempre tiene que tender a mejorar la situación del trabajador.

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Como conversábamos un poco en el desarrollo de la respuesta de la primera pregunta, estamos hablando ya de una relación laboral donde los equipos tecnológicos, los sistemas de computación que existen permiten que las personas estemos en un contacto casi instantáneo entre nosotros y que los celulares, las computadoras, las tablets, los distintos equipos existentes permitan que dos personas estén en contacto instantáneamente; pero esta capacidad de poder tecnológica, de una hiper comunicación tiene que contrapesarse con la relación laboral, la relación laboral es en un esquema y en un ámbito donde los derechos laborales deben respetarse, yo creería que el derecho a la desconexión digital tiene que ver con una actualización de lo que es el respeto a la jornada laboral ordinaria, a la jornada digamos laboral pactada porque también podría ser que se haya pactado una jornada semanal de 40 horas porque hay organizaciones privadas que su jornada laboral semanal es 40 horas pero superior a ese tiempo el trabajador aun así el equipo tecnológico que le ha previsto el empleador lo tenga en su poder no está obligado a contestar a llamada, a dar respuesta a la comunicación o a ejecutar la tarea que le están asignando en ese momento; ahora es verdad que el derecho a la desconexión digital también hay que correlacionarlo con la posibilidad que las partes – el trabajador y el empleador pacten horas extras pero eso es diferente porque allí en el tema de las horas extras tendrá que haber un acuerdo, no una imposición, no una obligación de hacer horas extras, tendría que haber un acuerdo en que ese tiempo adicional a la jornada de trabajo sea compensado económicamente, o sea con el pago de la remuneración por horas extras o compensando con el tiempo igual de descanso en días posteriores, entonces este derecho a la desconexión digital les decía hay que relacionarlo laboralmente con la jornada laboral tanto con el máximo permitido por la ley o por el contrato pero también con el tema especial de las horas extras y el otro ámbito de

sustentación de este derecho va por el ámbito individual y el ámbito familiar porque el trabajador valga la redundancia es un ser humano y como ser humano es integral, como ser humano no solamente trabaja para poder tener los recursos de sostenerse individualmente o sostener a su familia en cualquier extensión que fuere, en su familia nuclear o sea padres, hermanos, y en su familia nueva la que forme como persona adulta, entonces ese tiempo fuera de la jornada es de exclusiva decisión como lo utiliza el trabajador, entonces el derecho a la desconexión digital estaría también preocupándose por velar esa libertad del derecho constitucional a la libertad que tenemos de elegir y de decidir qué hacemos con nuestro tiempo.

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- En el marco de la regulación positiva que es el decreto legislativo 728, lo que yo percibiría como un mecanismo de protección es el tema de acto de hostilidad, o sea relacionarlo al ámbito de un hostigamiento laboral, tratar de encontrar si en la tabla, porque es una lista de supuestos, es viable reconducir la afectación de su jornada laboral porque si bien el empleador establece el horario de trabajo, o sea de qué hora a qué hora se desempeña, la jornada laboral ya viene establecida desde el nivel constitucional, el nivel legal y el ámbito contractual en que las partes se hayan puesto de acuerdo, entonces si hay un incumplimiento a esta jornada laboral, el mecanismo de protección, uno de los mecanismo de protección es ser considerado como un acto de hostilidad y como correlato de esto que el trabajador lo recame, digamos directamente en la vía administrativa, a través de una inspección de trabajo o que opte por lo que se denomina el despido indirecto , que considere que el nivel de afectación a su derecho humano, a su derecho laboral es tan alto que amerita considerar que ha sido despedido, el acto de hostilidad tiene esas digamos posibilidades, depende ya de la ponderación del trabajador para poder acreditar la situación que él está o el mecanismo que él esté utilizando.

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- Definitivamente que influye, yo diría más que cooperar, la palabra cooperar tiene un sentido mucho más positivo en cambio influye afecta la jornada laboral, la forma como haga uso el empleador de los medios tecnológicos porque les pongo un ejemplo, imaginemos que sea un empleador que le dice a su trabajador yo te voy a enviar, es posible que yo te envíe chats, mensajes, correos, etc. o que grabe mi voz en el teléfono o en el chat porque se puede

grabar ahora en los medios y lo envíe pero no me contestes, no te obligo a que me contestes, yo te envío esto con a finalidad que en el siguiente día comiences a escuchar y lo comiences a atender, o sea que cualquier comunicación que reciba del empleador genere su atención en el turno inmediato de trabajo por decirlo así, porque uno como empleador puede digámoslo así apoyarse en el trabajador para las diversas actividades “Uy me acordé que hay que hacer esta actividad “ “quiero tener presente si ha terminado o no tal tema”, entonces como ya terminó la jornada de trabajo no voy a interrumpirlo pero si quiero que el mensaje de mi parte esté lanzado, la recepción, la escucha, la atención del tema, yo le puedo decir por mi manera de organizarme y el trabajo de mi empresa que la haga inmediatamente en el turno que viene, entonces ese solo envío de información o de requerimiento podría ser también no es que se sienta obligado, entonces a donde va mi elocución a este ejemplo que les plante que tal vez no sea muy común, etc. pero en la relación laboral es posible, entonces si todo está bien organizado en la producción de servicio del trabajador, el uso de los medios tecnológicos puede ser correcto y debido, pero si yo como empleador uso los medio tecnológicos para intentar invadir el ámbito personal, el ámbito privado que tiene mi trabajador fuera de la jornada de trabajo entonces si estoy haciendo un mal uso, un uso indebido de estos medios tecnológicos más aún si incluso los he provisto, porque el que el propietario del equipo sea el empleador no extiende un dominio sobre el trabajador, sino que es parte de una condición de trabajo, para el trabajo de desarrollo de ese trabajador necesita proveer el equipo, bien pero no significa que tenga que el trabajador estar al cien por ciento del tiempo atento a cualquier requerimiento de su trabajador.

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Justamente lo que estoy repitiendo en el ejemplo anterior, cuando intenta utilizar los medios tecnológicos para trasladarle diversas tareas, encargos que la empresa necesita ejecutar, pero lo está haciendo fuera de la jornada y si no hay un contexto de digámoslo así de organización de tal manera que se entienda que esa delegación, ese uso de los medios tecnológicos se va a hacer siempre dentro de la jornada de trabajo, entonces si está manejando un uso indebido de los medios tecnológicos.

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Yo creo que el trabajador, el cooperador, el empleado facilita cuando es permisible, cuando no hace presente a su empleador el que se respete su derecho y muchas veces hay por parte del trabajador con la finalidad de buscar mantener el empleo, acepta ciertas conductas que no son correctas y yo les voy a hacer presente que esto es tan real como en el caso del hostigamiento sexual, el caso que ahora la legislación se está preocupando, hay entidades laborales, como SUNAFIL, como el ministerio del trabajo, el ministerio de la

mujer también, se están preocupando bastante digamos en evitar la violencia de género, parte de eso ha respondido también a una actitud permisiva, no digo provocativa, no estoy diciendo que la mujer por la manera como se vista provoca que sea atacada, vulnerada, violentada no, estoy diciendo permisivo en no haberle hecho notar a jefe, al compañero de trabajo, a quien fuera en su centro de trabajo que la conducta que están ejerciendo sobre ella, ella no lo quiere y no lo acepta, entonces digámoslo así ha dejado avanzar esta conducta indebida que tienen algunas personas y a su vez también el trabajador que deja una, dos, tres veces que el empleador utilice su tiempo fuera de la jornada, está facilitándole, le está abriendo las posibilidades que esa conducta indebida de parte del empleador se siga dando; ahora que haya este tema de permisibilidad o facilitación al uso indebido de los medios tecnológicos no significa que lo vuelve en una obligación, o se la pasividad por decirlo así de quien se ve vulnerado en su derecho no significa que ya no tiene el derecho, no significa que no puede pedir el ejercicio del derecho, sino lo que significa es que cada uno, cada trabajador tendrá que encontrar la manera educada y apropiada de plantearle a su empleador que no es posible para él atenderlo fuera de su jornada de trabajo, y no es posible principalmente porque su jornada de trabajo tiene un horario determinado, y fuera de ello si necesita sus servicios y si él puede otorgarlos tendrán que coordinar la realización de horas extras, creo que eso es lo que está pasando.

Objetivo Específico 2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- La correlación entre jornada laboral y desnaturalización del contrato de trabajo no la encuentro, o sea no creo que haya una correlación entre digamos las situaciones que van dándose con los contratos de trabajos sujetos a modalidad o con ciertas contrataciones como es el convenio de prácticas preprofesionales con la jornada laboral, son dos ámbitos diferentes de la relación laboral; la desnaturalización del contrato de trabajo se entiende en nuestro país como aquella situación donde ante la suscripción de un determinado contrato de trabajo o convenio de práctica profesional cuando se desarrollan conductas diferentes a las que son materia de esas dos contrataciones o acuerdos, o actos jurídicos (porque el convenio no es un contrato) da lugar a que en el ámbito laboral se considere que la relación laboral es a plazo indeterminado, que hay relación laboral y que es a plazo indeterminado. La jornada laboral tiene que ver con el ya desarrollo de las labores, con el desarrollo de las funciones, y tiene que ver directamente o sea el hecho que un empleador haga un uso indebido de sus recursos tecnológicos eso no cambia el tipo de relación laboral, si es a plazo determinado no lo vuelve a plazo indeterminado, porque esa regulación está establecida expresamente, o sea la posibilidad de utilizar la desnaturalización del contrato como supuesto para que la relación laboral se convierta a plazo indeterminado está legislado

expresamente, o sea no es que está abierto a cualquier situación de incumplimiento, sino que son dos diversos tipos de incumplimiento: 1. en cuanto a la duración del contrato de trabajo y el otro a los derechos dentro de la relación laboral que esa es la jornada de trabajo.

¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- No por las razones que antes he explicado.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Si, en realidad si debe ser materia de inspección, de fiscalización, por supuesto que el sistema inspectivo de trabajo vigente en el país a través del Ministerio de trabajo, a través de los gobiernos regionales y de la entidad central en este tema que es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral son a quienes les compete verificar este derecho a la desconexión digital se esté respetando, en otras palabras que se esté respetando la jornada de trabajo; y ahí añadirles el tema que me olvidaba mencionarles que ya en el derecho laboral actual en el mundo, ya se ha incluido que la relación laboral exige al empleador no solamente el respeto de los derechos laborales, porque antes solamente se decía que por ejemplo un ente fiscalizador solamente podía verificar que el empleador esté cumpliendo con sus obligaciones laborales con su trabajador y punto, ahora han ido surgiendo el reconocimiento de otras circunstancias en la relación laboral que sustenta el que también el empleador esté obligado a respetar los derechos humanos en general del trabajador en donde va a estar cosas como el derecho a la imagen, el derecho a la intimidad personal por eso el tema de graba una comunicación aun en el centro de trabajo tiene que contar con autorización de trabajador porque invaden el uso de su voz, de su imagen para cualquier aspecto que lo considere pertinente el empleador tiene que pasar necesariamente por un consentimiento expreso del trabajador y ese derecho no es un derecho laboral, es un derecho humano, derecho fundamental, está en la constitución, por ahí mismo viene el derecho a la igualdad en el tema de la igualdad salarial que en el ámbito laboral también se está comenzando a impulsar a través de normas promocionales y actividad fiscalizadora, y en ese marco yo creo que es donde puede ubicarse el tema del cumplimiento del derecho a la desconexión digital.

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Estefany Lucien Zapata Rivera

Cargo/Profesión: Asistente Legal en RR.HH. / Abogada

Institución: Biblioteca Nacional del Perú

Fecha: 18 de octubre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de que forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728.

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- Lo vulnera en manera de que el empleador hace abuso de sus facultades para inducir y/o obligar a su trabajador a cumplir con labores asignadas fuera de la jornada laboral. Al no está regulado, no se estaría incurriendo en falta o delito, y este derecho será vulnerado cuantas veces el trabajador lo disponga.

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Desde mi punto de vista, es el derecho que tiene el trabajador a poder desconectarse (de los medios electrónicos) después del término de su jornada laboral, asegurando de este modo que su empleador no abuse de la subordinación existente entre la relación laboral.

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- Bueno el D.L N° 728, tiene como base la constitución política del Perú, la cual como saben en su artículo 22 habla de la protección y fomento del empleo, estableciendo que el “trabajo” es un deber y un derecho, al igual el decreto antes citado va en concordancia con los artículos 42.48.130 de la constitución. Los cuales buscan precisamente la protección del concepto global de “relación laboral”, ahora en el sector privado se presente una problemática que es latente en nuestro País, el empleador abusa de dicha relación de subordinación existente y utiliza la facultad otorgada por la constitución respecto a la utilización de los medios tecnológicos, para persuadir y/o obligar al trabajador a realizar

funciones fuera de su jornada establecida por ley, y lamentablemente fuera de las antes mencionada (hasta donde tengo entendido en Perú) no existen más mecanismos de protección)

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- Parte desde el punto de que empleador le está restando calidad de tiempo en familia, descanso o distracción que normalmente los trabajadores realizan fuera de su horario de trabajo, a eso aumentenle el supuesto de que dichas funciones asignada por whatsapp (por ejemplo) no estarían siendo consignada como “horas extras” y no serían remuneradas, causando un perjuicio directo a nivel personal y salarial al trabajador.

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Considero, que enviando mensajes o correos a altas horas de la noche o madrugada (porque se da el caso), asignando carga laboral extra al empleador.

También es resaltante considerar que muchas de estas asignaciones al ser fuera del horario de trabajo, tendrían que ser cumplidas en el ámbito personal del trabajador o a primera hora del siguiente día, causando una carga extra por ende el trabajador no podría cumplir con las funciones asignadas para ese día, teniendo como consecuencia que salga más tarde de lo habitual.

Y la acumulación de todo esto normalmente trae como consecuencias enfermedades ya sea físicas o psicológicas, y desde el punto de vista de Seguridad y Salud en el Trabajo esta carga extra genera riesgos psicosociales, psicológicos y hasta físicos.

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Proporcionando información personal como números telefónicos o correos, ya que en muchas instituciones privadas o públicas se cuenta con los correos institucionales los cuales no pueden ser abiertos en dispositivos que son adscritos a la institución, por ejemplo; en la BNP el correo institucional solo puede abrirse en la computadora asignada y registrada con el servidor de la institución, por más que se intente solo funciona dentro de la BNP, de esa manera se resguarda el hecho de que se me esté enviando asignaciones pasando las 5 de la tarde (que es mi horario de salida),

Objetivo Específico2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- Si, porque la jornada laboral no solo debe estar de manera explícita y tacita en el contrato de trabajo, sino que también está consignada en el marco del Decreto Legislativo N° 728 (al igual que en el 276 y 1057) que son algunos de los regímenes laboral que más se desarrollan dentro el ámbito laboral en nuestro país.

¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- En definitiva, ya que si el trabajador ha cumplido con su jornada establecida por ley, y estas asignaciones son fuera del horario de trabajo el empleador no se estaría cumpliendo con el reconocimiento legítimo del derecho del trabajador, asimismo, es necesario precisar en muchos casos por no decir todo, estas actividades NO son reconocidas como horas extras.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Considero que debería ser la Superintendencia de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ya que dentro de sus funciones como ente encargado de la fiscalización se debería consignar el supuesto de proteger el derecho a la desconexión digital, aunque para esto primero debería ser conocido en nuestra normativa laboral, para que de este modo este supuesto pueda ser denunciado y fiscalizado, tal como corresponde a los procesos de fiscalización laboral.

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Carlos D. Rosales Luna Victoria

Cargo/Profesión: Abogado

Institución: Estudio Luna Victoria

Fecha: 30 de octubre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- Considero que desde ya implica un abuso de derecho del empleador al trastocar los límites de la jornada laboral histórica de las 8 horas, e incluso el propio Manual de Funciones. Se puede aplicar el precepto nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que la ley no prohíbe.

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Es la facultad del trabajador que, una vez culminada su jornada laboral, desconectarse de los medios digitales, como el móvil, tablet, etc. obviamente para acceder a su derecho constitucional a la paz y tranquilidad.

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- Sí, lo creo. En este caso la Constitución que protege y tutela el derecho a la paz y tranquilidad, el derecho al descanso, el derecho a un horario jornada laboral, el pago de horas extras. El propio Código Civil en su artículo 11 del Título Preliminar prescribe que la Ley no ampara el ejercicio abusivo del derecho.

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- En concreto los mensajes de wassats, mensajes de texto, correos electrónicos fuera del horario o jornada laboral.

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Al dar directivos, citaciones, memos, ordenes de trabajo a través de los medios tecnológicos fuera del horario de trabajo.

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Si es que el propio empleado utiliza los medios fuera de su jornada laboral, lo que tácitamente puede ser interpretado por el empleador como aceptación.

Objetivo Específico 2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- En la medida en que está presente el precepto no se puede pactar contra la Ley. En ese contexto, la jornada laboral es de 8 horas, no se puede desnaturalizar el acto jurídico, el principio de legalidad, el derecho a la igualdad ante la ley. Así como los tratados, los Pactos Internacionales, los Convenios Internacionales – Normas de la O.I.T. El Perú está adscrito a la Convención Americana de Derechos Humanos, conlleva a la parte final de la Constitución.

¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- Podría ser una casual. Se daría casos de demandas ante constantes abusos y que dan lugar a despidos. El derecho al Trabajo es inviolable, inalienable o intransigible, de acuerdo a lo nombrado en la Carta Magna.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Podría ser una alternativa de solución. El defensor del Pueblo.

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Nancy Ossandon Flores

Cargo/Profesión: Abogada Consultora Laboralista

Institución: Ossandon y Asociados

Fecha: 06 de noviembre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- Efectivamente el 728 que regula la actividad del sector privado, el gran grueso de trabajadores que están en el 728, el tema de la desconexión digital es un tema relativamente nuevo por lo tanto el 728 no contempla esa situación, ¿Qué pasa cuando se termina la jornada ordinaria de 8 horas? Yo no tendría como trabajador ninguna vinculación de ningún tipo, o sea no tendrían por qué exigirse de alguna manera, que yo de cuenta, que yo reporte, que yo informe, yo cumplo mi jornada laboral y no tendría ningún tipo de obligación porque la ley no lo exige, hay un vacío con respecto al 728 que es la ley madre, que regula la actividad laboral como les decía, entonces mal se viene cuestionando por algunos trabajadores cuando tu los llamas o cuando le piden una información no te contestan pero no hay una tipificación al respecto, entonces efectivamente hay un vacío legal que me imagino en el futuro próximo se va a tener que poner los parámetros para esto, para que no hayan ese tipo de incidencias y afecten los derechos del trabajador.

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Como les venía diciendo la desconexión digital es algo relativamente nuevo, podríamos decir que casi todos los ciudadanos en general, inclusive hay niños que utilizan aparatos telefónicos, hay una dependencia muy grande en los aparatos telefónicos, a las tablets, pc's, en fin. Cuando hablamos de desconexión quiere decir de que yo no debo tener ningún nexo, ya sea por internet, por web, tablet, celular con mi empleador, como dije anteriormente si yo tengo una jornada laboral de 8 horas, yo cumplo mi horario, cumplo mi función y luego ya

no tendría porque estar ligado al trabajo, ¿qué pasa por ejemplo con esos grupos de WhatsApp, te crea dependencia, te crea una obligación, y hay muchos jefes que están en esos grupos, entonces si yo mantengo esa comunicación yo misma estoy accediendo a que me controlen por decirlo de alguna manera, entonces si yo me desconecto quiere decir que no debo tener ningún tipo de relación virtual de cualquier naturaleza con mi empleador o alguien del entorno de mi empleador, hasta con mis propios compañeros, no debería tener ningún tipo de comunicación cibernética, algo así.

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- Bueno el 728 regula la jornada tradicional, regulada por la OIT la jornada de 8 horas, luego de estas 8 horas está contemplado las famosas horas extras, eso ya el 728 lo tiene parametrado, entonces el 728 es una ley madre como dije que está muy bien elaborada pero el tema de la desconexión de los aparatos digitales no lo está, con respecto a principio y el origen del 728 está todo regulado, están las faltas graves, la jornada laboral, o sea para mi es efectivo el 728, no tendríamos nada mas que modificar o crear un mecanismo alterno para este tipo que ustedes me están solicitando información la desconexión digital.

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- Resulta un poco contradictorio, si dices coopera, los correos institucionales, la gran mayoría de trabajadores al ingresar, empleados en general están con un correo que te crea el empleador y ese correo te obliga a darle información que ellos te piden en el momento que sea, a la hora que sea, y es mas algunos correos institucionales te dicen: “me respondes hasta el día de mañana 8 a.m.” entonces medio contradictorio, es bueno y es malo al mismo tiempo; malo porque si yo estoy en un fin de semana o estoy de vacaciones no tendría por qué conectarme, no tendría por qué contestar, ¿qué obligación tendría? Si estoy de vacaciones no tengo por qué contestar ningún tipo de información, bueno podría ser si estoy en las horas de trabajo, pero contradictoriamente, si yo cumplo mis 8 horas y me llega un correo, me dicen contéstalo o me mandan el famoso WhatsApp, contradictorio, o sea no sé qué tipo de parámetro sería, restringir solamente para el tipo de trabajo que yo haga, no tendrían por qué obligarme.

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Los sistemas que tiene hoy en día las empresas son direccionados generalmente a jefatura, un empleado estándar por decirlo de alguna manera tiene una función a través de sistemas de internet o anexos muy tradicionales, los que manejan más información o tienen más data vendrían a ser las jefaturas, que tienen información propiamente de la administración, de la estructura orgánica, de los lineamientos de la empresa, entonces a través de estos accesos ellos presionan por decirlo de alguna manera al trabajador, a pedir información que ellos requieren y es así como el grueso de trabajadores son utilizados, no por ellos mismo sino por sus inmediatos que requieren dar cierta información, eso es lo que mayormente está pasando.

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Indebido depende desde que punto de vista lo considere el propio empleador, como dije, si ellos tienen sus propias páginas y en sus propias páginas está todos los procedimientos, todos los ítem que tiene que hacer, de qué manera el trabajador resuelve su jornada diaria si no es entrando al internet; ahora como restringen ellos, en algunas entidades te ponen solamente el acceso a las páginas que ellos desean, a las páginas netamente laborales, no puedes ingresar a páginas sociales, a redes sociales, esa es una forma como que ellos te regulan, te parametrizan pero igual ¿cómo das cierta información que no tiene la propia empresa? Muchos jóvenes hoy en día y profesionales nos vemos obligados a acudir a los sistemas de redes, a las páginas especializadas para sacar cierta información que te piden, o sea la realidad a veces difiere de los proyectos que nosotros queramos plantear, que queramos hacer, todos estamos sin querer inmersos en el mundo cibernético, no podríamos casi apartarnos de eso; el mundo a evolucionado tanto que si no tiene acceso a un sistema de internet, podríamos decir que ya no puedes trabajar.

Objetivo Específico 2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- Definitivamente se vulnera, se desnaturaliza pero el tema es como evidencio esa vulneración al derecho laboral, esa vulneración al contrato típico, es un poco difícil evidenciar, tengamos en cuenta que el derecho laboral tiene principios específicos, la primacía de la realidad yo tendría que evidenciar con documentos de la propia institución,

de mi propio trabajador, y como dije ya sea en sus páginas webs, sus correos, por lo que ahí indica a qué hora recibes un mensaje, que información tiene que devolver, dentro de qué tiempo lo tienes que devolver e identificar esos lineamientos y lo que dice mi contrato típico, de esa manera yo podría evidenciar, entonces si yo tengo una jornada de 8 horas y me llega un correo que sea hasta las 5 de la tarde, me llega un correo a las 7, que lo conteste máximo a las 10, estamos hablando de un margen de horas extras porque yo tengo que ingresar a la web supuestamente, buscar la información o páginas anexadas y darle información que me solicita el empleador, ese tiempo que he demorado, está fuera del contrato, ¿cómo lo podemos evidenciar? Un poco difícil, no es imposible pero difícil porque incluso algunos sistemas de empresas tienen bloqueadores que no puedes copiar información de ellos, entonces cómo evidenciar, habría que ver los mecanismos que te permitan como dije sacar por ejemplo los correos impresos, toda información que venga direccionada de tu empleador fuera del horario de trabajo, definitivamente el contrato se desnaturaliza, si es fuera de mi horario de trabajo pues el contrato clásico, el contrato estándar te va a decir, horas laborables 8 y generalmente se indica turno mañana o turno tarde, entonces reitero, si me piden información a las 10 de la noche y yo trabajaba hasta las 5 ya se está desnaturalizando el contrato como tal.

¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- Si, definitivamente. Inicialmente como me acaban de decir estamos fuera del horario de la jornada, entonces si yo tengo designada una función y esa misma se me pide fuera del horario ya de por sí ya está transgrediendo todo lo permisible por ley, ya es algo fuera de lo razonable, ya ameritaría hacer las denuncias del caso pero un poco difícil en nuestra legislación evidenciar todo ese tipo de contratos desnaturalizados, yo pienso que lo que tendríamos que buscar quizás mecanismos que evidencien y convenzan a los administradores de justicia que se está vulnerando el derecho laboral, ¿cómo los evidenciamos? Algunos incluso te dicen eso puede ser que haya sido montado, diseñado, por experiencia personal yo me acuerdo que me dijeron: pero el logotipo está sombreado, el logotipo no es así; entonces como que te queda la duda, los mismos sistemas de internet son tan avanzados que hay muchas formas de crear, entonces siembras la duda, a la hora de tu solicitar una desnaturalización por ese tipo de eventos, ¿cómo convencemos a los administradores de justicia? Difícil.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Yo creo que el ente ya está, SUNAFIL que es un ente, SUNAFIL es un ente ya especializado, en este caso debería implementarse a través de la legislación reglamentos internos, los implementos que permiten a SUNAFIL regular este derecho, esta vulneración a los derechos del trabajo, porque ahí hay un vacío legal, la institución para mí SUNAFIL es muy efectiva, muy muy efectiva, es una institución que está dando frutos, pero sin

embargo la legislación no contempla este tipo de hechos, crear la legislación, la jurisprudencia que permita reglamentar ellos. Básicamente SUNAFIL creo que es la entidad perfecta de hacerlo.

ANEXO 5

Fichas de entrevistas firmadas

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Xivany Karim Reategui Meza
Cargo/Profesión: Juez especialista en Laboral
Institución: 8° Juzgado de Trabajo
Fecha: 16 de octubre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- Para mi todo parte de la constitución que garantiza el hecho del respeto a la dignidad del ser humano, de ahí parte el respeto o el ejercicio de todos los derechos, derecho al bienestar, a la salud, etc; todo los derechos que se garantizan en nuestro país. Entonces, yo creo que el espacio en que el trabajador fuera de su horario de trabajo despliega todos sus demás derechos a la salud, a la educación, al descanso, al bienestar, estar con su familia, sus derechos fundamentales que hacen que esta persona se le respete sus derechos en nuestro país en general y ejerza sus derechos (...)

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Fuera de tu horario de trabajo no tendrías que tener ningún tipo de vinculación relacionada al trabajo, es un espacio donde uno no debiera tener contacto con su empleador, sus jefes a través de cualquier medio digital, computadora, WhatsApp, teléfono, no debiera haber eso, no debiera ser que tú estas un domingo con tu familia y te llaman para hacerte preguntas ¿Dónde está tal archivo? para nada, además que te genera una tensión recibir una llamada (...)

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- Sí, el respeto a la jornada laboral de 8 horas que ha sido toda una lucha social para poder conseguirla, podría equiparse actos de hostilidad, si son recurrentes; si el trabajador considera que eso ya lo perturba podría me parece a través de los actos de hostilidad, el acto de cese de hostilidad podría reclamar ello, que considera con la debida acreditación, con los debidos medios probatorios podría eventualmente existir una demanda de ese tipo a través del cese de actos de hostilidad.

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- Justamente eso, cuando ya se torna invasivo y no te permite desplegar todos tus derechos, al estudio, a la salud, al disfrute y goce con tu familia, al querer desconectarte de todo o que implica tu trabajo, si me parece que vulneraría la jornada laboral.

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Cuando te llama, cuando te manda mensajes de WhatsApp, cuando te conecta a través de Facebook, incluso cuando hace seguimiento, o sea yo soy la jefa y estoy investigando que hacen, viendo tu vida privada, viendo a través de Facebook, sus estados, todo eso; y después por ejemplo llegaste tarde y sin embargo yo te eh visto en Facebook que has estado en una fiesta, yo creo que eso ya no, es parte de tu derecho, claro es tu vida privada, te desventan la tardanza pero ya llegar a ese punto, claro que la persona lo está haciendo público también, porque tendría la libertad de bloquearte pero debería existir (...)

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Cuando te dan el celular, la empresa te da el celular, te paga el celular y es como sutilmente o una condición para que tú estes conectado, permanentemente conectado. Hay que tener en cuenta que en la relación laboral siempre hay una parte débil que es el trabajador, el trabajador que depende de tener estabilidad y cumplir las ordenes de su empleador, es bien difícil si tu comes de eso, si tu vives de tu trabajo decir no, es bien complicado porque finalmente te pueden sacar por cualquier situación del trabajo, entonces es una situación bien compleja que sería que me imagino es toda una lucha. No he visto ninguna demanda todavía que haga referencia a eso, donde se le respete su descanso al trabajador, que se judicialice ese tipo de pretensiones, justamente por la idiosincracia de nuestro país, donde hay vulneraciones más graves, debe ser por ello. (...)

Objetivo Específico 2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

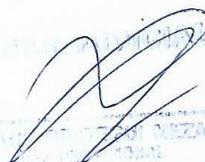
R.- No lo han planteado, pero podría ser porque si tú demuestras que estás trabajando fuera del horario de trabajo si habrá ciertos elementos como para desnaturalizar la prestación, por ejemplo si es un locador y el dice yo trabajaba más allá del horario pactado y puede con eso probar subordinación porque te van a demandar directivas, te pueden sancionar, te pueden dar ordenes, con todo lo que te pueden dirigir a través de WhatsApp se podría probar la subordinación que es una causal para desnaturalizar el contrato de trabajo; el contrato de trabajo tiene elementos a remuneraciones, son tres, la prestación personal y la subordinación, entonces una forma de probar sería a través de los mensajes de WhatsApp, de Facebook, podría ser.

¿Considera que debería ser una causa más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- Sí, como les digo se podría acreditar subordinación a través de mensajes, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp si, porque como les explique la subordinación implica que haya una dependencia y que recibes órdenes, directivas, sanciones, o sea que existe un contrato de trabajo.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Yo creo que sí, el Ministerio de Trabajo o el SUNAFIL debiera al momento que hace sus inspecciones de trabajo preguntar a los trabajadores ello y considerarlo como una conducta que podría ser posible de una multa.



Cal 31602

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Iván Rafael Valentín Peralta
Cargo/Profesión: Jefe del área legal de la Biblioteca Nacional del Perú / Abogado
Institución: Biblioteca Nacional del Perú
Fecha: 16 de octubre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- En lo que respecta al ámbito de su investigación que es el decreto legislativo 728, definitivamente y tal como ustedes me han explicado a que se refiere con derecho a la desconexión digital, veo que se trata de un avance más en el tema de los derechos humanos (...) la tecnología de la manera como hoy la conocemos es radicalmente diferente a los equipos y máquinas que se usaron cuando recién nace el trabajo en la época de la revolución industrial, había técnica y habían máquinas, y equipos al inicio de las relaciones laborales en los términos como hoy lo conocemos si pero la tecnología con toda la capacidad de generar la presencia física (...)

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Como conversábamos un poco en el desarrollo de la respuesta de la primera pregunta, estamos hablando ya de una relación laboral donde los equipos tecnológicos, los sistemas de computación que existen permiten que las personas estemos en un contacto casi instantáneo entre nosotros y que los celulares, los computadores, los tablets, los distintos equipos existentes permitan que dos personas estén en contacto instantáneamente; pero esta capacidad de poder tecnológica, de una hiper comunicación tiene que contraprestarse con la relación laboral, es en un esquema y en un ámbito donde los derechos laborales (...)

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- En el marco de la regulación positiva que es el decreto legislativo 728, lo que yo percibiría como un mecanismo de protección es el tema de acto de hostilidad, o sea relacionarlo al ámbito de un hostigamiento laboral, tratar de encontrar si en la tabla, porque es una lista de supuestos, es viable reconducir la afectación de su jornada laboral porque si bien el empleador establece el horario de trabajo, o sea de que hora a que hora se desempeña, la jornada laboral ya viene establecida desde el nivel constitucional, el nivel legal y el ámbito contractual en que las partes se hayan puesto de acuerdo, entonces si hoy un incumplimiento a esta jornada laboral, el mecanismo de protección, uno de los mecanismos de protección es ser considerado como un acto de hostilidad y como correlato de esto que el trabajador lo reclame, digamos directamente en la vía administrativa, a través de una inspección de trabajo o que opte por lo que se le denomina el despido indirecto, que considere que el nivel de afectación a su derecho (...)

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- Definitivamente que influye, yo diría más que cooperar, la palabra "cooperar" tiene un sentido mucho más positivo, en cambio "influye" afecta la jornada laboral, la forma como haga uso el empleador de los medios tecnológicos porque les pongo un ejemplo, imaginemos que sea un empleador que le dice a su trabajador yo te voy a enviar, es posible que yo te envíe chats, mensajes, correos, etc; o que grabe mi voz en el teléfono o en el chat porque se puede grabar ahora en los medios y lo envíe pero no me contestes, no te digo a que me contestes, yo te envío esto con la finalidad de que al día siguiente (...)

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Justamente lo que estoy repitiendo en el ejemplo anterior, cuando intenta utilizar los medios tecnológicos para trasladarle diversas tareas, encargos que la empresa necesita ejecutar, pero lo está haciendo fuera de la jornada y si no hay un contexto de delegación así de organización de tal manera que se entienda que esa delegación, ese uso de los medios tecnológicos se va a hacer siempre dentro de la jornada de trabajo, entonces si está manejando un uso indebido de los medios tecnológicos.

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Yo creo que el trabajador, el cooperador, el empleado facilita cuando es permisivo, cuando no hace presente a su empleador el que se respete su derecho y muchas veces hay por parte del trabajador con la finalidad de buscar mantener el empleo, acepta ciertas conductas que no son correctas y yo les voy a hacer presente que esto es tan real como en el caso del hostigamiento sexual, el caso que ahora la legislación se está preocupando, hay entidades laborales, como SUNAFIL, como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer también (...) ahora que haya este tema de permisibilidad o facilitación al uso indebido de los medios tecnológicos no significa que lo vuelve en una obligación (...) sino lo que significa es que cada uno, cada trabajador, tendrá que encontrar la manera adecuada (...)

Objetivo Específico 2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- La correlación entre jornada laboral y desnaturalización del contrato de trabajo no la encuentro, o sea no creo que haya una correlación entre digamos las situaciones que van dándose con los contratos de trabajos sujetos a modalidad o con ciertos contrataciones como es el convenio de prácticas preprofesionales con la jornada laboral, son dos ámbitos diferentes de la relación laboral; la desnaturalización del contrato de trabajo se entiende en nuestro país como aquella situación donde ante la suscripción de un determinado contrato de trabajo o convenio de práctica profesional cuando se desarrollan conductas diferentes a las que son materia de esas dos contrataciones o acuerdos, o actos jurídicos (porque el convenio no es un contrato) da lugar a que en el ámbito laboral (...)

¿Considera que debería ser una causa más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- No por las razones que antes he explicado.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Sí, en realidad si debe ser materia de inspección, de fiscalización, por supuesto que el sistema inspectivo de trabajo vigente en el país a través del Ministerio de Trabajo, a través de los gobiernos regionales y de la entidad central en este tema que es la SUNAFIL son a quienes les compete verificar este derecho a la desconexión se este respetando, en otras palabras que se este respetando la jornada de trabajo; y ahí añadirles el tema que me olvidaba mencionarles que ya en el derecho laboral actual en el mundo, ya se ha incluido que la relación laboral exige al empleador no solamente el respeto de los derechos laborales, porque antes solamente se decía que por ejemplo un ente fiscalizador solamente podría verificar que el empleador este cumpliendo con sus obligaciones laborales con su trabajador y punto, ahora han ido surgiendo el reconocimiento de otras circunstancias en la relación laboral que sustenta el que también el empleador esté obligado a respetar los derechos humanos en general del trabajador en donde va a estar cosas como el derecho a la imagen, el derecho a la intimidad personal por eso el tema de grabar una conversación aún en el centro de trabajo tiene que contar con autorización del trabajador porque invaden el uso de su voz, de su imagen para cualquier aspecto que lo considere pertinente el empleador tiene que pasar necesariamente por un consentimiento expreso del trabajador y ese derecho no es un derecho laboral, es un derecho humano, derecho fundamental, está en la constitución, por ahí mismo viene el derecho a la igualdad en el tema de la igualdad salarial que en el ámbito laboral también se está comenzando a impulsar a través de normas promocionales y actividades de fiscalización, y en ese marco yo creo que es donde puede ubicarse el tema del cumplimiento del derecho a la desconexión digital.

C.A. Callao N° 3940

Valentín R. Valentín Peralta

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Estefany Lucien Zapata Rivera

Cargo/Profesión: Asistente Legal en RR.HH. / Abogada

Institución: Biblioteca Nacional del Perú

Fecha: 18 de octubre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de que forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728.

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- Lo vulnera en manera de que el empleador hace abuso de sus facultades para inducir y/o obligar a su trabajador a cumplir con labores asignadas fuera de la jornada laboral. Al no está regulado, no se estaría incurriendo en falta o delito, y este derecho será vulnerado cuantas veces el trabajador lo disponga.

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Desde mi punto de vista, es el derecho que tiene el trabajador a poder desconectarse (de los medios electrónicos) después del término de su jornada laboral, asegurando de este modo que su empleador no abuse de la subordinación existente entre la relación laboral.

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- Bueno el D.L N° 728, tiene como base la constitución política del Perú, la cual como saben en su artículo 22 habla de la protección y fomento del empleo, estableciendo que el “trabajo” es un deber y un derecho, al igual el decreto antes citado va en concordancia con los artículos 42.48.130 de la constitución. Los cuales buscan precisamente la protección del concepto global de “relación laboral”, ahora en el sector privado se presente una problemática que es latente en nuestro País, el empleador abusa de dicha relación de subordinación existente y utiliza la facultad otorgada por la constitución respecto a la utilización de los medios tecnológicos, para persuadir y/o obligar al trabajador a realizar

funciones fuera de su jornada establecida por ley, y lamentablemente fuera de las antes mencionada (hasta donde tengo entendido en Perú) no existen más mecanismos de protección)

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- Parte desde el punto de que empleador le está restando calidad de tiempo en familia, descanso o distracción que normalmente los trabajadores realizan fuera de su horario de trabajo, a eso auméntele el supuesto de que dichas funciones asignada por whatsapp (por ejemplo) no estarían siendo consignada como “horas extras” y no serían remuneradas, causando un perjuicio directo a nivel personal y salarial al trabajador.

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Considero, que enviando mensajes o correos a altas horas de la noche o madrugada (porque se da el caso), asignando carga laboral extra al empleador.

También es resaltante considerar que muchas de estas asignaciones al ser fuera del horario de trabajo, tendrían que ser cumplidas en el ámbito personal del trabajador o a primera hora del siguiente día, causando una carga extra por ende el trabajador no podría cumplir con las funciones asignadas para ese día, teniendo como consecuencia que salga más tarde de lo habitual.

Y la acumulación de todo esto normalmente trae como consecuencias enfermedades ya sea físicas o psicológicas, y desde el punto de vista de Seguridad y Salud en el Trabajo esta carga extra genera riesgos psicosociales, psicológicos y hasta físicos.

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Proporcionando información personal como números telefónicos o correos, ya que en muchas instituciones privadas o públicas se cuenta con los correos institucionales los cuales no pueden ser abiertos en dispositivos que son adscritos a la institución, por ejemplo; en la BNP el correo institucional solo puede abrirse en la computadora asignada y registrada con el servidor de la institución, por más que se intente solo funciona dentro de la BNP, de esa manera se resguarda el hecho de que se me esté enviando asignaciones pasando las 5 de la tarde (que es mi horario de salida),

Objetivo Especifico2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- Si, porque la jornada laboral no solo debe estar de manera explícita y tacita en el contrato de trabajo, sino que también está consignada en el marco del Decreto Legislativo N° 728 (al igual que en el 276 y 1057) que son algunos de los regímenes laboral que más se desarrollan dentro el ámbito laboral en nuestro país.

¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- En definitiva, ya que si el trabajador ha cumplido con su jornada establecida por ley, y estas asignaciones son fuera del horario de trabajo el empleador no se estaría cumpliendo con el reconocimiento legítimo del derecho del trabajador, asimismo, es necesario precisar en muchos casos por no decir todo, estas actividades NO son reconocidas como horas extras.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Considero que debería ser la Superintendencia de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ya que dentro de sus funciones como ente encargado de la fiscalización se debería consignar el supuesto de proteger el derecho a la desconexión digital, aunque para esto primero debería ser conocido en nuestra normativa laboral, para que de este modo este supuesto pueda ser denunciado y fiscalizado, tal como corresponde a los procesos de fiscalización laboral.


ESTEFANY HELEN ZAPATA RIVERA
DNI: 72869736
CAL: 79546

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: *Carlos D. Rosales Luna Victoria*
Cargo/Profesión: *Abogado*
Institución: *Estudio Luna Victoria*
Fecha: *30-10-2019*

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.- *Considero que desde ya implica un abuso de derecho del empleador, al traspasar los límites de la jornada laboral histórica de las 8 horas, e incluso el propio Manual de Funciones. Se puede aplicar el precepto de que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que la ley no prohíbe.*

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- *Es la facultad del trabajador de una vez culminada su jornada laboral, desconectarse de los medios digitales, como el móvil, tablet, etc. Obviamente para acceder a su derecho constitucional a la paz y tranquilidad.*

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- *Si, lo creo. En este caso la Constitución que protege y tutela el derecho a la paz y tranquilidad, el derecho al descanso, el derecho a un horario jornada laboral, el pago de horas extras. En el propio Código Civil en su art. 11 del Título Preliminar prescribe que la ley no ampara el ejercicio abusivo del derecho.*

Objetivo Especifico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- En concreto los mensajes vía whatsapp, mensajes de texto, correos electrónicos fuera del horario o jornada laboral.

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Al dar directivos, citaciones, órdenes, mandatos, órdenes de trabajo a través de los medios tecnológicos fuera del horario de trabajo.

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Si es q' el propio empleado utiliza los medios fuera de su jornada laboral, lo q' típicamente puede ser interpretado por el empleador como aceptación.

Objetivo Especifico 2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- En la medida en q' este previene el precepto no se puede pactar contra la Ley. En ese contexto, la jornada laboral es de 8 horas, no se puede desnaturalizar el acto jurídico, el principio de legalidad, el derecho a la igualdad ante la ley, así como los Tratados, los Pactos Internacionales, los Convenios Internacionales - Normas de la O. I. T. El Perú está adscrito a la Convención Americana de Derechos Humanos, Consejo de la parte final de la Constitución.

¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- Podría ser una causal, si dan caso de demandas ante constantes abusos y q' dan lugar a despidos. El derecho al Trabajo es inviolable, inalienable e intransmisible, de acuerdo a lo nombrado en la Carta Magna.

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Podría ser una alternativa de solución. El defensor del Pueblo.



Carlos D. Rosales de la Victoria
ABOGADO
Reg. C.A.L. 19792

FICHA DE ENTREVISTAS N°1

La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728

Entrevistado: Nancy Ossandon Flores
Cargo/Profesión: Abogada Consultora Laboralista
Institución: Estudio Jurídico "Ossandon y Asociados"
Fecha: 06 de noviembre de 2019

CUESTIONARIO PARA ABOGADOS Y ESPECIALISTAS EN LABORAL

Objetivo General: Describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728

¿De qué manera la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral?

R.-

Efectivamente el 728 que regula la actividad del sector privado, el gran grueso de trabajadores que están en el 728, el tema de la desconexión digital es un tema relativamente nuevo por lo tanto el 728 no contempla esa situación, ¿Qué pasa cuando se termina la jornada laboral ordinaria de 8 horas? Yo no tendría como trabajador ninguna vinculación de ningún tipo, o sea no tendrían por qué exigirse de alguna manera, que yo de cuenta que yo reparte, que yo informe, yo cumplo mi jornada laboral (...)

¿Qué es lo que usted entiende por derecho a la desconexión digital?

R.- Como les venía diciendo la desconexión digital es algo relativamente nuevo, podríamos decir que casi todos los ciudadanos en general, inclusive hay niños que utilizan aparatos telefónicos, hay una dependencia muy grande en los aparatos telefónicos, a los tablets, PC's, en fin. Cuando hablamos de desconexión quiere decir de que yo debo no tener ningún nexo, ya sea por internet, por web, tablet, celular con mi empleador, como dije anteriormente si yo tengo una jornada laboral de 8 horas, yo cumplo mi horario, cumplo mi función y luego ya no tendría porque estar ligado al trabajo, ¿Qué pasa por ejemplo con esas (...)

¿Cree usted que existen otros mecanismos ajenos a la regulación que protejan la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728? ¿Cuáles serían?

R.- Bueno el 728 regula la jornada tradicional, regulada por la OIT la jornada de 8 horas, luego de estas 8 horas está contemplado las famosas horas extras, eso ya el 728 lo tiene parametrado, entonces el 728 es una ley madre como dije de que está muy bien elaborada pero el tema de la desconexión de los aparatos digitales no lo está, con respecto a principio y el origen del 728, no tendríamos nada más que modificar o crear un mecanismo alternativo para este tipo que ustedes me están solicitando información la desconexión digital.

Objetivo Específico 1: Explicar como el indebido uso de la tecnología por parte de los empleadores vulnera la jornada laboral para erradicarlas.

¿De qué forma cree usted que el uso indebido de los medios tecnológicos fuera del horario trabajo por parte de los empleadores coopera a vulnerar la jornada laboral?

R.- Resulta un poco contradictorio, si dices coopera, los correos institucionales, la gran mayoría de trabajadores al ingresar, empleados en general están con un correo que te crea el empleador y ese correo te obliga a darte información que ellos te piden en el monto que sea, a la hora que sea, y es más, algunos correos institucionales te dicen: "me respondes hasta el día de mañana 8 a.m" entonces es medio contradictorio, es bueno y es malo al mismo tiempo; malo porque si yo estoy en un fin de semana o estoy de vacaciones no tendría porque conectarme, no tendría por qué contestar (...)

¿De qué manera considera que el empleador hace uso indebido de los medios tecnológicos para delegar funciones fuera del horario laboral?

R.- Los sistemas que tienen hoy en día las empresas son direccionados generalmente a jefatura, un empleado estándar por decirlo de alguna manera tiene una función a través de sistemas de internet o anexos muy tradicionales, los que manejan más información o tienen data mayor tendrían a ser las jefaturas, que tienen información propiamente de la administración, de la estructura orgánica, de los lineamientos de la empresa, entonces a través de estos accesos ellos presionan por decirlo de alguna manera al trabajador, a pedir información que ellos requieren y es así como (...)

¿De qué manera cree que el empleado facilita el uso indebido de la tecnología por parte de los empleadores?

R.- Indebido depende desde que punto de vista lo considere el propio empleador, como dije, si ellos tienen sus propias páginas y en sus propias páginas está todos los procedimientos, todos los items que tiene que hacer, de qué manera el trabajador resuelve su jornada diaria si no es entrando al internet; ahora como restringen ellas, en algunas entidades te ponen solamente el acceso a las páginas que ellos desean, a las páginas netamente laborales, no puedes ingresar a páginas sociales, a redes sociales, esa es una forma como que ellos te regulan, te parametrizan pero igual ¿cómo das cierta información que no tiene la propia empresa? Muchas veces hoy en día y profesionales nos vemos obligados a acudir a los sistemas de redes, a las páginas especializadas para sacar cierta información que te piden, o sea la realidad a veces difiere de los proyectos (...)

Objetivo Específico 2: Explicar de qué manera se da la desnaturalización del contrato de trabajo al vulnerar la jornada laboral.

¿Considera que al vulnerar la jornada laboral existe desnaturalización del contrato de trabajo? ¿Por qué?

R.- Definitivamente se vulnera, se desnaturaliza pero el tema es como evidencio esa vulneración al derecho laboral, esa vulneración al contrato típico, es un poco difícil evidenciar, tengamos en cuenta que el derecho laboral tiene principios específicos, la primacía de la realidad yo tendría que evidenciar con documentos de la propia institución, de mi propio trabajador, y como dije ya sea en sus páginas webs, sus correos, por lo que ahí indica a qué hora recibes un mensaje, que información tiene que devolver, dentro de que tiempo lo tienes que devolver e identificar esos lineamientos y lo que dice mi mi contrato típico, de esa manera yo podría evidenciar, entonces si yo tengo una jornada de 8 horas y me llega ponte que sea hasta las 5 de la tarde, me llega un correo (...)

¿Considera que debería ser una causal más de desnaturalización del contrato el delegar funciones fuera del horario de trabajo? ¿Por qué?

R.- Sí, definitivamente. Inicialmente como me acaba de decir estamos fuera del horario de jornada, entonces si yo tengo designada una función y esa misma se me pide fuera del horario ya de por sí ya está transgrediendo todo lo permisible por ley, ya es algo fuera de lo razonal, ya ameritaría hacer las denuncias del caso pero un poco difícil en nuestra legislación evidenciar todo ese tipo de contratos desnaturalizados, yo pienso que lo que tendríamos que buscar quizás mecanismos que evidencien y convenzan a los administradores de justicia que se está vulnerando el derecho laboral (...)

¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Qué institución propone?

R.- Yo creo que el ente ya está, SUNAFIL que es un ente, SUNAFIL es un ente ya ya especializado, en este caso debería implementarse a través de la legislación, reglamentos internos, los implementos que permiten a SUNAFIL regular este derecho, esta vulneración a los derechos del trabajo, porque ahí hay un vacío legal, la institución para mí SUNAFIL es muy efectiva, muy muy efectiva, es una institución que está dando frutos, pero sin embargo la legislación no contempla este tipo de hechos, crear la legislación, la jurisprudencia que permite reglamentar ellos. Básicamente SUNAFIL creo que es la entidad perfecta de hacerla.


Mg. Nancy Usanduan Flores
Reg. CAL 38532

ACTA DE ORIGINALIDAD

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 22-01-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MG. CLARA ISABEL NAMUCHE CRUZADO**, docente de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisor de la tesis titulada: "**LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**", de la estudiante **DEL AGUILA LINARES, MONICA VICTORIA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao, 07 de mayo de 2020.


.....
MG. CLARA ISABEL NAMUCHE CRUZADO
DNI: 08580729

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ACTA DE ORIGINALIDAD

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 22-01-2020 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MG. CLARA ISABEL NAMUCHE CRUZADO**, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad César Vallejo Filial Callao, revisor de la tesis titulada: "**LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**", de la estudiante **GUILLERMO CHAUCA, LILIBETH TAMARA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao, 07 de mayo de 2020.


.....
MG. CLARA ISABEL NAMUCHE CRUZADO
DNI: 08580729

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

PANTALLAZO DE TURNITIN

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1054239123&lang=es&is=1&o=1245959272

feedback studio TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

"La vulneración a la Jornada Laboral y la regulación del derecho a la Desconexión Digital en el Decreto Legislativo N° 728"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

AUTORES:

Mónica Victoria Del Aguila Lirio (ORCID 0000-0003-0546-3488)
Lilbeth Tamara Guillermo Chasca (ORCID 0000-0002-0760-5614)

ASESORA:

Mg. Clara Isabel Narancho Cruzado (ORCID 0000-0003-3169-9048)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

CALLAO - PERÚ
2019

Jauca

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	17 %
2	agendamagna.wordpre...	1 %
3	tesis ucsm.edu.pe	1 %
4	Entregado a Universida...	1 %
5	repositorio.upn.edu.pe	<1 %
6	www.rpl.gov.za	<1 %
7	repositorio.unasam.ed...	<1 %
8	prezi.com	<1 %
9	www.dti.gob.cl	<1 %
10	Entregado a Jose Man...	<1 %
11	Ferrari, The Fundam...	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 9824

Text-only Report Turnitin Classic High Resolution Activado

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 22-01-2020 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MONICA VICTORIA DEL AGUILA LINARES**, identificado con DNI N.º 70411055, egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

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



FIRMA

DNI: 70411055

FECHA: Callao, 07 de mayo de 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 22-01-2020 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **LILIBETH TAMARA GUILLERMO CHAUCA**, identificado con DNI N.º 75678773, egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

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



FIRMA

DNI: 75678773

FECHA: Callao, 07 de mayo del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA FACULTAD DE DERECHO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DEL AGUILA LINARES, MONICA VICTORIA

GUILLERMO CHAUCA, LILIBETH TAMARA

INFORME TITULADO:

“LA VULNERACIÓN A LA JORNADA LABORAL Y LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

ABOGADA

SUSTENTADO EN FECHA: 02 /12/ 2019

NOTA O MENCIÓN: 18



Mgtr. Clara Isabel Namuche Cruzado