



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

“El Derecho a la Desconexión Digital y el Pago de horas extras en el Trabajo Remoto. Lambayeque, 2021”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Bach. Guerrero Cabrejos Luis Rolando

<https://orcid.org/0000-0002-3785-4339>

Asesor

Mg. Delgado Fernandez Rosa Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0001-6995-3609>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2023

**“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL PAGO DE HORAS EXTRAS
EN EL TRABAJO REMOTO. LAMBAYEQUE, 2021”**

Aprobación del jurado

DR. GONZALEZ HERRERA JESÚS MANUEL

Presidente del Jurado de Tesis

MG. RODAS QUINTANA CARLOS ANDREE

Secretario del Jurado de Tesis

MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO

Vocal del Jurado de Tesis



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy Luis Rolando Guerrero Cabrejos. De la Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO REMOTO. LAMBAYEQUE, 2021”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Guerrero Cabrejos Luis Rolando	DNI: 16733442	
--------------------------------	---------------	---

Pimentel, 20 de noviembre de 2023.

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, a mis padres por su apoyo incondicional a lo largo de todo este tiempo, y a mis hijas que me motivan cada día a superarme y lograr los objetivos trazados.

Luis Rolando Guerrero Cabrejos

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad Señor de Sipán por brindarme la oportunidad de formarme en una institución de tan alto prestigio. También deseo agradecer a la Mg. Delgado Fernández Rosa Elizabeth por su excepcional guía, enseñanza y ardua dedicación en su labor, la cual me ha sido de gran ayuda en mi crecimiento académico y personal.

Luis Rolando Guerrero Cabrejos

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de tablas	7
Resumen	8
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.1.2 Antecedentes de estudio	16
1.1.3 Teorías relacionadas al tema	26
1.2. Formulación del problema	33
1.2.1. Problema general	33
1.2.2. Problemas específicos	34
1.2.3. Justificación e importancia del estudio.	34
1.3. Objetivos	35
1.3.1. Objetivo General	35
1.3.2. Objetivos específicos	35
II. MATERIAL Y MÉTODO	36
2. Tipo de estudio y diseño de investigación	36
2.1.1 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	37
2.2. Escenario de estudio	40
2.3. Caracterización de sujetos	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos,	42
2.5. Procedimientos para la recolección de datos	44
2.6. Procedimiento de análisis de datos	44
2.7. Criterios éticos	46
2.7.1. Criterios de rigor científico	47
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	49
3.1. Resultados	49
3.2. Discusión (convergencias y divergencias)	76
1.2.1. Constructo 1	76
1.2.2. Constructo 2	77
1.2.4. Constructo 4	79
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
4.1. Conclusiones	80
4.2. Recomendaciones	80
REFERENCIAS	82
ANEXOS	88
Anexo 1. Resolución de aprobación de título	88
Anexo 2. Instrumento	90
Anexo 3. Validación del instrumento	93
Anexo 3. Matriz de consistencia	97
Anexo 4. Autorización	99
Anexo 5. Guías de análisis documental realizadas	100

Índice de tablas

Tabla 1: Categorización.....	37
Tabla 2: Categorización, Subcategorías Ítems	37
Tabla 3: Participantes.....	42
Tabla 4: Validación de instrumentos.....	48
Tabla 5: pregunta 1: ¿Considera usted que el tratamiento de las horas extras debería considerar las labores que se realizan fuera de la jornada laboral, mediante el trabajo remoto, cualquiera fuera su modalidad?	49
Tabla 6: pregunta 2: ¿Considera usted que el tratamiento de las horas extras debería ser negociable, en vez de establecer una normativa para su pago o compensación mientras que se desarrolla el trabajo remoto?	50
Tabla 7: pregunta 3: ¿considera usted que por realizar trabajo remoto existe cierta flexibilidad en la jornada laboral, no siendo necesario el pago de horas extras?	51
Tabla 8: pregunta 4: ¿Considera usted que se están vulnerando los derechos de los trabajadores producto del trabajo remoto?	52
Tabla 9: pregunta 5: ¿considera usted que se respeta el derecho a la jornada laboral, el descanso, la desconexión digital en el desarrollo del trabajo remoto?	54
Tabla 10: pregunta 6: ¿considera usted que se debería modificar la norma actual de la desconexión digital?	55
Tabla 11: pregunta 7: ¿considera usted que en el trabajo remoto se debe considerar el pago de las horas extras?.....	56
Tabla 12: pregunta 8: ¿Considera usted que se debe elaborar un protocolo que precise las pautas para el pago o compensación de las horas extras como derecho laboral del trabajador?.....	58
Tabla 13: pregunta 9: ¿Considera usted que era necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital?	59
Tabla 14: pregunta 10: ¿Considera usted que no fue necesaria la regulación del derecho a la desconexión porque contamos con la norma que regula la jornada laboral?	60
Tabla 15: Criterios de interpretación de técnicas de estudio de caso y fuente documental.....	62
Tabla 16: Criterios de interpretación de técnicas de análisis normativo y análisis comparado	71
Tabla 17: Criterios de interpretación de tipos de triangulación utilizada.....	73

Resumen

La tesis titulada “El derecho a la desconexión digital y el pago de horas extras en el trabajo remoto. Lambayeque 2021” tiene la finalidad de ser una investigación de forma cualitativa, con un diseño de investigación del estudio del caso, cuyo objetivo es analizar las condiciones de las horas extras y como se debe hacer para poder brindarle una garantía adecuada al derecho de desconexión digital, sin que surja un conflicto, porque algunos empleadores pensando que su trabajador se encuentra de algún modo en la comodidad de su entorno familiar y sin un verdadero control de horario, piensas que los mismos pueden ser requeridos en cualquier momento del día, vulnerando su derecho al descanso efectivo, además de generar problemas en el desarrollo personal.

Con respecto a la recolección de todos los datos sobre la información doctrinaria, se utilizó el método hermenéutico e interpretativo. Se entrevistó a profesionales especializados en derecho laboral, que opinaron que la actual falta de una norma adecuada sobre las condiciones de las horas extraordinarias no protege adecuadamente el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. Recomendaron que se proporcione a los trabajadores un bono extra para cubrir los gastos asociados al trabajo a distancia. Los entrevistados también hicieron hincapié en la necesidad de establecer fundamentos teóricos que respalden el derecho a la desconexión digital, debido a que actualmente se carece de criterios claros al respecto. Coincidieron en que debe buscarse un análisis exhaustivo de la normativa laboral existente y un equilibrio justo para evitar la distorsión de los contratos y minimizar la necesidad de emprender acciones legales para proteger el derecho de los trabajadores a desconectarse digitalmente del trabajo.

Palabras Clave: Desconexión Digital, trabajo remoto, horas extras, derecho laboral.

Abstract

The thesis entitled "The right to digital disconnection and the payment of overtime in remote work. Lambayeque 2021" has the purpose of being a qualitative form research, with a case study research design, whose objective is to analyze the conditions of overtime and how it should be done to be able to provide an adequate guarantee to the right of digital disconnection, without a conflict arising, because some employers thinking that their worker is somehow in the comfort of their family environment and without a real control of schedule, think that the same may be required at any time of day, violating their right to effective rest, besides generating problems in personal development.

Regarding the collection of all the data on doctrinal information, the hermeneutic and interpretative method was used. Professionals specialized in labor law were interviewed, who were of the opinion that the current lack of an adequate standard on the conditions of overtime does not adequately protect the right to digital disconnection of workers. They recommended that workers be provided with an extra bonus to cover the expenses associated with telecommuting. The interviewees also emphasized the need to establish theoretical foundations to support the right to digital disconnection, since there is currently a lack of clear criteria in this regard. They agreed that a thorough analysis of existing labor regulations and a fair balance should be sought to avoid distortion of contracts and minimize the need for legal action to protect the right of workers to digitally disconnect from work.

Keywords: Digital Disconnection, remote work, overtime, labor law.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Según Alcalá (2020) Si un trabajador culmina su jornada laboral y sigue trabajando, la norma precisa que existe una voluntad para realizar trabajo en sobretiempo, por ello, deberían pagarle horas extras. Este resultaría ser un derecho para oponerse a realizar trabajo fuera de tiempo, puesto que se encontraría gozando del derecho a la desconexión digital.

Un problema que tanto a nivel internacional como nacional ha adquirido una relevancia doctrinaria pero que son pocos los países que lo han normado, como es el caso de España y Francia, como pioneros a garantizar dicho derecho y es que, un trabajador puede mostrar actitud para trabajar en sobretiempo pero no recibe una respuesta por parte de su empleador, quien no le considera esas horas extras, mucho menos se establece un régimen adecuado de compensación que podría ser el canje por días libres, en tal sentido, este derecho al que se hace alusión es claramente vulnerado

Por su parte Monzón (2020) ha señalado que, ante el aumento en la contratación bajo las modalidades del teletrabajo y el trabajo remoto, lo cual refiere que es necesario el poder regular el derecho a desconexión del trabajo, ya que se debe considerar que el uso de dispositivos tecnológicos durante la prestación de servicios, genera que en muchos casos los empleadores mantengan la dirección y supervisión del trabajador, aún más allá de la jornada máxima legal. Se precisa la necesidad de señalar límites que permitan una adecuada gestión de las actividades laborales del trabajador y su vida personal y familiar, garantizando el disfrute real del descanso y a la salud como derechos fundamentales de toda persona.

Efectivamente un problema del cual adolece el trabajador en los tiempos digitales y más aún ante la emergencia sanitaria declarada por el país y por muchos países del mundo es el aprovechamiento del recurso humano hasta la saciedad, sin considerar que

es una persona, que merece el respeto por su dignidad y el hecho de necesitar un trabajo, no debe ser un justificante para requerir que se encuentre conectado de manera permanente y que incluso en los días de descanso se le esté realizando requerimientos. La jornada laboral está regulada, sin embargo, la necesidad de un pronunciamiento por la desconexión digital surge a raíz de la utilización de la tecnología para que quede sentado que es lo que se puede requerir y en qué momento procede la atención fuera de los horarios de trabajo.

Respecto al tiempo de la desconexión digital, tanto el trabajador como el empleador, llegan a acordar que se debe efectuar actividades previamente para llegar a una coordinación de carácter laboral, dicha labor se le constituiría como un trabajo en sobretiempo y por ello se debe pagar o compensar con descanso sustitutorio. De esta forma mediante el DS.Nº 004-2021-TR, incorpora lineamientos sobre el derecho a desconexión digital y reglamenta el otorgamiento sobre subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado, conforme a lo establecido por el D.U N.º 127-2020. (“Atención Trabajadores”, 2021)

Se requiere del pronunciamiento mediante un ordenamiento jurídico que defina la desconexión digital con todas sus características y proponga alternativas para que el trabajo en sobre tiempo de los trabajadores que realizan labores mediante la modalidad remota, garantizado su trabajo, en la medida que se les compense ya sea de manera económica o mediante la devolución en días libres.

En Colombia, la Ley de Teletrabajo prescribió que los teletrabajadores no podrían ser sometidos a cargas excesivas, debiéndose respetar sus espacios de descanso y su privacidad. En tal sentido los parámetros establecidos con el trabajo realizado en casa precisan el horario laboral, con el objeto de garantizar el derecho a la desconexión digital. Además, se han desarrollados proyectos de ley que persiguen normas de forma integral este derecho y se prohíbe el envío de mensajes, correos o llamadas por fuera de la jornada laboral (Sazone, 2020).

Una normatividad de esta naturaleza precisa el Perú, considerando que la regulación actual si bien plantea el derecho, efectividad escasa se está observando al conocer denuncias por parte de los trabajadores que laboran en sobre tiempo viendo afectada su jornada laboral y no compensadas sus horas extras, de ahí que se trabaje de la mano con las instituciones fiscalizadoras para garantizar el trabajo de los operadores digitales, quienes debido al acogimiento del teletrabajo o por la coyuntura que se vive desarrollan trabajo remoto.

No existe una normatividad específica para el derecho a la desconexión digital, sin embargo, se puede considerar la duración máxima de la jornada laboral, el derecho a armonizar el trabajo con la vida familiar y sobre todo respetar el tiempo al descanso. (“Desconexión digital”, 2021) Precisamente eso es lo que se requiere no solo a nivel nacional sino a nivel mundial, que se pueda establecer un parámetro normativo que precise una regulación justa tanto para empleadores como para empleados, pero sobre todo para estos últimos quienes son los que ejecutan las actividades encomendadas por sus contratantes, ellos son los que demandan normas que se adecúen a la realidad a la que viven.

En el país de Francia, dicho derecho entró en vigencia en 2017, siendo el único país en establecer un marco legal a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso de los trabajadores. Luego, mediante Ley Orgánica 3/2018, en España se adquirió tal derecho, lo cual permitió ser el escalón para que otras legislaciones promuevan garantizar el respeto a la intimidad tanto, personal y familiar de los empleados y reconocer que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido se debe descansar (Tenorio, 2021) En un derecho y un derecho el trabajo, pero sobre todo es un derecho de que este sea respetado no solo por el estado mediante normas idóneas para todos los contextos, sino que sean los empleadores quienes se crean estas normas y se concreten o se materialicen en su cumplimiento, por su parte los trabajadores no persiguen un castigo al incumplimiento, sino medidas que les permitan garantizar que el trabajo sea en el trabajo

y la vida personal y familiar para con ella y; que de esta forma no se tenga que compartir el tiempo destinado a otras actividades para continuar laborando.

Según la Fundación Europea, para una mejora de Condiciones de Vida y de Trabajo, las personas que trabajan desde el hogar con regularidad son más propensas a trabajar por encima del límite máximo de 48 horas semanales y por ello se corre el riesgo de descansar menos de las 11 horas requeridas entre días laborables (Fernández, 2021)

Son innumerables los problemas que han surgido a raíz del aislamiento domiciliario, si desde ya esta situación generó un estrés familiar por la coyuntura que se vivía, al no tener una vacuna que de la posibilidad de salvaguardar la vida de las personas que contraían el coronavirus, el hecho de trabajar en casa, estudiar en casa y hacer todo lo relacionado a las actividades económicas desde casa, en ciertos trabajadores claro está, se generó fatiga, tensión emocional, cuadros de ansiedad y hasta de depresión producto de las pérdidas de familiares, la inseguridad en la relación laboral, sobrevenido a ellos las medidas que adoptó el estado para garantizar la continuidad laboral como la suspensión perfecta de labores y la reducción de remuneración, todo ello abonó para generar un malestar a nivel individual como laboral de aquellos trabajadores que si se podían adaptar a esta nueva figura jurídica del trabajo remoto, de ahí la necesidad de seguir escudriñando los problemas generados para abordarlos con alternativas de solución a nivel legislativo.

El Parlamento Europeo aprobó, con un total de 472 votos a favor, 126 en contra y 83 abstenciones, con respecto a que se proponga una ley que permita a los trabajadores que emplean lo digital, a desconectarse fuera de su horario laboral. Esto consideraría el poder apagar sus dispositivos electrónicos durante las horas no laborales y las vacaciones. También debe establecer requisitos mínimos para el trabajo a distancia y aclarar las condiciones de trabajo, los horarios y los períodos de descanso (Herranz, 2021).

Se debe considerar que independientemente de que los equipos fueran proporcionados por el empleador ya sea el teléfono o la computadora, no existe obligación

por dicha implementación de atender o conectarse en cualquier horario, sino solo, en aquel que comprende la jornada laboral, por otro lado, si fuese el teléfono personal el trabajador tiene la opción de revisarlo las veces que desee, sin embargo, no debe atenderlo, salvo que existiese pacto para el pago de las horas extras, caso contrario el trabajador se encontraría limitado a realizarlo, pese a que quiera, esto con la finalidad de dejar a salvo su derecho a la desconexión digital y no llegar a los extremos de apagar el móvil en los días de descanso.

Por otro lado, se debe considerar que a raíz de la pandemia de la COVID-19, la mayoría de empresas se han tenido que adecuar a las labores mediante el teletrabajo. Y, pese a que se piense que se pasa mayor tiempo en familia mientras se cumple con las funciones, esto ha significado para muchos trabajadores una carga mayor de ellas, incluso en sus días de descanso. Por ello, el gobierno ha dispuesto una ley para protegerlos en estos casos (“Desconexión digital”, 2020)

Definitivamente el trabajar en casa tiene sus ventajas, pero no debería confundirse el hecho de estar con la familia, puesto que si un trabajador debe cumplir con sus funciones será un personaje ausente en la familia, debido a la concentración que sus favores implica, y este aspecto no está siendo evaluado, el hecho de estar físicamente no significa desatender el trabajo y estar con la familia, sino no se podría cumplir con las actividades que les requieran, por ello, la necesidad de una normativa que comprenda estos aspectos.

1.1.2 Antecedentes de estudio

Según Maza (2015) en la investigación denominada Reforma del Art. 114 de la Ley Orgánica del Servicio Público con relación a la disponibilidad del presupuesto con respecto al pago de las horas suplementarias extraordinarias, siendo su objetivo establecer que el exceso de discrecionalidad por la falta de planificación para lograr la disponibilidad presupuestaria para el pago de horas extras referidas a la Ley orgánica del servidor público afecta y vulnera los derechos de los servidores públicos; se llegó a la conclusión que el estado ecuatoriano mediante las instituciones públicas no ha normado de manera

conveniente la preparación del presupuesto para tal pago a todo servidor público por concepto de horas tanto suplementarias como extraordinarias.

Esta investigación, resulta muy importante para el desarrollo del estudio en la medida que retrata una realidad a nivel mundial, siendo necesario tener normas claras y precisas respecto al pago de las horas extras y que no solo se disponga, sin que esta disposición esté acompañada por medidas de fiscalización y sanción de ser el caso para los empleadores que las vulneran. El derecho al trabajo consagrado constitucionalmente implica la dignidad del trabajador, por tal motivo, se ha logrado desarrollar este derecho dentro del parámetros que permitan el buen desempeño de las labores tanto en beneficio de quien contrata como para quien cumple las labores.

Por su parte Guzmán y Lozada (2021) en la investigación de desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para la promoción de seguridad y salud del trabajador refiere que, siendo su objetivo fundamental el poder otorgarle una adecuada garantía a los trabajadores en la desconexión digital desde el enfoque de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, se ha concluido en lo siguiente que, el uso de la tecnología de información, aunque parezca ventajosa para la empresa, puede acarrear desventajas en cuanto a la salud del trabajador, al no obligarse al uso del horario laboral. Definitivamente esta investigación es muy relevante para el estudio, debido a que analiza no solo el aspecto positivo que puede generar el aspecto digital y el que los trabajadores realicen sus labores fuera de la empresa, sino que el no lograr armonizar el trabajo en casa con la vida personal se estaría vulnerando los derechos establecidos en ley correspondiente de seguridad y salud en el trabajo, y con ello la vulneración del derecho al trabajo. Las herramientas digitales desde la globalización son totalmente necesarias, sus beneficios y ventajas resultan ser infinitas, pero se debe lograr trabajar por una propuesta que genere un equilibrio de tal forma que se fomenten escenarios de trabajo favorables tanto para el empresariado mediante la productividad como para el trabajador por el tema de su salud y seguridad.

Según Gutiérrez (2020) en la investigación denominada La desconexión digital de los trabajadores refiere que, con respecto a su calificación como derecho y su instrumentación. Teniendo en cuenta que el objetivo de ello es el poder analizar la eficacia y efectividad del ordenamiento jurídico español referente al derecho y al papel de los sujetos frente a este, evaluando con respecto a la figura de la desconexión digital resulta ser un derecho tanto para los trabajadores como una obligación para los empresarios, se llegó a la conclusión que se ha adquirido una gran importancia en el ámbito del Derecho del Trabajo, pero su configuración de la desconexión digital, está lejos de poder brindar una garantía ante la ausencia de injerencia empresariales durante los tiempos de descanso. Este aporte en el estudio realizado permite orientar los esfuerzos tanto académicos como jurídicos hasta el plano normativo, debido que desde el análisis que se puede realizar de la realidad que confluye en torno a los requerimientos extraordinarios fuera de los horarios de trabajo, el vínculo de la relación contractual pone en una clara desventaja al trabajador, de ahí que actualmente existen algunos países que han optado por normar la desconexión digital frente al trabajo remoto que se realiza. Algunos incluso consideran que dicha regulación no sería necesaria considerando que existe la normativa respecto al pago de horas extras y de jornada laboral, cuyo cumplimiento, llevaría a inferir que no habría necesidad de generar la descripción de este novedoso derecho.

Según Távara y Chira (2020) en la investigación que domina Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo siendo el objetivo otorgar un alcance para su adecuada regulación, establece que, se debe desarrollar de la mano con la inspección del trabajo, llegó a la conclusión que el derecho con respecto a desconexión digital debe ser considerado como un derecho relevante a los trabajadores, con respecto a sus actividades de jornadas fuera de su jornada. mediante los medios digitales, electrónicos o análogos; sin que dicha actitud conlleva a una falta laboral. Precisamente esta investigación resulta de gran aporte para el estudio considerando que el derecho a la desconexión digital surge cuando se generan

figuras tales como el teletrabajo y el trabajo remoto debido a que estas modalidades de trabajo son las que llevaron a los jefes a hacer requerimientos fuera del horario establecido y debe quedar claro dentro del ordenamiento jurídico que la negativa del trabajador a su cumplimiento no puede ser vista como una falta del trabajador, ni la falta de colaboración o desinterés por parte de este considerando que dentro del horario del trabajo el colaborador debe responder y estar disponible para su empleador, y; este último debe respetar la jornada así como el descanso que merece su trabajador para la recuperación física y emocional después de realizadas sus labores.

Según Espinola (2020) en la investigación denominada La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores refiere que, su objetivo de ello es establecer de qué manera la regulación jurídica a la desconexión digital contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores, 2020, concluyendo en que la Desconexión digital es un derecho laboral que se ha establecido como una figura fundamental en la doctrina facultándosele como gozo para los trabajadores de poder desconectarse de los medios tecnológicos como la computadora o vía celular fuera la jornada de trabajo, sin embargo, este derecho tiene mayor alcance, logrando una protección legal para parar el uso inadecuado de las TIC en periodos de descanso y no ser sancionados por no contestar o realizar tareas fuera de la jornada de trabajo hasta que no comience la siguiente. Esta investigación abona en el estudio desarrollado, considerando que no solo se persigue dentro del cumplimiento de la jornada laboral que no se hagan requerimientos para presentación de informes o se requiera estar conectados para las capacitaciones, sino que la protección excluya las llamadas de atención por dicho incumplimiento, en el entendido que no se puede obligar a un trabajador a conectarse fuera del horario laboral, respetando la desconexión de los medios digitales.

Según Avalos (2018) en la investigación con respecto a las excepciones de Jornada de trabajo; tanto límites y alternativas, refiere que se tiene como objetivo el analizar la gran importancia del tiempo de trabajo y su justificación en el derecho constitucional, Se llegó

a la conclusión que el tiempo de trabajo en nuestro país no ha sufrido cambios importantes en los últimos 30 años, esto ha generado una recurrente flexibilización en el control del tiempo de trabajo y las excepciones, lo que han permitido que personas realicen jornadas excesivas, que atentan contra el desarrollo personal. Esta tesis es de gran alcance para el desarrollo de la investigación en tanto retrata la realidad actual de nuestro ordenamiento jurídico peruano, siendo necesario ir precisando una norma que responda a los requerimientos actuales que demandan las empresas, pero alineadas a perseguir el bienestar de la persona, puesto que si se sigue dejando pasar el tema de la jornada laboral, persistirá la vulneración de los derechos laborales del trabajador, porque el empresario continúa con sus obligaciones y muchas veces no espera el retorno del trabajador, sino que lo presiona para el cumplimiento de las políticas adoptadas de manera unilateral.

Según Del Águila y Guillermo (2019) En la investigación denominada La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728, refiere que, su objetivo es la de describir la falta de regulación del derecho a la desconexión digital, lo cual vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N°728, se ha llegado a la conclusión que la desconexión digital es un nuevo requerimiento de nuestra sociedad y el realizar investigación sobre este aspecto no solo proporciona mayor información para su solución, sino que demuestra que nuestra generación es consciente de que debe existir un cambio. Efectivamente, este es un gran aporte para plantear una posición respecto de la regulación existente y qué es lo que realmente debe existir en cuanto al ordenamiento jurídico, sosteniendo que, si bien contamos con normativa en materia laboral, existe una vulneración a todas luces evidente en cuanto a no respetar el horario de trabajo del colaborador, generando un malestar e incomodidad en el entorno laboral donde se desempeña el colaborador.

López (2018) en la investigación denominada Afectación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano, siendo su objetivo establecer si resulta

necesario desarrollar normativa con la finalidad de evitar la afectación del derecho a la desconexión laboral mediante el uso de la tecnología de la comunicación en relación con la duración de la jornada de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano. Se llegó a la conclusión que el trabajo es muy importante para el hombre y para el desarrollo de la sociedad, pues esta actividad le brinda bienes y servicios que le permiten satisfacer sus necesidades y lograr su desarrollo como persona, de manera que pueda vivir dignamente. Si bien esta tesis enfatiza lo que el trabajador gana con la remuneración que percibe producto de su trabajo, también se debe rescatar que, si bien todo trabajo es importante, este debe promover el cumplimiento de las obligaciones laborales y responder a los estándares económicos que precisa el estado, promoviendo remuneraciones justas, capacitaciones, ambientes laborales adecuados, respeto del horario de trabajo, entre otros.

Según Álvarez y Araujo (2020) en la investigación denominada El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la Jornada ordinaria de trabajo, en la Ciudad de Iquitos, siendo su objetivo Determinar si el trabajo a distancia, afecta el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, en el período de abril a setiembre del año 2020. Se llegó a la conclusión que, de manera recurrente en el desarrollo del trabajo a distancia, ya sea en sus modalidades trabajo remoto como el teletrabajo, si se ha venido afectando el Derecho Constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, toda vez que en esas modalidades los trabajadores han manifestado haber laborado jornadas de más de 8 horas diarias, sin poder ejercer su derecho a la desconexión digital y sin reconocimiento o pago adicional por horas extras. Esta tesis es un claro ejemplo de la vulneración de la jornada laboral en el ejercicio del trabajo remoto, debido a que el empresario no considera que el trabajador labora 8 horas al día, argumentando que al encontrarse en su domicilio, cuenta con más tiempo para aportar a la empresa, cuando esto no necesariamente es cierto, debido a que esta nueva modalidad de trabajo plantea el reto de armonizar la vida familiar con la laboral, en la medida que los colaboradores que realizan trabajo en casa han tenido que adaptar sus ambientes para

hacer frente a la continuidad laboral y seguir en circulación pese a las disposiciones laborales que se dieron.

Según lo señalado por Cerna (2020) en la investigación denominada La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019, la misma que tuvo como objetivo determinar si es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de dicha compañía, se llegó a la conclusión que la desconexión digital es necesaria para alcanzar la efectividad del derecho al descanso del trabajador, puesto que los encuestados precisaron estar en desacuerdo con el uso de los grupos de WhatsApp para la comunicación laboral fuera del horario de trabajo debido a que perturba su tranquilidad durante su tiempo de descanso. Esta investigación es un gran aporte para el desarrollo de la tesis, desde ya muchos años estamos inundados con la tecnología y parecía que fuese parte del propio cuerpo, que se ha convertido en algo tan indispensable, que no permite desconectar y separar los momentos tanto para el trabajo como para la vida privada, se ha vuelto tan perturbador estar continuamente mirando el celular o la computadora, atentos a un mensaje de texto o wat sap con la finalidad de saber cuándo se requiere algún trabajo o se fija una reunión y es que, si lo que se trata es mostrar actitud los trabajadores se han tomado muy a pecho el tema, por desconocimiento de sus derechos laborales o simplemente por una actitud frente al trabajo, que saben es lo que les permitirá el sustento mensual tanto para si como para su familia. Esta mal llamada necesidad tecnológica es la que permite la arbitrariedad empresarial como una normalidad, cuando lo normal es trabajar dentro de un espacio de tiempo y saber que son necesarias tanto las pausas activas como el descanso para que el trabajador pueda reponerse ante el cansancio que le puede producir las labores que realiza para su empresa.

Por su parte, Sánchez (2020) en la investigación que se denomina La regulación de la desconexión laboral frente a las nuevas formas de trabajo como son el teletrabajo y el trabajo remoto, refiere que como objetivo es el precisar aquella necesidad de que se

regule la desconexión laboral como medio legal para la protección al derecho a la jornada laboral, ante las nuevas formas de trabajo, se llegó a la conclusión que se ha logrado demostrar la necesidad que existe de un marco normativo que regule la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, al descanso efectivo y a la salud del trabajador. Resulta muy útil este aporte en la investigación en la medida que plantea un sustento de un marco regulatorio más claro que permita identificar los momentos de trabajo, así como la relación de acciones que podrían devenir en una vulneración de los derechos del trabajador. El descanso es muy importante dentro de una jornada laboral, porque permite que el trabajador se reponga, que su cuerpo descanse en el caso que realice trabajo físico y que en su defecto su cerebro descanse en el caso que realiza trabajo mental. Más aún si a esta característica le sumamos que las nuevas formas de empleo como son el teletrabajo y el trabajo remoto nos exponen a una jornada laboral de 8 horas frente a un dispositivo móvil y eso genera un cansancio ocular, muscular y definitivamente el agotamiento mental por parte del trabajador. Cada trabajo es especial, pero dichas características se presentan como comunes para los que se desempeñan en estas modalidades de trabajo.

Según Távara (2019) en la investigación denominada El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección, la misma que planteo como objetivo realizar una propuesta para regular el derecho a la desconexión laboral en el ordenamiento jurídico peruano, con la finalidad de evitar el abuso por parte del empleador de su poder de dirección en el uso de las TIC, llegando a la conclusión que el uso de las nuevas tecnologías ha cambiado las formas de trabajo, teniendo un aspecto positivo, pero también ha ocasionado serias vulneraciones a los derechos de los trabajadores. Definitivamente el uso de las herramientas digitales nos acerca mucho más y hace el trabajo de alguna forma más rápido, más ágil, uno puede conectarse y capacitarse a nivel internacional sin necesidad de desplazarse y sin la justificación de llegar tarde como antes ocurría, ahora simplemente se ingresa a un enlace y ya estamos conectados, lo cual

genera una gran ventaja para para el empleador como para el trabajador, pudiendo realizar incluso capacitaciones con personal internacional, mejorando la calidad en la formación de sus trabajadores, sin embargo, esta herramienta no puede generar un uso indiscriminado y sin ciertos parámetros, de lo contrario de vulneran a toda luz las normas laborales, pero analizando un poco más allá, se perjudica directamente al trabajador, en su salud, en su estado anímico y repercute de manera indirecta en su productividad frente a la empresa.

Según Idrogo (2020) en la investigación denominada El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima, siendo su objetivo establecer una propuesta para modificar el Art. 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 y de esta forma proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima, se llegó a la conclusión que actualmente la remuneración con respecto a los pagos de las horas extras a los trabajadores de confianza es un derecho negable, toda vez que no lo perciben, a pesar que no se encuentran incluidos en el artículo 5 del TUO del D.L N° 854 el cual establece a los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima. Efectivamente en cuanto a las horas extras que se generan producto del trabajo en exceso por los requerimientos que realiza el empleador, además de haber analizado la vulneración existente para los trabajadores ordinarios, otro grupo al cual no se le presta atención es el trabajador de confianza, con la errada percepción de que como es de confianza se debe a la empresa y debe aportar mucho más que los demás, lo cual deviene en incorrecto, porque todo trabajo debe ser remunerado y si este implica un mayor esfuerzo en el horario donde el trabajador debe descansar eso debe ser considerado por el empleador para establecer el pago de las horas extras o en su defecto compensar dicho horario con horas o días libres de ser el caso, que en uno u otro se estaría respondiendo a la necesidad de la empresa y no se estaría vulnerando el trabajo en sobre tiempo del trabajador de confianza.

Según Celis (2017) en la investigación denominada La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras en Lambayeque,

siendo el objetivo conocer de qué manera influyen las pruebas de oficio que debe actuar el juez laboral ante su omisión, cuando son solicitadas por el trabajador para la demostración de las horas extras, se llegó a la conclusión que en la relación laboral el trabajador tiene que aceptar trabajar horas extras bajo imposición y el empleador debería pagar las horas extraordinarias de trabajo. Esta investigación es relevante para el estudio debido a que menciona otro aspecto importante en cuando es demostrar el trabajo en sobretiempo, lo que el trabajador debe conocer en un supuesto en el que no se le quiera considerar el pago. De tal forma que un correo electrónico fuera de horario y un informe enviado fuera de horario, son prueba efectiva del trabajo realizado fuera de la jornada laboral, acompañado claro esta del contrato de trabajo y del documento donde se aprueba el horario de trabajo, de esta manera se demuestra el requerimiento fuera de la jornada laboral. Más aún en el trabajo remoto dichos medios serían sencillos de ubicar puesto que todo requerimiento se realiza por dispositivos digitales y se han generado también sistemas para registrar la asistencia del trabajador.

Según Silva (2018) en la investigación que se denomina Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°, refiere que, el objetivo de ello es ubicar los medios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N° 728, se llegó a la conclusión que hay trabajadores que aun están comprendidos bajo el alcance del Decreto Legislativo N°728, que constantemente son sometidos a tal vulneración como es el pago de las horas extras, ya sea debido a la falta de medios probatorios que puedan demostrar tal cumplimiento. Esta investigación también es útil debido a que en la relación laboral, conocidas las formas de requerimiento del trabajo, también se pueden hacer los pedidos mediante las llamadas telefónicas y aquí resulta mucho más difícil demostrar para el trabajador que su trabajo en sobre tiempo se ha justificado en un requerimiento fuera del horario de trabajo, de ahí la necesidad de dejar establecido dentro del ordenamiento jurídico que cuando se realicen

labores en las nuevas formas de trabajo digital, todo requerimiento por parte del empleador debe quedar evidenciado mediante correos electrónicos que forman parte de la empresa y de esta forma se garantiza el respeto de la jornada laboral para el trabajador.

1.1.3 Teorías relacionadas al tema

Trabajar desde la comodidad de la casa puede que se vea como un beneficio tanto para el empleador como para el trabajador. Las bondades que ofrece el trabajo remoto y flexible están bien documentadas, se ha determinado mayor productividad, menores costos, ventajas ambientales y flexibilidad de programación, por nombrar solo algunos. (Guzmán, 2021, p.19)

Según Puntriano (2021) este puede definirse como un derecho digital que limita el uso de las tecnologías y se garantizan el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, en dicho sentido, una vez culminada la jornada laboral, el trabajador tiene como deber no contestar a llamadas, correos electrónicos, ni mensajes de textos, dejando a salvo su derecho y sin que ello implique una amonestación, llamada de atención o la calificación de algún tipo de falta administrativa, ya que se encontraría gozando de su descanso.

Uno de los aspectos que se encuentra vacío dentro de la definición de desconexión digital y que tampoco ha sido abordado a nivel legislativo es el hecho de que, se considera nace este derecho una vez que se culmina la jornada laboral, deduciendo que se tratara de una jornada completa de 8 horas, cuando en la práctica muchas instituciones con la finalidad de atender en varios turnos, reparte estas 8 horas de trabajo a lo que mejor le convenga para poder atender a sus clientes, entonces si tengo una jornada de trabajo de 8 a 1 y de 3 a 6, por desconexión digital entendería que no se debe hacer requerimientos después de las 6, dejando en libertad para que si se realice en el horario de 1 a 3, lo cual también resulta vulnerable, siendo necesario ampliar el concepto de desconexión digital para ponerse en los supuestos donde las jornadas laborales o los horarios de trabajo varían debido a las necesidades del empleador

Según Naranjo (2017) el verbo “desconectar” es una acción en la que tanto la persona o algún accesorio tecnológico, desligan todo tipo de relación y o comunicación. En cuanto al término ignorar se define como aquella acción humana en la cual no se le hace caso a algo o a alguien o cuando se le trata, se hace como si no merecieran la atención. Estos términos hasta cierto punto sinónimos deben clarificarse dentro del contexto del derecho laboral para así poder entender que ambas acciones estarían dentro de las características que denota la desconexión digital.

Dentro de las características, se puede comentar lo siguiente:

- a) Es una obligación del empleador, en atención a que se cuenta con un ordenamiento jurídico que regula el derecho a desconexión digital.
- b) -El trabajador puede negarse a atender cualquier requerimiento de su empleador durante su tiempo de descanso (Puntriano, 2021, p.341) Es un derecho que tienen los trabajadores en dependencia a no ser instados a laborar ni ser requeridos por cualquier medio, de manera específica digital o electrónico, fuera de la jornada de trabajo. (Duran, 2020, p.2)
- c) Según Duran (2020) es un derecho a desconectarse del trabajo luego de culminada la jornada laboral o mientras se está frente a tiempos de descanso. (p.3)

Con relación a las teorías que sustentan la investigación tenemos, el derecho a gozar de tiempo libre, el cual viene a ser el proceso de acción participativa, dinámica y activa que permite comprender la vida para disfrutarla, la gozar de la libertad, para la realización del individuo y el mejoramiento de su calidad de vida tanto individual como social, a través del desarrollo de acciones físicas e intelectuales que impliquen esparcimiento, de ahí la necesidad de fomentar el derecho al descanso y por ende la desconexión digital. (Osorio, 2001)

El tiempo libre es un valioso instrumento del cual debe gozar todo individuo, ya sea que estudie o trabaje, de esta forma puede invertir y organizar su día a día, así como su proyecto de vida. Cuantas veces se termina procrastinando los proyectos debido al tiempo y es que, el tiempo resulta ser un recurso limitado, que debe ser aprovechado al máximo; que si bien sustentado en el principio de compra venta, se podría señalar que se cambia trabajo por dinero, este trabajo tiene que tener un límite, caso contrario deberá ser compensado por el empleador, en atención a la misma teoría.

En cuanto a la teoría de la recreación, según Gottlieb et al (2016) La recreación aporta en la solución de conflictos, los mismos que no necesariamente son problemas graves, sino que pueden darse situaciones puntuales que generen incomodidad o malestar y ante las cuales en la empresa se decide “darse aire” a través de la recreación. Esto es fundamental, tanto a nivel de empleador para promoverlo dentro de su organización, pero sobre todo para el trabajador, que tiene costumbre de hacer una rutina por el propio trabajo, de frecuentar a las mismas personas, sus compañeros, de hablar sobre lo mismo, su trabajo, de ahí la necesidad de buscar el equilibrio y armonizar tanto el trabajo como su vida personal, surgiendo también la necesidad de que el trabajador sepa como separar ambos aspectos por su bienestar y salud mental.

En cuanto al impacto, según Gomera (2019) Un estudio de energy Project citado por The New York Times reveló que trabajar en un periodo de 90 minutos aumenta la concentración en un 30%, la creatividad en 50% y mejora la salud en un 46%. En dicho contexto, no solamente es cubrir la jornada laboral de 8 horas diarias, sino entender que es necesario tomarse pequeños descansos, pausas activas donde no se tenga contacto con los aparatos electrónicos y luego al volver a la acción concentrarse al 100% en las tareas planificadas para su día

Según Pérez (2019) La regulación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso son fundamentales en toda relación laboral, debido a que el incumplimiento de los mismos, puede llevar a sanciones administrativas hacia el empleador y en cuanto al trabajador las

consecuencias se reflejan en su salud, de ahí que la normatividad referente a la Ley de Seguridad y salud en el trabajo, priorice al trabajador, a su bienestar, a su salud y; reclama que se garanticen estos aspectos, promoviendo la sanción administrativa a los empleadores que la vulneren.

Por su parte Buitrago y Ordoñez (2020) enfatiza sobre la importancia de gozar del descanso en las relaciones laborales, en el entendido que el mismo permita garantizar que se conserve la salud del trabajador y como consecuencia de ello el buen desempeño en sus labores, siendo el descanso un derecho laboral contemplado en la Carta Magna. De esta forma queda claro que las repercusiones existentes frente a la vulneración del derecho a la desconexión digital atacan principalmente la salud del colaborador, quien se ve afectado directamente al no poder gozar de su merecido descanso.

Otro de los aspectos que es necesario retratar es la vida personal como familiar y de qué manera esta, se está viendo afectada producto de la vulneración del derecho a la desconexión digital, de esta forma se hace referencia a la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, quien en el convenio 156 ha dejado establecido que las responsabilidades familiares se aplican tanto a hombres como mujeres en tal sentido se debe guardar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal; si no se dan las condiciones necesarias en el centro de labores para desarrollar las actividades encomendadas, esto produce conflicto en el colaborador, desgaste físico y emocional, incumpliendo con las tareas propias de la convivencia familiar, mucho peor con el rol como padre o madre de familia. (Buitrago y Ordóñez, 2020, p.5)

Según Bosh et al (2020) Es clave que exista una amplia comprensión de los efectos que tiene la sobreexposición digital en los colaboradores, de tal forma que la empresa asuma el compromiso y la responsabilidad de hacer parte de ella la desconexión digital y que para su cumplimiento adopte medidas necesarias en cuanto a la difusión y el cumplimiento, como es el soporte técnico que se le podría brindar para evitar incurrir en la vulneración del derecho del descanso del trabajador. (p.4)

Según Izquierdo y Romero (cómo se citó en Arrieta, 2019) refieren que, el uso de la tecnología ha hecho aparecer algunas desventajas con respecto a riesgos y nuevas enfermedades profesionales derivadas precisamente de la sobreexposición tecnológica en el entorno laboral. Definitivamente resulta necesario equilibrar el trabajo con la vida misma, con la familia, con los amigos y el hecho de desconectarse da ese respiro y descanso necesario para volver a cargar energías.

Con relación a las horas extras en el trabajo remoto, para considerar el desarrollo de la figura jurídica de las horas extras en el trabajo remoto es preciso describir el trabajo remoto, el mismo que tiene ciertas particularidades teniendo en cuenta decisiones que tuvieron que adoptar los empleadores una vez dispuesta la crisis sanitaria y con ella la restricción de labores en las empresas, salvo aquellas super necesarias como fue el caso de las comisarías, los hospitales, las clínicas, los mercados y; las entidades financieras.

De esta manera hoy se conoce como modalidades del trabajo remoto tanto a nivel internacional como nacional la oficina remota por la cual todo el trabajo se realiza en la modalidad remota, ya sea en el domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario, el modelo híbrido, que permite trabajar de manera alternada en la empresa con la finalidad de respetar el aforo decretado y los trabajadores de las oficinas se destinan ciertos días para la atención respectiva pero no se cruzan en horario; el modelo remoto plus por el cual se labora una semana en la oficina y las siguientes tres semanas en casa, el Hub / Spoke por la cual la empresa apertura oficinas en diferentes lugares ya sea ciudades y países, permitiendo que los colaboradores labores donde deseen y; finalmente la modalidad Tiempo de calidad, donde lo que importan son los resultados, más no el tiempo de trabajo, no se estaría sujeto a una jornada laboral, sino que se ejercería mucha más confianza en el trabajador y se exigiría el cumplimiento de las metas propuestas.(Salas, 2020)

Respecto de las 3 primeras se podría asegurar que se establecen condiciones para generar horas extras, puesto que si bien en algunas de ellas se acude a la empresa y se

podría controlar la jornada laboral, cuando se realice el trabajo en casa es donde se puede generar la condición de horas extras.

Las horas extras es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria laboral, que de acuerdo a lo establecido por el ordenamiento jurídico peruano sería el sobre tiempo laborado en una jornada ordinaria diaria de 8 horas o de 48 horas a la semana. Ha quedado prescrito por el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Ley de la Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo que dicho trabajo es voluntario tanto para su otorgamiento como en su prestación.

De acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 1234-2020-SERVIR-GPGSC, se ha establecido que a diferencia de lo que ocurre en el trabajo presencial, el trabajo remoto se mide por el cumplimiento de los encargos y no por la cantidad de tiempo que el servidor se encuentra conectado a los medios digitales que emplea para realizar sus funciones, ello quiere decir que el trabajo remoto estaría siendo monitoreado en función a las metas y no a la jornada de trabajo.

Dicho sustento se debe a que como el trabajo se realiza en casa y en la misma surgen requerimientos propios de las actividades domésticas, lo que se persigue es generar el espacio para poder equilibrar la atención del hogar y de las funciones encomendadas en el trabajo, por ello, la asignación de las funciones debería ser equiparables a aquellas que se desarrollaban en forma presencial, de esta manera plasmarlas dentro de un criterio de razonabilidad. ("Trabajadores remotos, 2021)

En cuanto al sustento legal, Francia fue el país pionero en la regulación de la desconexión digital y mediante Ley N° 2016-1088 del 8 de agosto del 2016 reconoció este derecho, estableciendo dentro de sus modificatorias la negociación, planteando la necesidad de desarrollar una carta donde se deje constancia del respeto de este derecho, proponiendo el uso razonable de las herramientas digitales tanto a los trabajadores como

al personal directivo, en el supuesto de no llegar a buen puerto, será el empleador quien decida las modalidades basado en su poder de directriz. (Puntriano, 2021, p.345)

Por su parte Italia mediante la Ley N° 81 del 22 de mayo del 2017 estableció la regulación del trabajo ágil por el cual permite que el colaborador desempeñe su trabajo de manera libre frente a establecidas jornadas laborales y descanso respectivo, respetando el logro de los objetivos y ubicándose en los espacios que crea conveniente, utilizando herramientas digitales, pero a la vez teniendo claro los tiempos para asegurar la desconexión de sus equipos digitales (Puntriano, 2021, p.345)

Mediante el DSN^a 004-2021-TR, del 11 de marzo del presente, se puso en vigor el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, por el cual el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones o cualquier otro elemento análogo que se emplee para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital. En dicho contexto, se considera el uso de este derecho una vez acabada la jornada laboral, de tal forma que no existan requerimientos ni coacción por parte del empleador para solicitar tareas o actividades en el periodo de descanso, días libres o durante sus licencias.

Mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 se modificó el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, por el cual se establece dentro de las obligaciones del empleador el respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual, este último podría desconectarse del uso de las herramientas digitales, sin que para dicho efecto tenga alguna consecuencia administrativa o jurídica en su contra.

El Perú ha seguido tradicionalmente el Convenio OIT No.1 que establece un pago por hora extra de 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Mediante el Decreto Supremo N° 07-2002-TR de fecha 4 de julio del 2002 se ha precisado en el artículo 10° que el recargo por el trabajo realizado en sobre tiempo deberá ser cancelado, teniendo en cuenta por las 2 primeras horas, el 25% del valor de la hora

ordinaria y de 35% en el supuesto de superar las dos horas y hasta el límite de las mismas, considerando que la norma no establece un tope de horas extras

En cuanto a la jurisprudencia, se puede aportar que en el fundamento 20 del expediente N° 4635-2004-AA/TC, se ha establecido que el uso de ejercicio al derecho de descanso y al disfrutar del tiempo libre, se guarda una limitada relación con el establecimiento de una jornada de trabajo razonable, la misma que, no podría ser un impedimento para el adecuado ejercicio del derecho al descanso o convertirlo en impracticable, de ahí que cuando se establezcan jornadas atípicas estas deberán ser razonables y proporcionadas, teniendo en cuenta el tipo de actividad laboral, con la finalidad de que el derecho al descanso diario sea efectivo y posible.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se podría analizar la regulación de las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el fundamento del reconocimiento de las horas extras dentro del desarrollo del trabajo remoto?
- ¿Cuál es la implicancia de garantizar el derecho a la desconexión digital?

1.2.3. Justificación e importancia del estudio.

La presente investigación se rige de gran importancia y necesaria para el contexto laboral que vivimos, pero sobre todo como una garantía para amparar los derechos laborales del trabajador, concibiendo al trabajo un gran deber, pero también como un derecho de cada individuo y que el estado debe responder para que se desarrolle dentro de parámetros que aseguren el respeto del mismo.

Respecto a la justificación teórica, la presente investigación aportará en el desarrollo de doctrina por cuanto se ha descrito dentro del marco teórico los fundamentos que sustentan las variables de estudio, estableciendo sobre todo principios y teorías que permiten la defensa tanto del derecho a la desconexión digital como al pago de las horas extras.

Tiene justificación metodológica tal como lo señala Hernández (2018), se logró desarrollar la investigación aplicando las técnicas de las entrevistas, análisis de las fuentes documentales como las resoluciones y jurisprudencia legales, afines según los cuestionarios establecidos.

La justificación legal de la presente investigación se fundamentó con las fuentes documentales que se ha utilizado en la construcción del trabajo de investigación, de la que puede denotarse que se genera la vulneración de las horas extras, así como el derecho de la desconexión digital. Al respecto si bien este derecho se encuentra ya reconocido, aún se sigue vulnerando.

La novedad que brinda la investigación es que se está generando un análisis del tratamiento de las horas extras en vinculación con el derecho a la desconexión digital, de tal forma que se planteen estrategias para mejorar su ejecución de manera clara y precisa.

El aporte aplicable de la investigación es que permitirá evaluar a nivel judicial cuando se generen casos de vulneración de la compensación de las horas extras y por otro lado cuando se transgrede el derecho a la desconexión digital.

Finalmente se genera una justificación para el investigador, constituyendo su estudio un requisito para la obtención de su grado profesional

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar las condiciones de las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital
- Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador.
- Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2. Tipo de estudio y diseño de investigación

Referente al tipo de estudio, este es de estudio cualitativo, el cual es un método que se encarga de estudiar a la realidad en el contexto naturalmente posible, tal y como se produce, con el objetivo de analizar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. Este tipo de estudio es muy importante por cuanto aporta datos diferentes y complementarios a la de los métodos cuantitativos (Molina, 2019).

El diseño de Investigación que se ha utilizado en el presente trabajo, es el no experimental: aquel que se ha ejecutado sin manipular deliberadamente las variables respectivas. Ello se sostiene en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para investigarlos posteriormente. Dentro de ello, la investigación no condiciona ni estipula a que se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural (Hernández, 2004).

De tal manera que en razón del propósito que tiene el tema en estudio, el tipo de investigación que se realizará es básica, que de acuerdo con Lariguet (2019) es teórica o fundamental, siendo su finalidad la proposición de nuevas teorías o realizar la modificación de las que existen. Este estudio tiene como objetivo ampliar los diferentes conocimientos sobre los criterios que ya posee la administración de justicia respecto del tratamiento de las horas extras y el novísimo derecho a la desconexión digital.

El nivel de investigación es descriptivo, que de acuerdo con Mejía (2020) es un tipo de investigación que se encarga de describir la población, situación o fenómeno sobre el que se centra su estudio. Persigue dar datos referido al qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación, sin necesidad de responder al “por qué” ocurre dicho problema. En otros términos, el estudio que se ejecuta es descriptivo, se encarga de narrar los hechos, no de explicarlos, permitiendo la observación de factores por lo que la exploración metodológica no es alterada de manera liberal.

2.1.1 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Se ha realizado la categorización teniendo en cuenta el tema estudiado, utilizando supuestos o unidades temáticas con el que se otorga congruencia lógica a la investigación, vinculándose con los diversos temas y datos, contando con un adecuado respaldo bibliográfico y teórico que está acompañado de sus anexos.

Tabla 1: Categorización

Categorías A	Categorías B
El derecho a la desconexión digital.	El pago de horas extras en el trabajo remoto.
Legal Acción Factores	Elementos Descripción

Tabla 2: Categorización, Subcategorías Ítems

OBJETIVOS	CATEGORIZACIÓN	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS (PREGUNTAS)
OBJETIVO GENERAL Analizar las condiciones de las horas extras para	El pago de las horas extras durante el trabajo remoto	Legal Efecto	1. Internacional 2. Nacional 3. Personal	1. ¿Considera usted que el tratamiento de las horas extras debería considerar las labores que se realiza fuera de la jornada laboral, mediante el trabajo remoto, cualquiera fuera su modalidad?

<p>garantizar el derecho a la desconexión digital</p> <hr/> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital</p> <hr/>		Elementos	<p>4. Familiar</p> <p>5. Social</p> <p>6. Económico</p>	<p>2. ¿Considera usted que en el trabajo remoto se debe considerar el pago de las horas extras?</p> <p>3. ¿Considera Usted que se vienen vulnerando los derechos de los trabajadores producto del trabajo remoto?</p> <p>4. ¿Considera usted que el tratamiento de las horas extras debería ser negociable en vez de establecer una normativa para su pago o compensación mientras se desarrolla el trabajo remoto?</p> <p>5. ¿Considera usted que por realizar trabajo remoto existe cierta flexibilidad en la jornada laboral no siendo necesario el pago de las horas extras?</p>
---	--	-----------	---	--

<p>Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador</p>	<p>El derecho a la desconexión digital</p>	<p>Actuación</p> <p>Doctrina</p>	<p>9. Políticas</p> <p>10. Normas</p> <p>11. Actuación judicial</p>	<p>6. ¿Considera usted que era necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital?</p> <p>7. ¿Considera usted que no fue necesaria la regulación del derecho a la desconexión porque contamos con la norma que regula la jornada laboral?</p>
<p>Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras.</p>			<p>12. Características</p> <p>13. Teorías</p>	<p>8. Considera usted que se debe elaborar un protocolo que precise las pautas para el pago o compensación de las horas extras como derecho laboral del trabajador</p> <p>9. ¿Considera usted que se respeta el derecho a la jornada laboral, el descanso, la desconexión digital</p>

				<p>en el desarrollo del trabajo remoto?</p> <p>10. ¿Considera usted que se debería modificar la norma actual de la desconexión digital?</p>
--	--	--	--	---

2.2. Escenario de estudio

Según Begoña (1992) El investigador para desarrollar su estudio parte del supuesto de que en cualquier caso nos encontramos con múltiples realidades y que para analizarlas es necesario realizar una inmersión en el campo de estudio. Debe conocer desde dentro la trama del problema estudiado. Nos referimos a un estudio natural donde del investigador forma parte del escenario natural de las personas, instituciones investigadas. Ello permitirá al estudioso formular preguntas y encontrar que se basen en los hechos estudiados sin partir de las preconcepciones del investigador, es decir, comprender los acontecimientos tal como los conciben los participantes. (p.4)

El escenario de estudio de la investigación se desarrolló en la ciudad de Chiclayo, mediante la observación, recolección de datos y entrevistas efectuadas, logrando conseguir la información de acuerdo a cada punto de vista, que tienen relevancia en el fenómeno de estudio. Cabe destacar que esta población, es según Arias-Gómez y otros (2016) un conjunto de casos, determinado y de fácil acceso, que formará el referente para la elección de la muestra que debe cumplir con ciertos criterios. La población no hace

alusión sólo a seres humanos, debido a que también puede estar comprendida por animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones.

2.3. Caracterización de sujetos

Cuando se hace referencia a los sujetos de estudio, se trata de una investigación científica cuyo proceso de recolección de información se ejecuta empleando métodos y técnicas que comprenden el consultar e indagar con individuos, lo que se denomina investigación de campo; en contraposición con la investigación documental, en la cual, los datos son obtenidos por consulta a diversa bibliografía. Los sujetos de estudio son aquellas personas que integran un grupo, cuya caracterización, opinión, experiencia, entre otras, cobran interés particular para investigaciones con enfoque cuantitativo o cualitativo (Mata, 2021).

En el presente estudio se desarrolló la evaluación de diferentes opiniones y criterios que fueron proporcionados por los profesionales del derecho que participaron y que tienen participación activa en materia laboral, por los casos que llevan respecto a la vulneración en cuanto al pago o compensación de las horas extras, sobre todo a la vulneración del derecho a la desconexión digital.

Hernández et al (2018) precisa que la muestra, es aquel subconjunto que existe dentro de la población de estudio, la cual comprende personas, comunidades, eventos y los acontecimientos, de donde se recolectan las informaciones y datos, sin la necesidad de que se realice el análisis estadístico de toda la población (p. 384).

De esta forma, en relación con el objeto estudiado, la unidad que será analizada o de muestra, está constituidas por ocho (06) entrevistas a los diferentes expertos de la materia, analizando dos (02) casos que han sido promovido en los años 2020 y 2021, empleando el carácter de la muestra no probabilística, considerando que la elección que se realiza no estuvo condicionada a la probabilidad, ya que responden a las causas que

estén vinculadas con el trabajo de investigación que se realizó y conforme a los propósitos del investigador.

Tabla 3: Participantes

EXPERTOS EN LA MATERIA	ESPECIALIDAD	CARGO
<p>Abogados</p> <p>Carlos Alberto Díaz Cabrejos</p> <p>Walter Pérez Vásquez</p> <p>Carlos Palomino Guerra</p> <p>Carol Alcántara Zuloeta</p> <p>Luis Martín Bravo Senmache</p> <p>Ernesto Florentino Lam Sánchez</p>	<p>Laboral</p>	<p>Independiente</p>

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos,

Para la elaboración del presente informe de investigación fue preciso e indispensable el recabar todos los datos que se emplearon, como los instrumentos y las técnicas correcta y compatible con el enfoque cualitativo de la investigación, con la finalidad de darle un gran aporte al objeto de estudio. La técnica viene a ser los medios e instrumentos mediante los que se efectiviza el método. Un conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve la ciencia, los que se materializan como reglas y operaciones que permiten el manejo de los instrumentos que apoyan a la persona en la aplicación de los métodos (Sánchez et al .2018).

Las técnicas cualitativas hacen referencia a procedimientos de actuación concreta y particular de recogida de información vinculada con el método de investigación que se está utilizando. La selección de las técnicas es independiente del enfoque epistemológico

del investigador. Si bien las técnicas cualitativas han sido objeto de críticas por una presunta falta de objetividad e imposibilidad de reproducción de datos, las mismas permiten generar los aportes mediante análisis e inferencia de sus participantes (Sánchez et al. cómo se menciona en Compoy y Gomes, 2021).

En la presente investigación como técnicas de recolección de datos se ha tenido en cuenta la observación, la entrevista y el análisis documental, en cuanto a la primera, según Baena (2017) el investigador debe “sumergirse” en los datos, aprender de ellos todo lo que pueda. La observación permite el estudio de diferentes formas de conducta, donde se encuentra una dificultad generar una adecuada información con los sujetos. En dicho contexto mediante la observación, el estudioso se ubica en la realidad, en un determinado escenario, identificando sus fuentes de estudio, relacionando lo recogido con el objeto de la investigación.

En cuanto a la entrevista es una técnica muy útil en el estudio cualitativo que permite recoger información, viene a ser una conversación que se lleva a cabo con un objetivo determinado diferente al hecho de conversar. (Díaz et al., 2013).

Respecto a la última técnica descrita, el análisis documental es una forma de investigación técnica, cuya finalidad es narrar y representar información extraída de documentos de forma sistemática con el objeto de permitir su recuperación. Su procesamiento implica la extracción científico-informativa (Dulzaides y Molina, 2004).

En el proceso de la investigación científica, es fundamental el sustento mediante documentos, independientemente del tipo de investigación de que se trate, por tal motivo, para el acopio y manejo de la información pertinente, se hace necesario el empleo de diversos instrumentos (Robledo, 2010).

En cuanto a los instrumentos empleados se ha tenido en cuenta la guía de observación, la guía de entrevista y el análisis documental, por la primera, se elabora la guía teniendo presente obtener percepciones del mundo, del fenómeno de estudio

empleando todas las facultades necesarias, delimitando lo que se observará. (Álvarez et al., 2016).

Con relación a la Guía de entrevista, el entrevistador o investigador obtiene los datos del entrevistado de forma individual. La entrevista puede ser informal y no estructurada, esto es, responder a una conversación. Las preguntas son guía, abiertas y espontáneas, y el entrevistador permite que el flujo de la entrevista dicte las siguientes preguntas. (“Métodos de recolección” 2021)

Finalmente, respecto al último instrumento empleado en la investigación, la guía de análisis documental, comprende la elaboración de fichas donde se anotará los datos y el resumen de la lectura, es mediante las fichas que se toma nota de la información que se utilizará en la investigación.

2.5. Procedimientos para la recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que, la recolección de datos en una investigación con enfoque cualitativo, se encuentra dirigida a impulsar al investigador para poder entender las variables de estudio, inclinándolo a las técnicas pertinentes, siendo la observación una de las principales técnicas.

En dicho contexto, para responder a los objetivos que fueron planteados en la investigación, se empleó instrumentos de recolección de datos y adheridos a las técnicas, llevando a cabo el análisis de la muestra de análisis, lo que requirió que se acudiera en búsqueda de abogados laboristas para recoger datos relevantes originándose una comunicación más directa entre los informantes y el estudioso.

2.6. Procedimiento de análisis de datos

Es una actividad que se realiza después del recojo de información. Es un procedimiento a realizar de manera escrita o electrónica. Los instrumentos que recaudan la información son fuentes precisas para el inicio del procesamiento que considera tres etapas: La revisión crítica, la construcción de la base de datos y el ordenamiento y

reducción de los datos (Ñaupas et al., 2013). Esta actividad permitirá procesar la información obtenida después de la aplicación de los instrumentos.

El estudio al ser cualitativo, su análisis comprende la información de tipo verbal, los datos narrativos y no numéricos, para que brinde la información sobre los criterios y alcances legales del tratamiento de las horas extras y del derecho a la desconexión digital, por ello, se contó con el apoyo de abogados especialistas en la rama del derecho laboral.

De la entrevista aplicada a los informantes, se ha podido extraer sus percepciones de manera individual, las mismas que han sido consideradas teniendo en cuenta el orden de las preguntas formuladas, permitiendo agrupar los datos más importantes que brindaron, lo que de manera ordenada y coherente se resumió con el fin de realizar la interpretación de los recogido

Uno de los métodos que fueron empleados está centrado en el dialogo, lo cual según Lerma (2016) en una investigación cualitativa es la que busca un mejor entendimiento de la realidad, llevando a cabo un importante análisis de lo recabado de forma subjetiva, en donde a la realidad estudiada se le suman detalles importantes, como es donde labora, especialidad y sobre lo que siente y lo que transmiten los sujetos.

Se empleó el método naturista, el cual contribuye a comprender e interpretar la realidad educativa de manera concreta, sin necesidad de preocuparse de la relación causa-efecto. Su finalidad es entender el contexto con el que se va a investigar, convirtiéndolo a los participantes en los sujetos de la investigación (Fraile y Vizcarra, 2009). Lo expuesto permite construir el conocimiento desde lo específico hasta lo general. Y también se empleó el método descriptivo que permite la descripción de un fenómeno de estudio.

2.7. Criterios éticos

Para el desarrollo de esta investigación, se cumplió con la respectivas normas y políticas internas de la universidad, así también la formalidad y rigurosidad que el trabajo amerita, adecuándose a las normas APA y parafraseando lo señalado por los autores.

Se ha respetado cada comentario y opinión recogida por los autores, así como la información proporcionada por los entrevistados, comunicándose les que serían grabados con total seguridad y sobre todo con el consentimiento de cada entrevistado, a quienes se les precisó la finalidad que se quería alcanzar con la investigación, así como el destino que tendría el estudio.

Se ha tenido en cuenta los siguientes principios:

Principio de beneficencia, se busca un aporte social, no un daño a la persona, por ello, se pretende alcanzar todos los objetivos planificados y minimizar los posibles riesgos para el individuo. (Declos, 2018).

Principio de respeto por las personas este principio de la mano con el consentimiento informado, trata a las personas como seres autónomos y protege a aquellas con autonomía limitada (vulnerables) (Declos, 2018)

El principio del consentimiento informado es una necesidad para quien realiza la investigación, porque se tiene que desenvolver en buena fe por parte de quien le aportará en el estudio, por ello es relevante que para que se genere una relación de confianza se considere todas las implicancias a las que se enfrentará. Este proceso persigue que se cumplan los criterios de inclusión, los cuales se le propone que ingresen al estudio (Suarez, 2013).

Principio de Justicia, trata de otorgar un trato justo a los aportantes de la investigación, estableciendo de manera equitativa tanto beneficioso como obligatorio que deriva de formar parte de un estudio. (Declos, 2018).

Principio de integridad: comprende la totalidad de la persona tanto física como psicológicamente, se ve al ser humano como un individuo total e integral conformado por sí mismo y las circunstancias de espacio y tiempo con relación a otras personas con quienes forma comunidad en interdependencia con un ecosistema (Osorio, 2000).

Principio de Dignidad Humana Supone un aspecto complicado considerando que comprende varios significados que, además, ha sido socializado por la doctrina, sin

embargo, para efectos de la investigación interesa el concepto vinculado con el principio ético jurídico. (Aparisi, 2013).

2.7.1. Criterios de rigor científico

La investigación pretendió que se cumplieran todas las normativas que rige la universidad USS, con el cual se brindó y se garantizó que el estudio realizado tenga veracidad en su contenido, al igual que la información con todos los datos recopilados. Para este efecto, se ha empleado criterios ya difundidos y que avala la confiabilidad de los resultados obtenidos, en los que se utilizaron las validaciones respecto a la guía de entrevista, así como el análisis documental, que tienen una total correspondencia con lo que fue proporcionado por cada participante

La investigación tomó en cuenta los siguientes criterios.

La fiabilidad, por la cual, otros estudiosos emplean los mismos mecanismos de medida o de análisis sobre la misma información, se generarían los mismos resultados (Bernardo et al. 2019).

La Generalización, resultado de la percepción de la investigación por audiencias oportunas que pueden interpretar de forma libre los resultados en relación a lo que se desea en el estudio, dada la multidimensionalidad y flexibilidad de los aspectos conceptuales y metodológicos del estudio realizado (Suarez, 2007).

Neutralidad, bajo este criterio los resultados que se obtengan del estudio están orientados a asegurar la verdad de las narraciones hechas por los participantes. De esta forma permite conocer sobre el papel del investigador durante el trabajo de campo. (Noreña, et al., 2012).

Credibilidad, esta se consigue en el momento en el que el investigador mediante la observación y la conversación con los participantes logra recoger información relevante que con reconocidas por los informantes como verdadera. (Castillo y Vásquez, 2003).

Relevancia persigue analizar la pertinencia ya sea de los instrumentos o criterios que se adopten para el desarrollo de la investigación. También se refiere a la contribución con nuevos hallazgos y nuevas posiciones teóricas y conceptuales. (Niño, 2011).

Tabla 4: Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (GUÍA DE ENTREVISTA)		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
Dr. Ludeña González, Gerardo Francisco	Docente USS	95%
Dra. Rosa Elizabeth Delgado Fernández	Docente USS	95%
Dr. Carlos André Rodas Quintana	Docente USS	95%
PROMEDIO	95%	

Fuente: Elaboración Propia

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

A continuación, están detallados los resultados del informe de investigación que fueron recogidos de la técnica de entrevista realizada.

Tabla 5: pregunta 1: ¿Considera usted que el tratamiento de las horas extras debería considerar las labores que se realizan fuera de la jornada laboral, mediante el trabajo remoto, cualquiera fuera su modalidad?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	Si, debería considerar las labores que se realizan fuera de la jornada laboral por corresponder a una actividad laboral del trabajador competente a sus funciones.
Walter Pérez Vásquez	El tratamiento de las horas extras, si debería considerar las labores que se realizan fuera de la jornada laboral, teniendo en cuenta que corresponde a una respectiva actividad laboral, realizada por un trabajador.
Carlos Palomino Guerra	Si supera la jornada laboral y si es un trabajador sujeto a fiscalización deben considerarse horas extras, ya que existe un reglamento interno que fija las horas en las cuales se realizará la labor efectiva
Carol Alcántara Zuloeta	Si, porque el hecho que un trabajador realice trabajo remoto, no quiere decir que su "jornada laboral" no tenga un fin, por lo tanto, se debería respetar los tiempos establecidos en la empresa.
Luis Martín Bravo Senmache	Depende del acuerdo que haya entre el trabajador y empresa, teniendo en cuenta siempre los derechos que respaldan sus actividades laborales
Ernesto Florentino Lam Sanchez	Nuestra normativa laboral indica que, el trabajador que supere la jornada laboral, tendrá derecho al pago de horas extras, es decir, al pago de las dos primeras de 25% y las siguientes el 35%; no obstante, estos trabajadores deben estar sujeto a fiscalización.

Corolario: los diferentes entrevistados efectivamente consideran que el tratamiento de las horas extras se debería considerar a las labores que se realizan fuera de la jornada laboral mediante lo que es el trabajo remoto, ya que este aspecto proporciona una posición adecuada sin vulnerar el derecho al trabajador.

Se debe tener en cuenta que existe un vacío dentro de la definición de desconexión digital y que tampoco ha sido abordado a nivel legislativo, ya que la jornada laboral se deduce que se completa con las 8 horas, sin embargo, en la práctica muchas instituciones no respetan el horario establecido dentro de la jornada laboral que son las 8 horas, perjudicando de esa forma al trabajador de poder hacer uso del tiempo que le resta de día en actividades distintas al ámbito laboral.

Tabla 6: pregunta 2: ¿Considera usted que el tratamiento de las horas extras debería ser negociable, en vez de establecer una normativa para su pago o compensación mientras que se desarrolla el trabajo remoto?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	Debería ser dentro del marco legal, estableciendo la norma que apruebe el pago a su compensación, ya que sería más factible tanto para el trabajador como para el empleador.
Walter Pérez Vásquez	Se debería establecer una normativa para su pago o compensación en tiempo de descanso, toda vez que permitiría que el trabajador se encuentre más motivado para realizar la labor encomendada
Carlos Palomino Guerra	Se podría compensar con descansos, si es que la empresa no se encuentra en posibilidades de realizar el pago en efectivo, teniendo en cuenta que el trabajador cumplió con la labor efectiva
Carol Alcántara Zuloeta	Las horas extras, su pago, ya son negociables; según la legislación actual se pueden pedir días de descansos compensatorios, previo aviso del trabajador el día que se ajuste a su requerimiento.

Luis Martín Bravo Senmache	Si, debe ser flexible. Para ello debe haber un protocolo que se elabore para cada trabajador remoto, de acuerdo a su perfil, necesidad y posibilidades.
Ernesto Florentino Lam Sánchez	Ambas partes pueden arribar a un acuerdo por la acumulación de horas extras, puede ser pago en efectivo o días de descanso, dependiendo de la disposición del trabajador.

Corolario: De acuerdo a los entrevistados, se considera que si se debería establecer una normativa para el pago de compensación mientras se desarrolla el trabajo remoto, ya que si bien es cierto La regulación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso son fundamentales en toda relación laboral, en este caso el empleador en ocasiones negocia el pago de compensación con el tiempo de descanso, sin tener en cuenta que actualmente vulnera el derecho a la desconexión digital por medio del trabajo remoto, lo cual no permite garantizar que se conserve la salud del trabajador y como consecuencia de ello el buen desempeño en sus labores, quien se ve afectado directamente al no poder gozar de su merecido descanso.

Tabla 7: pregunta 3: ¿considera usted que por realizar trabajo remoto existe cierta flexibilidad en la jornada laboral, no siendo necesario el pago de horas extras?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	No existe flexibilidad, sino la necesidad en la jornada laboral, debiendo ser compensado el pago de las horas extras teniendo en cuenta que se fija un horario de ingreso y de salida.
Walter Pérez Vásquez	No debería existir cierta flexibilidad en la jornada laboral, ya que el empleador a veces no toma en cuenta esas horas extras y por lo tanto no compensa el pago de ello
Carlos Palomino Guerra	Si existe un programa para monitorear al trabajador, no existiría la flexibilidad., toda vez que el trabajador puede estar sujeto a monitoreo en sus horas establecidas del trabajo

Carol Alcántara Zuloeta	El trabajo en horas extras siempre debe ser remunerado o compensado, porque la ley así lo establece, cuando el trabajo es en forma presencial y por lo tanto debería ser lo mismo en el trabajo remoto.
Luis Martín Bravo Senmache	Si hay flexibilidad si es que no hay protocolo previo. Esta debe ser la norma a observar, si las 8 horas se reparten o no; y si se reparten, como se hace y quien elige.
Ernesto Florentino Lam Sánchez	Si el trabajador se encuentra sujeto a fiscalización, dicha labor remota no será flexible, porque el empleador estaría en constante monitoreo con el trabajador.

Corolario: de acuerdo a las respuestas vertidas por los abogados entrevistados, se afirma que no existe una flexibilidad en la jornada laboral por realizar trabajo remoto, ya que debería existir la compensación por los trabajos extras.

Ya que las horas extras es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria laboral, que de acuerdo a lo establecido por el ordenamiento jurídico peruano sería el sobre tiempo laborado en una jornada ordinaria diaria de 8 horas o de 48 horas a la semana. Ha quedado prescrito por el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Ley de la Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo que dicho trabajo es voluntario tanto para su otorgamiento como en su prestación, teniendo siempre en cuenta los derechos del trabajador.

Tabla 8: **pregunta 4:** ¿Considera usted que se están vulnerando los derechos de los trabajadores producto del trabajo remoto?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	No, antes se le viene capacitando, en este nuevo método de trabajo, que ya se aplica desde algunos años en otros países, como en el Brasil.

Walter Pérez Vásquez	En tanto el trabajo remoto, esté debidamente reglamentado, respetando la jornada laboral, no se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores.
Carlos Palomino Guerra	Se dan casos cuando el empleador piensa que el trabajador está a su disposición las 24 horas del día, llegando a veces a vulnerar sus derechos que por ley le corresponde.
Carol Alcántara Zuloeta	Probablemente, aunque no he tenido conocimiento de ningún caso.
Luis Martín Bravo Senmache	Sí. Existe asunción una de pago por parte del trabajador, que no se ha devuelto por el empleador (wifi, luz, pc, etc.) y a veces el empleador no lo toma en cuenta al momento de efectuar el pago
Ernesto Florentino Lam Sánchez	Sería al pago de un bono por utilizar los propios recursos del trabajador como: Computadora propia, luz, internet, etc., tomándolo como un pago extra por los servicios brindados.

Corolario; de acuerdo a las respuestas de los abogados entrevistados, 2 de ellos consideran que efectivamente no existe vulneración a los derechos de los trabajadores por el medio del trabajo remoto, ya que ello está reglamentado y a los trabajadores se les da a conocer por medio de capacitaciones para brindarle la información necesaria, ya que de acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 1234-2020-SERVIR-GPGSC, se ha establecido que a diferencia de lo que ocurre en el trabajo presencial, el trabajo remoto se mide por el cumplimiento de los encargos y no por la cantidad de tiempo que el servidor se encuentra conectado a los medios digitales que emplea para realizar sus funciones, ello quiere decir que el trabajo remoto estaría siendo monitoreado en función a las metas y no a la jornada de trabajo, en tanto a los 4 entrevistados consideran que si existe vulneración ya que al no estar establecido adecuadamente, no brinda una mayor protección al empleador, para ello los entrevistados recomiendan que debería existir un bono extra con

respecto a los gastos que se generan con el trabajo remoto (gasto de luz, wifi, pc, entre otros).

Tabla 9: pregunta 5: ¿considera usted que se respeta el derecho a la jornada laboral, el descanso, la desconexión digital en el desarrollo del trabajo remoto?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	Al no existir la norma que implemente el trabajo remoto, corre el riesgo que no se respete el derecho a la jornada laboral, descanso y desconexión digital en el desarrollo de dicho método de trabajo.
Walter Pérez Vásquez	Generalmente, no se respeta el derecho a la jornada laboral, descanso y desconexión digital en el desarrollo del trabajo remoto, al no encontrarse en muchos casos debidamente implementados con las correspondientes normas para el caso.
Carlos Palomino Guerra	Sobre la jornada laboral en diferentes casos nunca se respeta por la necesidad de la empresa, y por lo tanto vulneran los derechos del trabajador
Carol Alcántara Zuloeta	Considero que, al existir desconocimiento de la normativa laboral respecto al trabajo remoto, los empleadores y trabajadores no tienen claros sus derechos y obligaciones.
Luis Martín Bravo Senmache	Sí y no. Sí, porque en el remoto el trabajador elige cuándo trabajar (para ello es necesario un protocolo); si el empleador le impone las horas a trabajar, entonces no, porque podría trabajar incluso después de las 8 horas.
Ernesto Florentino Lam Sanchez	Es escaso el cumplimiento de la desconexión digital, por ende, no se respeta, porque no consideran que el trabajador tiene horas libres(refrigerio) que deben ser respetadas por el empleador.

Corolario: de acuerdo a las respuestas de los abogados concuerdan que no se respeta el derecho a la jornada laboral, ya que si bien es cierto existe una ley sobre el

trabajo en la cual especifica tanto la obligación del empleador y el trabajador, sin embargo, en la realidad no se aplica adecuadamente.

Mediante el Decreto Supremo No. 004-2021-TR, el 11 de marzo del presente, se reguló el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, por el cual el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones o cualquier otro elemento análogo que se emplee para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital. En dicho contexto, se considera el uso de este derecho una vez acabada la jornada laboral, de tal forma que no existan requerimientos ni coacción por parte del empleador para solicitar tareas o actividades en el periodo de descanso, días libres o durante sus licencias.

Mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 se modificó el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el cual se establece dentro de las obligaciones y el empleador debe respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador.

Tabla 10: pregunta 6: ¿considera usted que se debería modificar la norma actual de la desconexión digital?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	Sí, debería modificarse la norma actual, en busca de perfeccionarse para beneficio tanto del trabajador como empleador y así poder llegar a un consenso mutuo
Walter Pérez Vásquez	Sí, se debería modificar en la medida de la realidad de la actividad laboral, incorporando nuevas medidas, de tal forma que se cumple como corresponde de la desconexión digital.
Carlos Palomino Guerra	Se debería incorporar nuevas medidas que refuercen la desconexión digital y sobre todo que sean claras y fácil de interpretar tanto para el empleador como para el trabajador

Carol Alcántara Zuloeta	Debería actualizarse para ser aplicada en nuestra realidad, ya que no la legislación no ha tomado en cuenta los cambios actuales que se han generado por estos tiempos
Luis Martín Bravo Senmache	Sí, debe ser general, que incluya el teletrabajo y que tenga proyección en el tiempo. (que crece más en la pandemia), ya que, al existir tipos de trabajos actuales, han ocasionado diferentes interpretaciones de la norma.
Ernesto Florentino Lam Sánchez	Intervención de las autoridades competentes a fin de supervisar el cumplimiento de la normativa vigente y sobre todo implementar artículos que se adapten a la realidad.

Corolario: de acuerdo a los entrevistados, efectivamente han establecido que si se debería modificar en medida de la realidad de la actividad laboral e incluso podría incorporarse nuevas medidas que puedan brindar una seguridad jurídica tanto para el trabajador como para el empleador, sin que vulnere sus derechos de acuerdo al Decreto de Urgencia N° 127-2020 establece en su respectivo artículo en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que tanto el empleador y el trabajador deben saber debidamente sus obligaciones, pero en la realidad aún existen deficiencia con respecto a sus disposiciones, por ende se debería tener en cuenta medidas que se adapten a la realidad del trabajo remoto teniendo en cuenta que actualmente ha incrementado los trabajos bajo esta modalidad, dando una contraste diferente a lo estipulado en la norma, teniendo también en cuenta el Decreto Supremo (No. 004-2021-TR), publicado el 11 de marzo de 2021, establece los lineamientos que regulan el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo remoto, el cual no está debidamente adecuado a la realidad actual.

Tabla 11: pregunta 7: ¿considera usted que en el trabajo remoto se debe considerar el pago de las horas extras?

Entrevistado	Ideas fuerza
--------------	--------------

Carlos Alberto Díaz Cabrejos	Por supuesto, las horas extras están reconocidas por la ley, por lo que deben ser pagadas o compensadas, sin importar la forma o método de trabajo usado.
Walter Pérez Vásquez	Teniendo en cuenta que en la realización de todo trabajo existen derechos para el trabajador, entonces también esta forma de trabajo debe considerar el pago de horas extras.
Carlos Palomino Guerra	En todas las modalidades se debe considerar dicho pago, pero teniendo en cuenta que esta modalidad es más compleja se debe considerar como fundamental el pago de horas extras
Carol Alcántara Zuloeta	Claro, las horas extras siempre deben ser pagadas o compensadas, sin importar si el trabajo es presencial o remoto, aunque en el segundo caso se debe tomar en cuenta que se utiliza accesorios (laptop, pc entre otros) propios ocasionando gastos extras por parte del trabajador.
Luis Martín Bravo Senmache	Sí, pero previamente se deben establecer las reglas para ello, se debe acordar en cada caso un protocolo que regule este extremo, tanto que beneficie al trabajador como al empleador.
Ernesto Florentino Lam Sanchez	Si supera la jornada laboral, se le hará efectivo el pago, pero también el empleador debe tener en cuenta el horario que se le fija al trabajador para no vulnerar su tiempo libre.

Corolario: de acuerdo a las respuestas de los entrevistados, si se debería considerar el pago extra en el trabajo remoto, ya que como lo establece la ley es considerado como el trabajo presencial, pero en este caso se realiza en el hogar, con la diferencia que se debe utilizar los implementos digitales necesarios para ello, entonces debe existir un pago extra para su realización, entonces al estar en disposición por nuestra legislación, el empleador debería tener en cuenta la necesidad de implementar el pago extra de acuerdo al rubro del trabajo que se asigne, ello previo a un acuerdo con el empleador, sin afectar su rendimiento ni sus beneficios sociales que por ende le corresponde.

Tabla 12: pregunta 8: ¿Considera usted que se debe elaborar un protocolo que precise las pautas para el pago o compensación de las horas extras como derecho laboral del trabajador?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	Es necesario reglamentar el pago o compensación de las horas extras como derecho laboral, ya que así podría ser más sencillo para el empleador al momento de pagarle al trabajador
Walter Pérez Vásquez	Sí, es necesario que se establezca las pautas, con lo cual se estaría precisando las obligaciones y derechos del trabajador con respecto a su jornada laboral
Carlos Palomino Guerra	Sí, en todos los casos, porque al elaborar el protocolo de la pauta de pago, sería más factible ya que el empleador podría adjuntarlo en sus normas internas
Carol Alcántara Zuloeta	Sería de gran ayuda no solo para el trabajador sino también para el empleador, porque ayudaría a mejorar el entendimiento de la compensación de las horas extras en el derecho laboral
Luis Martín Bravo Senmache	Sí. Es necesario regular normativamente esto; de lo contrario la flexibilidad natural del trabajo remoto haría muy difícil – si no imposible – el reconocimiento de horas extras.
Ernesto Florentino Lam Sanchez	En todas las modalidades sería necesario que se implemente una adecuada elaboración alguna pauta que fije formalmente el pago y compensación de horas extras.

Corolario: De acuerdo a las respuestas de los entrevistados, si se debe elaborar un protocolo que precise las pautas para el pago o compensación de las horas extras, como derecho laboral del trabajador remoto, toda vez que enmarcaría un plano normativo que defienda al trabajador en caso de que el empleador actúe de una manera incorrecta, recargando de labor a su empleado fuera del horario establecido. En ese sentido, con la implementación de un protocolo adecuado, el empleador y el trabajador estará obligado a

cumplir con los horarios establecidos en los contratos respetando los tiempos designados para ingerir alimentos, por ejemplo.

Tabla 13: pregunta 9: ¿Considera usted que era necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	Por supuesto que es necesario la regulación en bienestar del trabajador como del empleador, ya que ambos deben tener claro el tipo de trabajo que se regirá en adelante
Walter Pérez Vásquez	Si era necesaria, teniendo en cuenta los deberes y derechos, tanto de los trabajadores como empleadores, teniendo en cuenta que actualmente existen varios cambios en nuestra sociedad
Carlos Palomino Guerra	Si para el beneficio de ambas partes, y sobre todo respetando los deberes y los derechos tanto del empleador como del trabajador en la jornada laboral.
Carol Alcántara Zuloeta	Si, sobre todo ahora en esta nueva realidad que ha permitido evaluar la necesidad de implementar regulaciones de los trabajos remotos y la desconexión digital
Luis Martín Bravo Senmache	Sí, en un cuerpo legal autónomo y para las relaciones laborales ordinarias, ya sea públicas o privadas, ya que, al tener una norma clara y concisa, se puede aplicar adecuadamente a la realidad
Ernesto Florentino Lam Sánchez	Si, ya que es necesario para la coyuntura actual que estamos pasando y es indispensable actualmente ya que varias empresas se han regido por los trabajos remotos.

Corolario: Los diferentes entrevistados concuerdan en que, sí es ineludible la regulación del derecho a la desconexión digital, para que no se cometan abusos, y tanto el empleador como el trabajador tengan claro los horarios establecidos, cabe resaltar que para muchos en la actualidad es un tema nuevo que se presentó de forma repentina debido

a la pandemia que obligó a que muchas empresas cerraran sus puertas por tiempos prolongados y otras decidieron que sus empleados atienden desde sus domicilios. Por eso es importante entender que como se trató de un tema nuevo el diálogo es la mejor arma para llegar a acuerdos y a través de una regulación se respete el derecho a la desconexión digital, toda vez que por un lado tenemos al empleador que quiere cumplir con los objetivos trazados por la empresa, por otro lado tenemos al trabajador que refiere que después de sus horas establecidas no está obligado a contestar llamadas de su empleador y mucho menos cumplir con el requerimiento después de culminado su jornal.

Tabla 14: pregunta 10: ¿Considera usted que no fue necesaria la regulación del derecho a la desconexión porque contamos con la norma que regula la jornada laboral?

Entrevistado	Ideas fuerza
Carlos Alberto Díaz Cabrejos	Es necesaria la regulación, por tratarse de un nuevo método de trabajo y por ende se ha aplicado a varias empresas esta modalidad, tanto que el trabajador ha tenido que adaptarse a ello.
Walter Pérez Vásquez	Si fue necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital, tratándose de diferentes modalidades de trabajo y sobre todo por ser una modalidad nueva.
Carlos Palomino Guerra	Si es necesaria, porque la norma de la jornada laboral rige para los trabajos presenciales, en cambio la regulación de la desconexión digital se rige por la modalidad del trabajo remoto
Carol Alcántara Zuloeta	Al contrario, siempre será necesaria, ya que actualmente el trabajo remoto se ha incrementado por la realidad que estamos aun atravesando (COVID-19)
Luis Martín Bravo Senmache	Si fue necesaria. La norma de la jornada laboral se refiere a trabajos presenciales tradicionales. Con la tecnología en el trabajo este panorama cambió.

Ernesto Florentino Lam Sánchez	Si es necesario la regulación del derecho a la desconexión para evitar contingencias laborales a futuras, por lo tanto, debería existir un marco legal específico para esta modalidad.
--------------------------------	--

Corolario: Los diferentes entrevistados por lo contrario refirieron que si es necesario la regulación del derecho a la desconexión digital a pesar de que ya contamos con una norma que regula la jornada laboral pero dentro de un trabajo que se realiza de forma presencial por lo tanto se debe realizar un profundo análisis de la normatividad laboral vigente y buscar un verdadero equilibrio para que no se desnaturalice los contratos y se tenga que estar recurriendo con elevada frecuencia a la entidad judicial para reclamar por un derecho vulnerado en el sentido que no se respeta la desconexión laboral.

De acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 1234-2020-SERVIR-GPGSC, se ha establecido que a diferencia de lo que ocurre en el trabajo presencial, el trabajo remoto se mide por el cumplimiento de los encargos y no por la cantidad de tiempo que el servidor se encuentra conectado a los medios digitales que emplea para realizar sus funciones, ello quiere decir que el trabajo remoto estaría siendo monitoreado en función a las metas y no a la jornada de trabajo.

Dicho sustento se debe a que como el trabajo se realiza en casa y en la misma surgen requerimientos propios de las actividades domésticas, lo que se persigue es generar el espacio para poder equilibrar la atención del hogar y de las funciones encomendadas en el trabajo, por ello, la asignación de las funciones debería ser equiparables a aquellas que se desarrollaban en forma presencial, de esta manera plasmarlas dentro de un criterio de razonabilidad.

Tabla 15: Criterios de interpretación de técnicas de estudio de caso y fuente

documental

Estudio de caso	Análisis documental
<p>Se consideró la sentencia del EXPEDIENTE 5703-2017 que refiere el derecho a la desconexión digital y el pago de horas extras en el trabajo remoto, el proceso fue en contra de Telefónica del Perú por el pago de horas extras, En el caso materia de análisis, se ha dejado establecido que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, por el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, se genera la presunción de que ha realizado trabajo en sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria para poder demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional. Se declaró fundada la casación. En el contexto peruano, se considera que el hacer requerimientos fuera de la jornada laboral implica pedir un trabajo</p>	<p>De los análisis documentales, tenemos como el objetivo general: Analizar las condiciones de las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital , teniendo como Fuente la Casación Laboral 16939-2017 Lima, en donde refiere que según el Convenio individual de condiciones de trabajo del 21 de noviembre del 2006, en el proceso, el accionante estaba sujeto a un sistema de trabajo compensatorio y atípico 14 días de trabajo de 10 horas y 15 minutos efectivos cada día por 7 días de descanso compensatorio continuados. Este sistema compensa las horas de trabajo adicional diario a días de descanso semanal remunerados, de modo tal que no supera las 48 horas semanales en promedio por un periodo que comprende 3 semanas, por lo tanto la finalidad de establecer la realización de las horas extras, la empresa debe acordar con el empleador y dar su conformidad al respecto, casos atípicos se presentan, donde no se puede alegar horas extras si el empresario tiene en cuenta el periodo para hacer</p>

extraordinario a la jornada laboral, en cuyo efecto, se estaría configurando las horas extras. Este derecho a la desconexión digital está totalmente ligado al derecho a las horas extras, puesto que, si se irrumpe en el descanso del trabajador, si se requiere de sus servicios cuando debería estar desconectado digitalmente, entonces es justo que este reclame el pago de sus horas extras y que se establezca la normativa acorde para que se efective ya sea uno, así como ambos

En el segundo estudio de caso en el **EXPEDIENTE N° 6071-2016**, la demandante solicita el pago de las horas extras, el colegiado indica que las horas extras son trabajos extraordinarios que se realizan una vez cumplida la jornada ordinaria de ocho horas y para su recepción el trabajador debe acreditar haber laborado horas extras y por su parte la empleadora debe acreditar haber abonado las mismas. En el caso materia de análisis no se dio ni lo uno ni lo otro, siendo imposible hacer efectivo el pago de las horas extras

Debe precisarse que de conformidad con el artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR el empleador está obligado a registrar el trabajo

variación horaria, de tal forma que se podría trabajar más de las 8 horas al día y no corresponder el pago de las horas extras, porque el periodo horario en exceso se está compensando con tiempo de descanso, en tal sentido, no se estaría vulnerando el derecho a la desconexión digital, si en la consideración de esos 7 días de descanso, no se le requiere ningún tipo de trabajo.

como ficha documental del objetivo específico 1: Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital, tenemos la Fuente Pérez, F. (2020) Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Revista Scielo y la segunda ficha documental sobre Camos, I y Sierra, A (2021) El derecho a la desconexión digital laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información donde refiere la primera que, la desconexión en la era digital es un asunto que debe ser atendido considerando que es un requisito fundamental que las autoridades de trabajo se concentren en validar que el tiempo asignado para las funciones, es decir el cumplimiento de la jornada laboral responda a garantizar un tiempo decente de trabajo y por ende el respeto

<p>prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables, la deficiencia de estos sistemas no es obstáculos para el reconocimiento y pago de las horas extras si el trabajador logra demostrarlos mediante otros medios. El otorgar la posibilidad de que sea el empleado quien acredite la realización de horas extras, constituye un criterio a su favor, pero si no logra corroborar lo porque no cuenta con evidencia objetiva, el juzgador no podrá determinar en su favor, lo cual es totalmente, lógico, razonable y justo</p> <p>Se debe considerar si a nivel presencial resultaba difícil recabar los medios idóneos para poder demostrar la realización de horas extras, mucho más complicado se desarrolla el panorama cuando se trata de acreditar de manera objetiva la realización de horas extras en la modalidad virtual, hecho que debe ser valorado por el legislados con la finalidad de que se le considere su pago o compensación y de esta forma no se afecte el derecho a la desconexión digital.</p>	<p>al descanso del trabajador. Por otro lado, resulta importante considerar que, dentro de este derecho a la desconexión digital, se ha concebido el conciliar la familia, la salud y la intimidad como derechos fundamentales del individuo. Y el segundo Se realiza una puntualización importante respecto del novísimo derecho a la desconexión digital, el cual ha sido bastante criticado teniendo en cuenta que si la constitución política del Perú fija una jornada de trabajo, que si el mismo Decreto legislativo N° 728 establece la misma jornada de trabajo y reconoce el derecho al descanso laboral, porque es necesario precisar en un contexto en el cual también se desarrolla el trabajo pero a nivel digital y; la respuesta la encontramos precisamente en este artículo, donde se precisa que dada la vulneración existente a la jornada laboral, exigiendo labores en sobretiempo sin contraprestación alguna, es necesario generar un derecho que exija a los empleadores tener en cuenta los momentos para realizar los requerimientos de trabajo.</p> <p>Del objetivo específico 2: Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador se</p>
--	--

consideró dos fichas documentales, primero la Fuente Casación Laboral N° 12439-2017 La Libertad y la segunda Casación Laboral N° 8314-2016 Lima , el primero es necesario en cuestión procesal consignar criterios jurisprudenciales que permitan homogenizar criterios, de tal forma que el empleado pueda conocer cómo se solucionará un conflicto de intereses que pueda surgir cuando se encuentra en una relación jurídica laboral, más aún si es el empleador quien debe demostrar el trabajo en sobretiempo, porque puede darse el caso que su sistema de registro no permita consignar el trabajo extra y el empleador salga perjudicado o que sus políticas así lo indiquen y no bastaría con que las tenga, sino en demostrar que han sido debidamente socializadas con los trabajadores y la segunda precisa que con la presencialidad existirían ciertos mecanismos para poder demostrar el trabajo en sobretiempo, es necesario puntualizar en la era digital teniendo en cuenta que los requerimientos pueden realizarse hasta por teléfono y no habría forma de acreditar que se solicitó el trabajo fuera de horario o que dicho trabajo demandada una cierta cantidad de

horas que conllevaba a la vulneración del derecho a la desconexión digital.

Como objetivo específico 3: Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras, se tiene como fichas documentales primero que Mediante este dispositivo legal se ha dispuesto que se respeta la plena vigencia del derecho a la desconexión digital para los jueces y juezas, servidores y funcionarios del Poder judicial, conforme a lo establecido la Resolución Administrativa N° 0342-2021-P-CSJLI-PJ Modificatoria del Decreto Supremo N° 004-2021-TR., en donde se emitió las normas que regulaban el trabajo y remoto y analizada la coyuntura que permitía la vulneración de la jornada laboral, se creyó conveniente regular el derecho a la desconexión digital, de esta forma otras instituciones también se pronunciaron, como en el caso materia de evaluación donde se dejó sentado que se debería respetar el derecho a la desconexión digital de los magistrados, entre otras políticas que debían adoptarse para respetar la jornada laboral establecida y como segundo tenemos Informe N° 1781-2020-SERVIR en donde se precisó que los servidores sujetos al trabajo remoto no

generan horas extra propiamente, sin embargo, ello no es impedimento para asignarle labores adicionales a su carga regular, de ese modo, las horas que demande llevar a cabo estas labores adicionales podrán ser informadas a la Oficina de Recursos Humanos como parte de la devolución de licencia con goce de haber compensable, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505

Debe tenerse en cuenta en este informe que si bien no se está considerando el pago de las horas extras cuando se requiera labores fuera de la jornada laboral, es decir, dentro del uso del periodo de desconexión digital, esto no deviene ni en abusivo ni en arbitrario, en la medida que para salvaguardar el trabajo en esta época de crisis sanitaria, se adoptaron una serie de medidas en favor del empleador, siendo una de ellas, la licencia con goce de haber compensable y; el asignar tareas para la devolución de ese tiempo de trabajo resulta justo tanto para el empleador como para el trabajador.

Elaboración: Fuente propia

Corolario: Sobre el análisis realizado al estudio de caso, se analizó para la fuente de estudio de caso: la sentencia del EXPEDIENTE 5703-2017 que refiere el derecho a la desconexión digital y el pago de horas extras en el trabajo remoto, el proceso fue en contra

de Telefónica del Perú por el pago de horas extras, En el caso materia de análisis, se ha dejado establecido que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador y teniendo como segundo estudio de caso en el EXPEDIENTE N° 6071-2016, la demandante solicita el pago de las horas extras, el colegiado indica que las horas extras son trabajos extraordinarios que se realizan una vez cumplida la jornada ordinaria de ocho horas y para su recepción el trabajador debe acreditar haber laborado horas extras y por su parte la empleadora debe acreditar haber abonado las mismas. En el caso materia de análisis no se dio ni lo uno ni lo otro, siendo imposible hacer efectivo el pago de las horas extras, En el contexto peruano, se considera que el hacer requerimientos fuera de la jornada laboral implica pedir un trabajo extraordinario a la jornada laboral, en cuyo efecto, se estaría configurando las horas extras. Este derecho a la desconexión digital está totalmente ligado al derecho a las horas extras, puesto que, si se irrumpe en el descanso del trabajador, si se requiere de sus servicios cuando debería estar desconectado digitalmente, entonces es justo que este reclame el pago de sus horas extras y que se establezca la normativa acorde para que se efective ya sea uno, así como ambos.

De los análisis documentales, tenemos como el objetivo general: Analizar las condiciones de las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital , teniendo como Fuente la Casación Laboral 16939-2017 Lima, en donde refiere que según el Convenio individual de condiciones de trabajo del 21 de noviembre del 2006, en el proceso, el accionante estaba sujeto a un sistema de trabajo compensatorio y atípico 14 días de trabajo de 10 horas y 15 minutos efectivos cada día por 7 días de descanso compensatorio continuados, las aportaciones que contiene esta casación son muy relevantes para considerar los criterios de pago de las horas extras comprendidas como el periodo en sobretiempo a la jornada laboral establecida, en tal sentido, corresponde el pago de las horas extras o su compensación, con la consideración que en el descanso otorgado para compensar las horas extras

Como ficha documental del objetivo específico 1: Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital, tenemos la yt

La segunda ficha se puntualiza en lo importante respecto al novísimo derecho a la desconexión digital, el cual ha sido bastante criticado teniendo en cuenta que si la constitución política del Perú fija una jornada de trabajo, que si el mismo Decreto legislativo N° 728 establece la misma jornada de trabajo y reconoce el derecho al descanso laboral, porque es necesario precisar en un contexto en el cual también se desarrolla el trabajo, pero a nivel digital

Del objetivo específico 2: Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador se consideró dos fichas documentales, primero la Fuente Casación Laboral N° 12439-2017 La Libertad y la segunda Casación Laboral N° 8314-2016 Lima , el primero es necesario en cuestión procesal consignar criterios jurisprudenciales que permitan homogeneizar criterios, de tal forma que el empleado pueda conocer cómo se solucionará un conflicto de intereses que pueda surgir cuando se encuentra en una relación jurídica laboral, más aún si es el empleador quien debe demostrar el trabajo en sobretiempo, porque puede darse el caso que su sistema de registro no permita consignar el trabajo extra y el empleador salga perjudicado o que sus políticas así lo indiquen y no bastaría con que las tenga, sino en demostrar que han sido debidamente socializadas con los trabajadores

La segunda ficha precisa que con la presencialidad existirían ciertos mecanismos para poder demostrar el trabajo en sobretiempo, es necesario puntualizar en la era digital teniendo en cuenta que los requerimientos pueden realizarse hasta por teléfono y no habría forma de acreditar que se solicitó el trabajo fuera de horario o que dicho trabajo demandada una cierta cantidad de horas que conllevaba a la vulneración del derecho a la desconexión digital.

Como objetivo específico 3: Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras, se tiene como fichas documentales primero que Mediante este dispositivo legal se ha dispuesto que se respeta la plena vigencia del derecho a la desconexión digital para los jueces y juezas, servidores y funcionarios del Poder judicial, conforme a lo establecido la Resolución Administrativa N° 0342-2021-P-CSJLI-PJ Modificatoria del Decreto Supremo N° 004-2021-TR., en donde se emitió las normas que regulaban el trabajo y remoto y analizada la coyuntura que permitía la vulneración de la jornada laboral, se creyó conveniente regular el derecho a la desconexión digital, de esta forma otras instituciones también se pronunciaron, como en el caso materia de evaluación donde se dejó sentado que se debería respetar el derecho a la desconexión digital de los magistrados, entre otras políticas que debían adoptarse para respetar la jornada laboral establecida

La segunda ficha documental, se tiene el Informe N° 1781-2020-SERVIR en donde se precisó que los servidores sujetos al trabajo remoto no generan horas extra propiamente, sin embargo, ello no es impedimento para asignarle labores adicionales a su carga regular, de ese modo, las horas que demande llevar a cabo estas labores adicionales podrán ser informadas a la Oficina de Recursos Humanos como parte de la devolución de licencia con goce de haber compensable, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505. Debe tenerse en cuenta en este informe que si bien no se está considerando el pago de las horas extras cuando se requiera labores fuera de la jornada laboral, es decir, dentro del uso del periodo de desconexión digital, esto no deviene ni en abusivo ni en arbitrario, en la medida que, para salvaguardar el trabajo en esta época de crisis sanitaria, se adoptaron una serie de medidas en favor del empleador.

Tabla 16: Criterios de interpretación de técnicas de análisis normativo y análisis comparado

<p align="center">Análisis normativo trasladar de su abordaje teórico</p>	<p align="center">Análisis comparado trasladar de su abordaje teórico</p>
<p>el Decreto Supremo No. 004-2021-TR, el 11 de marzo del presente, se regulo el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, por el cual el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones o cualquier otro elemento análogo que se emplee para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital</p> <p>Mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 se modificó el artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, por el cual se establece dentro de las obligaciones del empleador el respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual, este último podría desconectarse del uso de las herramientas digitales, sin que para dicho efecto tenga alguna consecuencia administrativa o jurídica en su contra.</p> <p>Mediante el Decreto Supremo N° 07-2002-TR de fecha 4 de julio del 2002</p>	<p>En la legislación comparada tenemos que, en Colombia, la Ley de Teletrabajo prescribió que los teletrabajadores no podrían ser sometidos a cargas excesivas, debiéndose respetar sus espacios de descanso y su privacidad. En tal sentido los parámetros establecidos sobre el trabajo realizado en casa precisan el deben de ceñirse al horario laboral, con el objeto de garantizar el derecho a la desconexión digital.</p> <p>En Francia dicho derecho entró en vigor en 2017, siendo el primer país en establecer un marco legal a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso de los trabajadores. Luego, mediante Ley Orgánica 3/2018,</p> <p>en España se contempló este derecho, permitiendo ser el escalón para que otras legislaciones promuevan garantizar el respeto a la vida íntima, personal y familiar de los empleados y</p>

<p>se ha precisado en el artículo 10° que el recargo por el trabajo realizado en sobre tiempo deberá ser cancelado, teniendo en cuenta por las 2 primeras horas, el 25% del valor de la hora ordinaria y de 35% en el supuesto de superar las dos horas y hasta el límite de las mismas, considerando que la norma no establece un tope de horas extras</p> <p>En cuanto a la jurisprudencia, se puede aportar que en el fundamento 20 del expediente N° 4635-2004-AA/TC, se ha establecido que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda una estrecha relación con el establecimiento de una jornada de trabajo razonable, la misma que, no podría ser un impedimento para el adecuado ejercicio del derecho al descanso o convertirlo en impracticable, de ahí que cuando se establezcan jornadas atípicas estas deberán ser razonables y proporcionadas, teniendo en cuenta el tipo de actividad laboral, con la finalidad de que el derecho al descanso diario sea efectivo y posible.</p>	<p>reconocer que fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido se debe descansar</p>
---	--

Corolario: En las legislaciones comparadas tenemos que Colombia prescribió en su ley de teletrabajos, los trabajadores no serían sometidos a cargas excesivas de trabajo, debiéndose respetar sus espacios de descanso y su privacidad. En Francia dicho derecho

entró en vigor en 2017, siendo el primer país en establecer un marco legal a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso de los trabajadores. Luego, mediante Ley Orgánica 3/2018 adaptándose a los cambios que existen actualmente, y en España se contempló este derecho, permitiendo ser el escalón para que otras legislaciones puedan promoverlo y así poder garantizar el respeto a la vida tanto íntima, personal y familiar de los trabajadores y reconocer que fuera del tiempo de trabajo se reconozca legalmente.

Tabla 17: Criterios de interpretación de tipos de triangulación utilizada

Tipos de triangulación	Aplicación en esta investigación
Triangulación de datos	<p>El Perú ha seguido tradicionalmente el Convenio OIT No.1 que establece un pago por hora extra de 25% sobre el valor de la hora ordinaria</p>
Triangulación de investigadores	<p>Investigaciones realizadas por Távara y Chira (2020) en la investigación denominada Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo, refiere que el objetivo es otorgar un alcance para su adecuada regulación, la que se debe desarrollar de la mano con la inspección del trabajo.</p> <p>Así también Buitrago y Ordoñez (2020) enfatiza sobre la importancia de gozar del descanso en las relaciones laborales, en el entendido que el mismo permita garantizar que se conserve la salud del trabajador y como consecuencia de ello el buen desempeño en sus labores, siendo el descanso un derecho laboral contemplado en la Carta Magna. De esta forma queda claro que las repercusiones existentes frente a la vulneración del derecho a la desconexión digital atacan principalmente la salud del colaborador, quien se ve afectado directamente al no poder gozar de su merecido descanso.</p>

Complementando ello Gutiérrez (2020) en la investigación denominada La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. siendo el objetivo analizar la eficacia y efectividad del ordenamiento jurídico español referente al derecho y al papel de los sujetos frente a este, evaluando si la desconexión digital resulta ser un derecho de los trabajadores o una obligación empresarial,

Triangulación de métodos de La triangulación del informe versa en el estudio de Lerma (2016) en el que señala que el método de investigación para estudios sobre el derecho a la desconexión digital y el pago de horas extras en el trabajo remoto responde a un enfoque cualitativa, ya que busca un mejor entendimiento de la realidad, llevando a cabo el análisis dentro de lo recabado de forma subjetiva, en donde a la realidad estudiada se le suman detalles sobre cómo se vive, sobre lo que siente y lo que transmiten los sujetos.

Triangulación de teorías desde artículos científicos de El estudio se sustenta por la teoría de Sánchez (2020) en la investigación denominada La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo como son el teletrabajo y el trabajo remoto, señalando como objetivo precisar la necesidad de regular la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, ante las nuevas formas de trabajo. Del cual se puede sintetizar que se ha logrado demostrar la necesidad que existe de un marco normativo que regule la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, al descanso efectivo y a la salud del trabajador.

	<p>Prosiguió su desarrollo con la teoría de Puntriano (2021) el cual enfatiza que el derecho digital limita el uso de las tecnologías y ello garantizan los tiempos de descansos, permisos y vacaciones, en dicho sentido, una vez culminada la jornada laboral, el trabajador tiene la facultad de no contestar a llamadas, correos electrónicos, ni mensajes de textos, dejando a salvo su derecho y sin que ello implique una amonestación, llamada de atención o la calificación de algún tipo de falta administrativa, ya que se encontraría gozando de su descanso.</p>
<p>Triangulación de análisis de fuente documental</p>	<p>La triangulación permite analizar como la desconexión digital laboral se ha convertido en un derecho emergente en el marco de tecnologías a nivel tanto nacional, internacional como local, puesto que es un asunto que debe ser atendido considerando que es un requisito fundamental que las autoridades de trabajo se concentren en validar que el tiempo asignado para las funciones, es decir el cumplimiento de la jornada laboral responda a garantizar un tiempo decente de trabajo y por ende el respeto al descanso del trabajador.</p>
<p>Triangulación de análisis de estudios de caso</p>	<p>EXPEDIENTE 5703-2017, En el caso materia de análisis no se dio ni lo uno ni lo otro, siendo imposible hacer efectivo el pago de las horas extras. La deficiencia sobre los sistemas no es obstáculos para el reconocimiento y pago de las horas extras si el trabajador logra demostrarlos mediante otros medios. El otorgar la posibilidad de que sea el empleado quien acredite la realización de horas extras, constituye un criterio a su favor, pero si no logra corroborarlo porque no cuenta con evidencia objetiva, el juzgador no podrá determinar en su favor, lo cual es totalmente, lógico, razonable y justo</p>

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Discusión (convergencias y divergencias)

1.2.1. Constructo 1

Acerca del **objetivo general**: Analizar las condiciones de las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación a toda la información que fue recabada, se pudo obtener información en las entrevistas que:

Primero: Que si se deberían considerar el tratamiento de las horas extras realizadas fuera de la jornada laboral mediante lo que es el trabajo remoto, ya que este aspecto proporcionaría una posición adecuada sin vulnerar el derecho al trabajador, ya que como se ha visto en la práctica muchas instituciones no respetan el horario establecido dentro de la jornada laboral que son las 8 horas, perjudicando de esa forma al trabajador de poder hacer uso del tiempo que le resta de día en actividades distintas al ámbito laboral, teniendo en cuenta que la desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para la promoción de la seguridad y salud del trabajador, siendo su objetivo evaluar las garantías que se otorgan a los trabajadores en la desconexión digital desde el enfoque de la Ley de seguridad y salud en el trabajo.

Segundo: se considera que si se debería establecer una normativa para el pago de compensación mientras se desarrolla el trabajo remoto, ya que, si bien es cierto La regulación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso son fundamentales en toda relación laboral, en este caso el empleador en ocasiones negocia el pago de compensación con el tiempo de descanso, sin tener en cuenta que actualmente vulnera el derecho a la desconexión digital por medio del trabajo remoto.

Tercero: No existe una flexibilidad en la jornada laboral por realizar trabajo remoto, ya que debería existir la compensación por los trabajos extras, ya que las horas extras es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria laboral, que de acuerdo a lo establecido por el ordenamiento jurídico peruano sería el sobre tiempo laborado en una jornada ordinaria diaria de 8 horas o de 48 horas a la semana

Cuarto: 2 de los entrevistados consideraron que efectivamente no existe vulneración a los derechos de los trabajadores por el medio del trabajo remoto, ya que ello está reglamentado y a los trabajadores se les da a conocer por medio de capacitaciones para brindarle la información necesaria.

en tanto a los 4 entrevistados consideraron que, si existe vulneración ya que, al no estar establecido adecuadamente, no brinda una mayor protección al empleador, para ello los entrevistados recomiendan que debería existir un bono extra con respecto a los gastos que se generan con el trabajo remoto.

1.2.2. Constructo 2

En cuanto al **primer objetivo específico:** Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital, recurriéndose a las técnicas de análisis de las entrevistas como a las fuentes documentales, que se abordaron en la investigación se pudo determinar que:

Primero: Que no se respeta el derecho a la jornada laboral, ya que si bien es cierto existe una ley sobre el trabajo en la cual especifica tanto la obligación del empleador y el trabajador, sin embargo, en la realidad no se aplica adecuadamente., teniendo en cuenta el Decreto Supremo No. 004-2021-TR, el 11 de marzo del presente año, en donde se regulo el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, por el cual el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones o cualquier otro elemento análogo que se emplee para la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión digital.

Segundo: efectivamente se ha establecido que si se debería modificar en medida de la realidad de la actividad laboral, e incluso podría incorporarse nuevas medidas que puedan brindar una seguridad jurídica tanto para el trabajador como para el empleador, sin que vulnere sus derechos de acuerdo al Decreto de Urgencia N° 127-2020 establece en su respectivo artículo en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que tanto el empleador y el trabajador deben saber debidamente sus obligaciones, pero en la realidad aún existen deficiencia con respecto a sus disposiciones.

1.2.3. Constructo 3

En referencia al **segundo objetivo específico**: Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador

Primero. No se respeta el derecho a la jornada laboral, si bien es cierto existe una ley sobre el trabajo en la cual se tipifica la obligación del empleador y el trabajador, se ha evidenciado que en la realidad no se aplica adecuadamente, en el Decreto Supremo No. 004-2021-TR, del 11 de marzo del presente año, se regulo el derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto, por el cual el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos que emplee para la prestación de servicios durante el tiempo de su jornada, de tal forma se deduce que no debe existir ningún requerimiento ni coacción por parte del empleador para solicitar alguna actividad en el periodo de descanso, días libres o durante sus licencias, respetando los criterios que se establecen

Segundo. - efectivamente en la realidad aún existen deficiencia de criterios con respecto a la desconexión digital, puesto que, al no estar debidamente estipulado la compensación de horas extras o el pago de ello, trae como consecuencia que el empleador tome medidas que vulneren sus derechos del trabajador, por ello debería tomarse medidas que se adapten a la figura del trabajo remoto frente a la realidad.

ende se debería tener en cuenta medidas que se adapten a la realidad del trabajo

1.2.4. Constructo 4

En lo que se refiere al **tercer objetivo específico**: Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras

Primero. - si es necesaria analizar la regulación del derecho a la desconexión digital, para que no se cometan abusos, y tanto el empleador como el trabajador tengan claro los horarios establecidos, cabe resaltar que para muchos en la actualidad es un tema nuevo que se presentó de forma repentina debido a la pandemia que obligó a que muchas empresas cerraran sus puertas por tiempos prolongados y otras decidieran que sus empleados atiendan desde sus domicilios. Por eso es importante entender que como se

trató de un tema nuevo el dialogo es la mejor arma para llegar a acuerdos y a través de una regulación se respete el derecho a la desconexión digital.

Segundo: si es necesario analizar la regulación del derecho a la desconexión digital a pesar de que ya contamos con una norma que regula la jornada laboral pero dentro de un trabajo que se realiza de forma presencial por lo tanto se debe realizar un profundo análisis de la normatividad laboral vigente y buscar un verdadero equilibrio para que no se desnaturalice los contratos y se tenga que estar recurriendo con elevada frecuencia a la entidad judicial para reclamar por un derecho vulnerado en el sentido que no se respeta la desconexión laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Primero, se analizó las condiciones de las horas extras para la garantía del derecho a la desconexión, la desconexión digital como modalidad en el trabajo remoto se ha visto afectada ya que efectivamente no existe una adecuada aplicación de la norma a la realidad, y ello conlleva a la vulneración de los derechos de los trabajadores existiendo un vacío legal que defina con exactitud el pago de las horas extras en el trabajo remoto digital.

Segundo, que de acuerdo a las legislaciones tanto nacional como internacionales, se considera al trabajo remoto como una nueva alternativa laboral, en la cual no es de carácter necesario la presencialidad del trabajador en la empresa, pero esto no quiere decir que los trabajadores gocen de todos los beneficios que la ley otorga a los trabajadores de manera presencial, ante ello nace la necesidad de un marco legal específico que permita la desconexión digital sin perjudicar al trabajador.

Tercero, que en el Perú no se considera las horas extras en la norma vigente, lo cual afecta a la prestación de servicio remoto toda vez que al no haber parámetros que definan tal figura, vulneraría el derecho al trabajador al pago de hora extras tal como establece la normativa para el trabajo de forma presencial.

Cuarto, en la normativa vigente del trabajo remoto se ha evidenciado que no existe una norma específica con respecto al pago de las horas extras y el derecho que tiene el trabajador a la desconexión digital, por lo tanto, es necesario fortalecer tal regulación en bienestar del trabajador como del empleador.

4.2. Recomendaciones

Primero: que el estado peruano pueda regir como rol fundamental el proteger, así como la ley lo establece al trabajador, frente a irregularidades que surjan en la relación laboral con el empleador, ya que, al no existir una adecuada regulación, ello ocasiona la vulneración al derecho de pago de las horas extras.

Segundo: que se establezca una ley precisa sobre la desconexión digital, en donde se especifique el pago de las horas extras, tanto como a los sujetos y a las sanciones se puedan imponer a quienes no cumplen con lo establecido, no solo limitándose a una regulación inadecuada a la realidad actual.

Tercero: Que se analice debidamente la ley ya establecida y que se pueda adaptar la realidad actualmente, ya que se evidencia que existe vacíos legales y ello afecta a la relación laboral del empleador con el trabajador

Cuarto: Que actualmente deben plantear una mejora en la relación laboral con respecto a la desconexión digital, se debería tomar en cuenta tal figura para que no exista déficit en adelante, ya que por la cobertura de lo que se está atravesando debido a la pandemia, resulta fundamental darle un debido tratamiento.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. y Araujo, C. El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Ciudad de Iquitos, 2020. Universidad científica del Perú. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1357/JESSICA%20MARIA%20ALVAREZ%20ACOSTA%20Y%20CARLOS%20ENRIQUE%20ARAUJO%20CABEZAS%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amiel, J. (2007). Las variables en el método científico. Revista de la Sociedad Química del Perú, 73(3), 171-177. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2007000300007
- Atuaje, T. (2014). Universo, población y muestra. <https://es.slideshare.net/TomsCaldern/universo-poblacion-y-muestra>
- Alcalá, C. (2020, noviembre 3). Se pagarán horas extras si no se respeta desconexión. La República. <https://larepublica.pe/economia/2020/11/03/se-pagaran-horas-extras-si-no-se-respeta-desconexion/>
- Atención Trabajadores (2021, marzo 11). El peruano. <https://elperuano.pe/noticia/116796-atencion-trabajadores-precisan-pago-de-horas-extras-por-interrupcion-del-derecho-a-la-desconexion-digital>
- Avalos, B. (2018). Excepciones a la Jornada de trabajo: límites y alternativas Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALO_S_RODR%3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aparisi, A. (2013) El principio de la dignidad humana como fundamento de un bioderecho global. <https://www.redalyc.org/pdf/875/87528682006.pdf>
- Arrieta, F. (2019) La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. https://www.researchgate.net/publication/338523040_La_desconexion_digital_y_el_registro_de_la_jornada_diaria_en_Espana_como_mecanismos_para_garantizar_el_descanso_la_salud_y_el_bienestar_de_los_trabajadores_digitales_a_distancia

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México, D.F, México: Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/40513>
- Bernardo, C., Carbajal, Y., y Contreras, V (2019). Metodología de la investigación. Universidad San Martín de Porres. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Buendía, L; Cola, P y Hernández, F (2001) Métodos de investigación en Psicopedagogía. https://www.ugr.es/~ugr_unt/Material%20M%F3dulo%201/variables.pdf
- Castillo, E. y Vásquez, M. (2003). Universidad del Valle. El rigor metodológico en la investigación cualitativa. <https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf>
- Cerna, J. (2020). La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Grupo, Coischo, 2019. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54392/Cerna_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Celis, D. (2017). La Influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7574/BC-1641%20CELIS%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Desconexión digital (2021, setiembre 7). IDC online. <https://idconline.mx/laboral/2021/09/06/desconexion-digital>
- Desconexión digital (2020, noviembre 1). Desconexión digital: Trabajadores podrán evitar correos y mensajes de WhatsApp en días de descanso. RPP. <https://rpp.pe/tecnologia/mas-tecnologia/derecho-a-la-desconexion-digital-trabajadores-podran-evitar-correos-y-mensajes-de-whatsapp-en-dias-de-descanso-noticia-1301799?ref=rpp>
- Declos, J (2018) Ética en la investigación científica. En <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>
- Lozano, Z. (03 de abril 2010). Población y muestra. [Diapositiva de PowerPoint]. SlideShare. <https://es.slideshare.net/Prymer/poblacin-y-muestra-3631173>

- Ibarra, M. (2016). Investigación mixta: Características y ejemplos. <https://www.lifeder.com/investigacion-mixta/>
- Idrogo, J. (2020), El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7466/Centuri%C3%B3n%20Santisteban%20Juan%20Jos%C3%A9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, Y. (2018). Afectación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano. Santiago Antúnez de Mayolo. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_7108235_2_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lozano, Z. (03 de abril 2010). Población y muestra. [Diapositiva de PowerPoint]. SlideShare. <https://es.slideshare.net/Prymer/poblacin-y-muestra-3631173>
- Maza, J. (2015). Reforma del artículo 114 de la Ley Orgánica de Servicio Público en relación a la disponibilidad presupuestaria para el pago de horas suplementarias y extraordinarias. Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/14360/1/TESIS.pdf>
- Monzón, W. (2020, julio 07). Desconexión del trabajo: un derecho a tener en cuenta. LA LEY. <https://laley.pe/art/9906/desconexion-del-trabajo-un-derecho-a-tener-en-cuenta>
- Niño (2011). Metodología de la investigación. <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Noreña et al. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Revista Aquichan. 12(3). 263-274. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J. y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006

- Ñaupas et al. (2013). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ta ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Osorio, J. (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. http://medicinabuenaosaires.com/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf
- Orizaga, C. (2011) Tipos o clases de fichas bibliográficas. <https://www.didacticamultimedia.com/registro/espanol/6/documentos/FICHAS.pdf>
- Pérez, F. (2019) Derecho de los trabajadores a la desconexión digital. Revista Scielo. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-257.pdf>
- Puntriano, C (2021) La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. Revista Laborem N° 23-2020. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18.pdf>
- Robledo M., C. (2010). Técnicas y Proceso de Investigación. Universidad de San Carlos de Guatemala. 63-73 <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/fichas-de-trabajo.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez, R. (2020). La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%C3%A1nchez%20V%C3%A1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stazzone, M. (2020, julio 24). La desconexión digital para un teletrabajo eficiente. ASUNTOS: LEGALES. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/matias-ivan-stazzone-favotti-3035168/la-desconexion-digital-para-un-teletrabajo-eficiente-3035167>
- Silva, A. (2018). Medios probatorios idóneos para acreditar las horas extras realizadas por los trabajadores del Régimen Laboral Privado del Decreto Legislativo N°728. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28046/silva_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Suarez (2007) El carácter científico de la investigación. En <https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/8922/10CapituloXElcaracterCientificodelainvestigaciontfc.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Suarez (2013). Consentimiento informado como criterio de inclusión. <http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v20n2/0123-3122-pebi-20-02-00244.pdf>
- Tapia, A. (2008) Metodología de Investigación. <https://luisdi.files.wordpress.com/2008/09/metodolo-procedim.pdf>
- Távora, M. y Chira, G. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf
- Tavara, M. (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión digital: un límite al poder de dirección. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf
- Tenorio, C. (2021, enero 18) Los problemas de regular la desconexión digital. LexLatin. <https://lexlatin.com/opinion/problemas-regular-desconexion-digital>

ANEXOS

Anexo 1. Resolución de aprobación de título



Pimentel, 17 de diciembre del 2021

VISTO

El oficio N° 0737-2021/FD-ED-USS de fecha 16 de diciembre del 2021, presentado por la Escuela Profesional de Derecho eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan el cambio de los temas de Proyectos de investigación (Tesis); y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...)"*.

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, el Artículo 6 (6.5) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Que, de acuerdo al artículo N° 36 del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Versión 7, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS, que indica:

- Artículo N°36: *"El comité de investigación de la Escuela Profesional aprueba el tema del proyecto de Investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional"*.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)"*

- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.

- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C"*.

Que, visto el oficio N° 0737-2021/FD-ED-USS de fecha 16 de diciembre del 2021, emitido por la Escuela Profesional de Derecho, quien eleva el informe de los estudiantes quienes solicitan modificación de los temas de Proyectos de Tesis que conforme a lo expuesto en líneas precedentes en atención a lo solicitado por los alumnos se debe dejar sin efecto las resoluciones primigenias mediante las cuales se aprobaron los proyectos de tesis.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR Y APROBAR el cambio de los temas de investigación (Tesis), siendo los nuevos proyectos de tesis de los siguientes alumnos, conforme al siguiente detalle:

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes del Campus, Jefes de Área, Archivo.

N°	APELLIDOS NOMBRES	TEMA
1	CAMPOVERDE LLACSAHUANGA HAYDEE CASTAÑEDA GUERRERO MELANIA RUBI	"CERTIFICADO DE SALUD MENTAL A LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD EN LA CELEBRACIÓN DE ACTOS JURÍDICOS NOTARIALES, LAMBAYEQUE 2021"
2	BANCES NUNURA DIONEL ARTURO	"CONTROL DIFUSO DE LEGALIDAD EN LA CESACIÓN DE MEDIDAS DE PRISIÓN PREVENTIVA EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1513, CHICLAYO 2021"
3	ODAR JUAREZ CLAUDIA LIZETH	"LA INIMPUTABILIDAD DEL SICARIATO EN EL ÁREA JUVENIL, LAMBAYEQUE 2021"
4	INCIO VALLEJOS WENDY YOSSELINE	"LA FALTA DE REGULACIÓN DE LA LEGÍTIMA DEFENSA COMO EXIMIENTE DE DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL LAMBAYEQUE, 2021"
5	AGUILAR BECERRA SIXTO ANTHONY	"RESPONSABILIDAD PENAL DE LOS ADOLESCENTES INFRACTORES EN EL SISTEMA PENAL PERUANO, LAMBAYEQUE, 2021"
6	GUERRERO CABREJOS LUIS ROLANDO	"EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO REMOTO, LAMBAYEQUE, 2021"
7	ROJAS POZO ANA GABRIELA	"LA MODIFICATORIA DE ART. 52 DEL CÓDIGO PENAL PARA ELIMINAR LA CONVERSIÓN DE LA PENA EN CASOS DE VIOLENCIA FAMILIAR"
8	CHERO ANCAJIMA CESAR ARNANDO	"DAÑO MORAL POR DENUNCIAS CALUMNIOSAS EN LOS PROCESOS DE VIOLENCIA FAMILIAR, FERREÑAFE, 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO las resoluciones que se proceden a detallar: RESOLUCIÓN N°0670-2021/FH-USS, RESOLUCIÓN N°0697-2021/FH-USS, **en el extremo** que corresponde al estudiante BANCES NUNURA DIONEL ARTURO, RESOLUCIÓN N°0569-2021/FH-USS, **en el extremo** que corresponde a los estudiantes ODAR JUAREZ CLAUDIA LIZETH, INCIO VALLEJOS WENDY YOSSELINE y CHERO ANCAJIMA CESAR ARNANDO, RESOLUCIÓN N°0568-2021/FDH-USS **en el extremo** que corresponde al estudiante AGUILAR BECERRA SIXTO ANTHONY, RESOLUCIÓN N°598-2018/FD-USS **en el extremo** que corresponde a al siguiente estudiante GUERRERO CABREJOS LUIS ROLANDO, RESOLUCIÓN N°460-A-2019/FD-USS **en el extremo** que corresponde a la estudiante ROJAS POZO ANA GABRIELA.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Dolgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Cátedra, Jefes de Área, Archivo.

Anexo 2. Instrumento



EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO REMOTO

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que absuelva las preguntas de acuerdo a su criterio y experiencia profesional. Esta técnica de recolección de datos de entrevista de profundidad, posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba. Donde todo lo obtenido será utilizado para la investigación respetando los criterios de confidencialidad.

Guía de entrevista

Título: **EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO REMOTO**

Entrevistado:

Cargo/ Profesión/ Grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Analizar las condiciones de las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital

Preguntas.

1. ¿Considera usted que el tratamiento de las horas extras debería considerar las labores que se realiza fuera de la jornada laboral, mediante el trabajo remoto, cualquiera fuera su modalidad?

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

2. ¿Considera usted que el tratamiento de las horas extras debería ser negociable, en vez de establecer una normativa para su pago o compensación mientras se desarrolla el trabajo remoto?

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

3. ¿Considera usted que por realizar trabajo remoto existe cierta flexibilidad en la jornada laboral, no siendo necesario el pago de las horas extras?

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

4. ¿Considera Usted que se vienen vulnerando los derechos de los trabajadores producto del trabajo remoto?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital

Preguntas:

1. ¿Considera usted que se respeta el derecho a la jornada laboral, el descanso, la desconexión digital en el desarrollo del trabajo remoto?

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

2. ¿Considera usted que se debería modificar la norma actual de la desconexión digital?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador

Preguntas:

1. ¿Considera usted que en el trabajo remoto se debe considerar el pago de las horas extras?

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

2. ¿Considera usted que se debe elaborar un protocolo que precise las pautas para el pago o compensación de las horas extras como derecho laboral del trabajador?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras.

Preguntas:

1. ¿Considera usted que era necesaria la regulación del derecho a la desconexión digital?

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

2. ¿Considera usted que no fue necesaria la regulación del derecho a la desconexión porque contamos con la norma que regula la jornada laboral?

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

Anexo 3. Validación del instrumento

Validación de instrumento

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Delgado Fernández Rosa Elizabeth

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente USS

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**

1.4 Autor de Instrumento: Luis Rolando Guerrero Cabrejos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		4 0	4 5	5 0	5 5	6 0	6 5	7 0	7 5	8 0	8 5	9 0	9 5	10 0
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.												x	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												x	
3. ACTUALIDAD	Está de acorde a los aportes recientes al derecho.												x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												x	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												x	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las Categorías.												x	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												x	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												x	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												x	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es												X	

	interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													x	
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

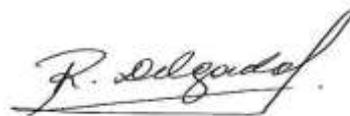
El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

si

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Chiclayo 22 de octubre de 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Nombres:

Validación de instrumento

III. DATOS GENERALES

1.5 Apellidos y Nombres: Dr. Rodas Quintana Carlos André

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente USS

1.6 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**

1.7 Autor de Instrumento: Luis Rolando Guerrero Cabrejos.

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													x
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado													x
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales													x
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.													x

Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO: EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO REMOTO

AUTOR: Luis Rolando Guerrero Cabrejos

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORIZACIÓN		METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	1. CATEGORÍA El trabajo remoto desarrollado por los trabajadores de la actividad privada		ENFOQUE
¿De qué manera se podría regular las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital?	Analizar las condiciones de las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital			Cualitativo
		Subcategorías:	Indicadores	Tipo de Investigación
		Legal	Internacional Nacional	Básica
		Efecto	Personal Familiar	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			Nivel de Investigación
PROBLEMA ESPECÍFICO 01: ¿Cuál es el fundamento del reconocimiento de las horas	OBJETIVO ESPECÍFICO 01: Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital	Elementos	Social Económico	Descriptivo interpretativo
				Diseño
				estudio de caso

<p>extras dentro del desarrollo del trabajo remoto?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO 02: ¿Cuál es la implicancia de garantizar el derecho a la desconexión digital?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 02: Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 03: Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras.</p>			Población	
				profesionales del derecho expertos en materia laboral y procesal laboral que participaron en la técnica de entrevista	
		2. CATEGORÍA: El derecho a la desconexión digital		Muestra	
				Técnicas de Recolección de Datos	
		Sub Categorías:	Indicadores	Instrumentos de Recolección de Datos	
		Actuación	Políticas Normas Actuación Judicial	Entrevista – Análisis Documental análisis de estudio de caso	
Doctrina	Características Teorías	Guía de Entrevista y fichas de Análisis Documental			

Anexo 4. Autorización

MODELO DE AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Ciudad, de...de 20...

Quien suscribe:

Dr. Carlos Diaz Cabrejos

Representante Legal – Empresa

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación,

denominado: “El Derecho A La Desconexión Digital Y El Pago De Horas Extras En El Trabajo Remoto. Lambayeque 2021”

Por el presente, el que suscribe, señor (a, ita),.....
representante legal de la
empresa:.....,

AUTORIZO al estudiante: Luis Rolando Guerrero Cabrejos, identificado con DNI N° 16733442 , estudiante de la Escuela Profesional de Derecho, y autor del trabajo de investigación denominado “El Derecho A La Desconexión Digital Y El Pago De Horas Extras En El Trabajo Remoto. Lambayeque 2021”, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de Luis Rolando Guerrero Cabrejos , enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

Nombre y Apellidos: DNI N° Cargo de la empresa:

FICHA DOCUMENTAL 1

OBJETIVO GENERAL
Analizar las condiciones de las horas extras para garantizar el derecho a la desconexión digital

Fuente	Casación Laboral 16939-2017 Lima
Contenido de la fuente	Según el Convenio individual de condiciones de trabajo del 21 de noviembre del 2006, en el proceso, el accionante estaba sujeto a un sistema de trabajo compensatorio y atípico 14 días de trabajo de 10 horas y 15 minutos efectivos cada día por 7 días de descanso compensatorio continuados. Este sistema compensa las horas de trabajo adicional diario a días de descanso semanal remunerados, de modo tal que no supera las 48 horas semanales en promedio por un periodo que comprende 3 semanas.
Análisis	Con la finalidad de establecer la realización de las horas extras, la empresa debe acordar con el empleador y dar su conformidad al respecto, casos atípicos se presentan, donde no se puede alegar horas extras si el empresario tiene en cuenta el periodo para hacer variación horaria, de tal forma que se podría trabajar más de las 8 horas al día y no corresponder el pago de las horas extras, porque el periodo horario en exceso se está compensando con tiempo de descanso, en tal sentido, no se estaría vulnerando el derecho a la desconexión digital, si en la consideración de esos 7 días de descanso, no se le requiere ningún tipo de trabajo.
Recensión crítica	Las aportaciones que contiene esta casación son muy relevantes para considerar los criterios de pago de las horas extras comprendidas como el periodo en sobretiempo a la jornada laboral establecida, en tal sentido, corresponde el pago de las horas extras o su compensación, con la consideración que en el descanso otorgado para compensar las horas extras, no se debe realizar ningún requerimiento al empleado, contrario sensu, si se estaría configurando una vulneración de su derecho a la desconexión digital.

FICHA DOCUMENTAL 2

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital

Fuente	Pérez, F. (2020) Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. Revista Scielo
Contenido de la fuente	La presión que sufre hoy día el factor tiempo de trabajo bajo el imperio de las nuevas tecnologías es tan intensa que dentro de los planteamientos de la oit se encuentra la soberanía del tiempo, siendo que el tiempo de trabajo decente es un requisito indispensable. En cuanto a la desconexión digital, esta persigue en compaginar debidamente el buen uso de las nuevas tecnologías digitales con el respeto al descanso, se busca con ello, garantizar los derechos laborales tanto específicos como inespecíficos, entre los cuales también se incluyen derechos constitucionales fundamentales. (Pérez, 2020)
Análisis	De acuerdo a lo expuesto por el autor la desconexión en la era digital es un asunto que debe ser atendido considerando que es un requisito fundamental que las autoridades de trabajo se concentren en validar que el tiempo asignado para las funciones, es decir el cumplimiento de la jornada laboral responda a garantizar un tiempo decente de trabajo y por ende el respeto al descanso del trabajador. Por otro lado, resulta importante considerar que, dentro de este derecho a la desconexión digital, se ha concebido el conciliar la familia, la salud y la intimidad como derechos fundamentales del individuo.
Recensión	Este análisis es muy importante en desarrollo de todo trabajo que implica las conexiones digitales, ya sea el teletrabajo o el trabajo remoto, en la medida que ellos deben garantizar el respeto por las mismas condiciones laborales que surgieron en la presencialidad y que el hecho de trabajar de manera no presencial, no significa tener la disponibilidad al 100% para con la empresa porque como individuos gozamos de derechos y el cuerpo como la mente merecen de descanso para reponer las energías suficientes y poder continuar laborando.

FICHA DOCUMENTAL 3

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Describir los fundamentos teóricos que sustentan el derecho a la desconexión digital

Fuente	<p>Camos, I y Sierra, A (2021) El derecho a la desconexión digital laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información</p>
Contenido de la fuente	<p>El derecho a la desconexión digital se explica porque la conectividad entre las personas por medios digitales se ha extendido en las empresas como una herramienta de trabajo y ello ha conllevado a la vulneración en el límite de la jornada laboral y, así del derecho al tiempo libre de los trabajadores, ya que continúan conectados fuera de su jornada con todas las consecuencias negativas que conlleva para sus vidas salud y entorno familiar. Camos y Sierra, 2021)</p>
Análisis	<p>Se realiza una puntualización importante respecto del novísimo derecho a la desconexión digital, el cual ha sido bastante criticado teniendo en cuenta que si la constitución política del Perú fija una jornada de trabajo, que si el mismo Decreto legislativo N° 728 establece la misma jornada de trabajo y reconoce el derecho al descanso laboral, porque es necesario precisarlo en un contexto en el cual también se desarrolla el trabajo pero a nivel digital y; la respuesta la encontramos precisamente en este artículo, donde se precisa que dada la vulneración existente a la jornada laboral, exigiendo labores en sobretiempo sin contraprestación alguna, es necesario generar un derecho que exija a los empleadores tener en cuenta los momentos para realizar los requerimientos de trabajo.</p>
Conclusión	<p>Al definirse de forma puntual el derecho a la desconexión digital y establecer que es lo que comprende, el trabajador quedará claro sobre lo que debe hacer dentro de su jornada laboral y que, no debe hacer fuera de la misma, salvo que medie para dicho efecto una aceptación de realización de horas extras, así como el requerimiento extraordinario, esto es, el</p>

	<p>solicitar tareas que le demandaren más tiempo y; no solo tareas, sino que dentro de este rubro también estaría comprendido el tema de las capacitaciones, porque si se exige conectarse de manera virtual a una capacitación es porque la misma se ha desarrollado dentro de la jornada laboral, caso contrario al tener el empleador el horario de trabajo de su empleado, a sabiendas le requiere la conexión. Se afecta entonces el derecho a la desconexión digital, sin que para dicho efecto existiera una negociación de compensación de horas o pago de ellas.</p>
--	---

FICHA DOCUMENTAL 4

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador

Fuente	Casación Laboral N° 12439-2017 La Libertad
Contenido de la fuente	En el presente proceso se ha establecido que el registro que debe efectuar el empleador, del trabajo efectuado por el trabajador, puede tenerse en cuenta para determinar la procedencia o no del pago de una jornada extraordinaria; sin embargo, no es el único medio de prueba que permita acreditar dicha jornada, puesto que la deficiencia en el registro no será impedimento para que el trabajador pueda obtener su pago, siempre que éste acredite mediante otros medios haber realizado la labor cuyo pago pretende, lo que no ocurrió en el caso.
Análisis	Resulta muy necesario en cuestión procesal consignar criterios jurisprudenciales que permitan homogeneizar criterios, de tal forma que el empleado pueda conocer cómo se solucionará un conflicto de intereses que pueda surgir cuando se encuentra en una relación jurídica laboral, más aún si es el empleador quien debe demostrar el trabajo en sobretiempo, porque puede darse el caso que su sistema de registro no permite consignar el trabajo extra y el empleador salga perjudicado o que sus políticas así lo indiquen y no bastaría con que las tenga, sino en demostrar que han sido debidamente socializadas con los trabajadores
Conclusión	El aporte que da a la investigación esta jurisprudencia es que está estableciendo otra alternativa, ante la imposibilidad de demostrar el trabajo en sobre tiempo, en tal sentido, el empleado también podrá acreditar que se le exigió laborar horas extras, mediante informes o los mismos requerimientos, siendo justo su reclamo de pago o compensación.

FICHA DOCUMENTAL 5

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
Precisar los criterios a considerar para pagar o compensar las horas extras como derecho laboral del trabajador

Fuente	Casación Laboral N° 8314-2016 Lima
Contenido de la fuente	En este proceso se ha determinado que para que proceda el pago de las horas extras a favor de un trabajador, resulta necesario que este acredite mediante registro de ingreso y salida su permanencia fuera del horario de trabajo en el centro de labores, presumiendo la existencia de autorización del empleador de realizar labores en sobre tiempo, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable
Análisis	Si bien con la presencialidad existían ciertos mecanismos para poder demostrar el trabajo en sobretiempo, es necesario puntualizar en la era digital teniendo en cuenta que los requerimientos pueden realizarse hasta por teléfono y no habría forma de acreditar que se solicitó el trabajo fuera de horario o que dicho trabajo demandada una cierta cantidad de horas que conllevaba a la vulneración del derecho a la desconexión digital
Conclusión	Las pautas o criterios que determinen el trabajo en sobre tiempo que genera las horas extras a favor del empleador deben quedar establecidos ya sea por jurisprudencia homogénea, de observación obligatoria o en la misma normativa, donde estas características concretas, para configurar las horas extras se extiendan, dando un abanico de posibilidades para que el trabajo realizado por el empleador a sabiendas de su empleador sea retribuido ya sea en forma económica o con la devolución de horas o días libres.

FICHA DOCUMENTAL 6

OBJETIVO ESPECÍFICO 3
Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras.

Fuente	Informe N° 1781-2020-SERVIR
Contenido de la fuente	Se ha precisado que los servidores sujetos al trabajo remoto no generan horas extra propiamente, sin embargo, ello no es impedimento para asignarle labores adicionales a su carga regular, de ese modo, las horas que demande llevar a cabo estas labores adicionales podrán ser informadas a la Oficina de Recursos Humanos como parte de la devolución de licencia con goce de haber compensable, conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1505
Análisis	Debe tenerse en cuenta en este informe que si bien no se está considerando el pago de las horas extras cuando se requiera labores fuera de la jornada laboral, es decir, dentro del uso del periodo de desconexión digital, esto no deviene ni en abusivo ni en arbitrario, en la medida que para salvaguardar el trabajo en esta época de crisis sanitaria, se adoptaron una serie de medidas en favor del empleador, siendo una de ellas, la licencia con goce de haber compensable y; el asignar tareas para la devolución de ese tiempo de trabajo resulta justo tanto para el empleador como para el trabajador.
Conclusión	En Perú, es necesario normativa clara respecto a los criterios a considerar para la determinación de las horas extras, teniendo en cuenta por ejemplo que si se asignará funciones adicionales a la jornada y esta no serán compensables en dinero, si se realizará en tiempo y ello, también debe ser justo, por eso el criterio de considerar el mismo tiempo que le llevará al trabajador una actividad en la modalidad presencial, constituye un criterio que responde a la razonabilidad y a la justicia.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Analizar la regulación existente respecto del derecho a la desconexión digital y el pago de las horas extras.

Fuente	Resolución Administrativa N° 0342-2021-P-CSJLI-PJ
Contenido de la fuente	Mediante este dispositivo legal se ha dispuesto que se respeta la plena vigencia del derecho a la desconexión digital para los jueces y juezas, servidores y funcionarios del Poder judicial, conforme a lo establecido en el artículo 18º, numeral 18.1.4, del Decreto de Urgencia N° 026-2020 modificado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020 y el artículo 9-A del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 004-2021-TR.
Análisis	Una vez emitidas las normas que regulaban el trabajo y remoto y analizada la coyuntura que permitía la vulneración de la jornada laboral, se creyó conveniente regular el derecho a la desconexión digital, de esta forma otras instituciones también se pronunciaron, como en el caso materia de evaluación donde se dejó sentado que se debería respetar el derecho a la desconexión digital de los magistrados, entre otras políticas que debían adoptarse para respetar la jornada laboral establecida.
Conclusión	Si bien a nivel jurisdiccional conocemos que la carga laboral excesiva hace que los trabajadores, culminadas sus labores, se queden dentro de las instalaciones continuando con su trabajo, esto debe estar debidamente fiscalizado con la finalidad de poder pagar las horas extras o en su defecto compensar el trabajo con días libres. Sin embargo, cuando se realiza el trabajo virtual, esto no debería cambiar, en la medida que la carga procesal no baja, se mantiene, de ahí que la norma impuesta sea pertinente.

FICHAS DE ESTUDIO DE CASO 1

Título:

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL PAGO DE HORAS EXTRAS EN EL TRABAJO REMOTO

SEGUNDA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
SENTENCIA

Fuente	EXPEDIENTE 5703-2017
Contenido	<p>Proceso seguido contra Telefónica del Perú por el pago de horas extras, En el caso materia de análisis, se ha dejado establecido que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, por el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, se genera la presunción de que ha realizado trabajo en sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria para poder demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional. Se declaró fundada la casación</p>
Análisis	<p>En el caso en análisis debe precisarse un aspecto muy importante para no incurrir en la vulneración del derecho a la desconexión digital y es la autorización que puede ser expresa y tácita, de esta forma si bien puede existir un convenio suscrito, una disposición interna o una adenda laboral para consignar las horas extras, también lo puede ser el hecho de hacer requerimientos fuera de hora, con pleno conocimiento del empleador que el trabajador está realizando sus actividades fuera de la jornada laboral, en cuyo caso no se estaría vulnerando el derecho a la desconexión digital, en la medida que se estaría considerando una contraprestación o en su defecto la compensación por las horas trabajadas en sobretiempo.</p>

Recensión crítica	En el contexto peruano, se considera que el hacer requerimientos fuera de la jornada laboral implica pedir un trabajo extraordinario a la jornada laboral, en cuyo efecto, se estaría configurando las horas extras. Este derecho a la desconexión digital está totalmente ligado al derecho a las horas extras, puesto que si se irrumpe en el descanso del trabajador, si se requiere de sus servicios cuando debería estar desconectado digitalmente, entonces es justo que este reclame el pago de sus horas extras y que se establezca la normativa acorde para que se efective ya sea uno, así como ambos
--------------------------	---

FICHA DE ESTUDIO DE CASO 2

SEGUNDA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
Sentencia

Fuente	EXPEDIENTE N° 6071-2016
Contenido	<p>En el presente caso donde la demandante solicita el pago de las horas extras, el colegiado indica que las horas extras son trabajos extraordinarios que se realizan una vez cumplida la jornada ordinaria de ocho horas y para su recepción el trabajador debe acreditar haber laborado horas extras y por su parte la empleadora debe acreditar haber abonado las mismas. En el caso materia de análisis no se dio ni lo uno ni lo otro, siendo imposible hacer efectivo el pago de las horas extras</p>
Análisis	<p>Debe precisarse que de conformidad con el artículo 10-A del Decreto Supremo N° 007-2002-TR el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables, la deficiencia de estos sistemas no es obstáculos para el reconocimiento y pago de las horas extras si el trabajador logra demostrarlos mediante otros medios. El otorgar la posibilidad de que sea el empleado quien acredite la realización de horas extras, constituye un criterio a su favor, pero si no logra corroborarlo porque no cuenta con evidencia objetiva, el juzgador no podrá determinar en su favor, lo cual es totalmente, lógico, razonable y justo</p>
recensión crítica	<p>Se debe considerar si a nivel presencial resultaba difícil recabar los medios idóneos para poder demostrar la realización de horas extras, mucho más complicado se desarrolla el panorama cuando se trata de acreditar de manera objetiva la realización de horas extras en la modalidad virtual, hecho que debe ser valorado por el legislados con la finalidad de que se le considere su pago o compensación y de esta forma no se afecte el derecho a la desconexión digital.</p>