

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS

CARRERA DE **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“LA EJECUTABILIDAD DEL DERECHO A LA
DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NUEVA LEY DEL
TELETRABAJO 2023”**

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autora:

Gemma Belen Vidal Lopez

Asesor:

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

<https://orcid.org/0000-0003-2421-548X>

Lima – Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Marcos Alberto Suclupe Mendoza	10206537
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Andy Williams Chamoli Falcon	43664627
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	José Carlos Espinoza Rangel	40463445
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

VIDAL LOPEZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

3%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Privada del Norte

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

1%

6

myslide.es

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1%

9

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

DEDICATORIA

A mi hermano y a mi abuela que están en el cielo, quienes han sido y serán el motivo de mi inspiración y mi fuerza. Con todo el amor que se merecen, la presente tesis va dedicado a ustedes.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la salud necesaria para el desarrollo de esta tesis y agradecer inmensamente a mi familia por el apoyo, la paciencia y los consejos que me sirvieron a lo largo de mi vida.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	12
1.2 ANTECEDENTES	17
1.2.1 <i>Antecedente Internacional</i>	17
1.2.2 <i>Antecedente Nacional</i>	19
1.3 BASES TEÓRICAS.....	21
1.3.1 <i>Definición de desconexión digital</i>	21
1.3.2 <i>Concepción del derecho a la desconexión digital</i>	22
1.3.3 <i>Definición de decreto de urgencia</i>	23
1.3.4 <i>Definición de Trabajo Remoto</i>	23
1.3.5 <i>Definición del Teletrabajo</i>	24
1.3.5.1 <i>Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo</i>	24
1.3.6 <i>Definición de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)</i>	25
1.3.7 <i>Definición de Covid-19</i>	26
1.3.7.1 <i>El Teletrabajo con el Covid-19</i>	27
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	28
1.5 BASES LEGALES.....	28
1.5.1 <i>El Trabajo Remoto</i>	28
1.5.2 <i>El Teletrabajo</i>	29
1.5.3 <i>El Covid-19</i>	30
1.5.4 <i>Regulación del derecho a la desconexión digital laboral en el Perú</i>	30
1.5.5 <i>Ley N°29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</i>	32

1.6	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	32
1.6.1	<i>Pregunta General</i>	32
1.6.2	<i>Pregunta específica:</i>	32
1.7	OBJETIVOS	33
1.7.1	<i>Objetivo General:</i>	33
1.7.2	<i>Objetivos Específicos:</i>	33
1.8	HIPÓTESIS.....	33
1.9	LIMITACIONES	34
1.10	MARCO CONCEPTUAL.....	34
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA		37
2.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	37
2.2	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	38
2.3	POBLACIÓN	39
2.4	MUESTRA	39
2.4.1	<i>Muestreo Probabilístico - Aleatorio o Azar (simple):</i>	39
2.5	MÉTODO	41
2.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
2.6.1	<i>Técnicas</i>	42
2.6.2	<i>Instrumentos de recolección de datos:</i>	43
2.7	PROCEDIMIENTO	44
2.8	ASPECTOS ÉTICOS	45
CAPÍTULO III. RESULTADOS		46
3.1	RESULTADO N°01	47
3.1.1	<i>Análisis Documental</i>	47
3.1.2	<i>Análisis de las Entrevistas</i>	48
3.2	RESULTADO N°02	51
3.2.1	<i>Análisis Documental</i>	51
3.2.2	<i>Análisis de las Entrevistas</i>	53
3.3	RESULTADO N°03	54
3.3.1	<i>Análisis Documental</i>	55
3.3.2	<i>Análisis de las Entrevistas</i>	56
3.5	RESULTADO N° 04.....	57
3.5.1	<i>Análisis de las Entrevistas</i>	57

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	59
4.1 DISCUSIÓN	59
4.2 CONCLUSIONES	61
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS	70
ANEXO N° 01 - MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS	71
ANEXO N° 02 - MATRIZ DE CATEGORIZACION	77
ANEXO N° 03 - CARTA DE RESPUESTA EMITIDA POR SUNAFIL	79
ANEXO N° 04 – GUIA DE ENTREVISTA.....	80
<i>Entrevista a Giancarlo Gayoso Gamboa</i>	82
<i>Entrevista a Juan Carlos Vasquez Baneo</i>	83
<i>Entrevista a Juan Pitta Pereyra</i>	84
<i>Entrevista a Emilio Augusto Rosario Pacahuala</i>	85
<i>Entrevista a Renzo Gotelli Melendez</i>	86
<i>Entrevista a Sandro Giomar Ruiz Pareja</i>	87
<i>Entrevista a Willy Monzón Zevallos</i>	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	24
Tabla 2	40
Tabla 3	42
Tabla 4	46
Tabla 5	49
Tabla 6	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	53
Figura 2	55

RESUMEN

En el Perú, en marzo del año 2020 inició el estado de emergencia sanitaria del Covid-19, a causa de ello aparece un nuevo derecho en el ámbito laboral, el derecho a la desconexión digital, establecido por primera vez en el Decreto de Urgencia N°127-2020.

Posteriormente, el Poder Legislativo publicó la Ley N°31572, Nueva Ley del Teletrabajo, que reglamenta el derecho a la desconexión digital y a su vez deroga la Ley N°30036, anterior Ley del Teletrabajo.

Dicho ello, la presente investigación tiene como objetivo general, analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo.

La metodología empleada es de enfoque cualitativo, tipo básico, longitudinal - tendencia y diseño no experimental – teoría fundamentada. La población es el análisis de la normativa legal, doctrina y opinión de expertos y la muestra es muestreo aleatorio simple conformada por 05 abogados laboristas y 03 funcionarios y servidores de Sunafil.

Finalmente, se obtuvo que la ley mencionada regula varios aspectos positivos en relación al derecho a la desconexión digital. Sin embargo, sobre la fiscalización, inspección y sanción a imponer a las instituciones y empresas privadas, resulta confuso, presenta ambigüedades, no se encuentra claro la competencia para su ejecución y sobretodo que no hay conocimiento de este derecho en los trabajadores y teletrabajadores.

PALABRAS CLAVES: desconexión digital, TIC, trabajo remoto, teletrabajo, Covid-19.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Internacional:

- **En el marco de empresa:**

Esto remonta desde el 2011 con el caso de *Volkswagen*, la primera empresa del mundo en asentar la desconexión digital, pues aplicó la desconexión a algunos trabajadores mediante un sistema de bloqueo de acceso a las comunicaciones de los móviles por un lapso de tiempo de descanso. Después, incorporó un sistema de forma de control, que desconectaba la comunicación en los móviles de sus trabajadores en el rango de 18:15 horas hasta las 7:00 de la mañana del día siguiente, con la intención de ponderar su horario de descanso.

En el año 2016 la empresa multinacional alemana *Mercedes Benz*, implementó una política llamada “Correo de vacaciones”, que implicaba el reenvío de correos electrónicos a otras direcciones de contacto mientras los empleados estaban de vacaciones, para que estos sean atendidos por otro trabajador disponible, con ello procuraba el tiempo de descanso, productividad de la empresa y del empleado. En ese mismo año, la empresa productora de neumáticos francesa *Michelin*, incorporó un sistema de alarmas que controlaba las conexiones alejadas de sus colaboradores, con ello se evitaba que los trabajadores se conecten más de cinco veces fuera de su horario de trabajo.

En julio del 2017 la aseguradora *AXA*, fue la primera empresa en España en reconocer, en un acuerdo colectivo suscrito con los sindicatos, el derecho a cortar el suministro de comunicación, que fue plasmado en un manual de justas prácticas laborales, animando a sus empleados a evaluar sus horarios y a no ceder ante alguna premura de trabajo, por fuera de la jornada laboral. Al año

siguiente, el Banco Santander, adhirió a su política interna el derecho a la desconexión digital. Le siguió Telefónica, quien dispuso las mismas disposiciones en todas sus sedes alrededor del mundo.

- **En el campo legal:**

Para empezar, la procedencia de este derecho proviene de dos documentos importantes que probó la trascendencia de regular este derecho a desconectar; el Informe *Mettling* y el Informe estadístico *Eleas*; el primero, fue elaborado por Bruno *Mettling*, en el año 2015, allí informó la manera en cómo debería ser entendido el derecho a desconectar y describe el impacto del uso desproporcionado de las TIC, que daña la esfera personal de los empleados; el segundo, fue elaborado en el año 2016 por la consultora francesa *Eleas*, quien realizó encuestas para examinar la utilización de los recursos digitales y concluyó que la regulación de dicho derecho, es viable en Francia. (Chira & Tavera, 2020)

De allí, Francia ha sido considerada el primer hito de la regulación del derecho a la desconexión digital, con la Ley 2016-1088, del día 8 de agosto del 2016, conocida en el derecho laboral francés como *Loi Travail o Ley Khomri*, el nombre es debido al apellido de la ministra de trabajo quien estaba al momento de enviar el anteproyecto normativo al parlamento.

Siendo así, el 01 de enero del año 2017, este derecho se consagró como nuevo derecho laboral en el Código de Trabajo francés.

Sigue España, que regula este derecho a través de una ley, cuyo objetivo es respetar el tiempo de descanso, menciona que es obligación del empleador realizar una política interna en base a este derecho. Italia, a través de la Ley N°81 en el 2017, delimita que el empleado deberá estar libre para el empleador siempre y cuando se encuentre dentro de su jornada laboral “trabajo inteligente”.

Dicho esto, el motivo principal de estos países que llevó a reglamentar este novedoso derecho, fue el gran impacto y uso desproporcionado de las tecnologías de la información, fuera del horario de trabajo, afectando gravemente su salud, ya que se evidenció un abuso por parte del empleador con su trabajador, por el exceso de uso de las herramientas digitales, en mantener contacto con su subordinado no solo durante su tiempo de jornada laboral sino fuera de él.

En resumen, la promulgación de la ley francesa, dio un giro de 360° en el derecho laboral en todo el mundo, una verdadera mejora, que extiende la importancia del principio protector del trabajador. Este es sin duda un nuevo golpe a la renovación de la fuerza laboral en el mundo.

A nivel de América Latina, se encuentran países como; Chile en marzo del 2020, aprobó la Ley N°21220, que reconoce expresamente este derecho digital, donde los empleados, disfrutaban su tiempo libre durante al menos doce horas consecutivas en un lapso de veinticuatro horas; en Argentina el día 30 de julio del 2020, aprueba la Ley N°27555, donde reconoció legalmente que el teletrabajador no sea comunicado y se desconecte de los aparatos digitales fuera de la jornada de trabajo, sin que logre ser sancionado.

Nacional:

La emergencia sanitaria del Perú por el Covid-19, comenzó el día 15 de marzo del 2020, decretado por el ex presidente Martín Alberto Vizcarra Cornejo. Significativamente, en el país surgieron con mayor magnitud el abuso sobre las Tecnologías de la Información y Comunicación (en adelante TIC), transformando la forma de vivir de los peruanos, especialmente en el ámbito laboral se manifestaron modernas formas de organizar el trabajo como el hecho que los trabajadores se vieron obligados de no ir presencialmente a su centro de labores, esto a cambio de trabajar desde su domicilio, todo como producto del distanciamiento social impuesto por el Estado. Siendo este

escenario, provocó todo un reto para el Estado, empleador y trabajador, la forma de trabajar y vivir. Asimismo, producto del confinamiento de los trabajadores en sus domicilios, surgió el trabajo remoto, como alternativa flexible ante el teletrabajo, contemplado a través del Decreto de Urgencia N°026-2020, el cual busca hacer viable la administración de las funciones entre la empresa y el empleado.

Como respuesta a ello, el Ejecutivo expidió el Decreto de Urgencia N°127-2020, entre los derechos que se regulan en dicha normativa, resaltaremos con vigor el derecho a la desconexión digital, regulado mientras dure la emergencia sanitaria y aplicada a los empleados del sector público y empresa privada, bajo la modalidad de trabajo remoto, cuyo objetivo es garantizar que los empleadores respeten el periodo máximo de trabajo y descanso. Asimismo, decreta que la obligación del empleador en el trabajo remoto es acatar el cumplimiento de este derecho digital del empleado, y este último está legitimado a desconectarse de los medios tecnológicos, en el intervalo de su descanso.

En esa secuencia, el Poder Legislativo publicó la Ley N°31572, el día 11 de setiembre del año 2022, Ley del Teletrabajo (en adelante, la Nueva Ley del Teletrabajo), donde introdujo una nueva regulación sobre la modalidad del teletrabajo y derogó la ley N°30036, Ley del Teletrabajo (en adelante, Anterior Ley del Teletrabajo), esta última modalidad lamentablemente no prestó la debida protección que se esperaba. Así, la nueva Ley del Teletrabajo, regula diversos aspectos necesarios e importantes, entre ellos se destaca el derecho a la desconexión digital, un derecho innovador en el campo del trabajo, causado por la alta exposición de medios tecnológicos y digitales, siendo una fuente de estrés para el trabajador.

Recientemente, el día 26 de febrero del año 2023 se publicó el reglamento de la nueva Ley del Teletrabajo, que otorga a las empresas privadas sesenta días naturales para que los empleadores implementen y adecuen la ley y su reglamento, este plazo venció el 27 de abril de este año. Las entidades públicas, estas obligadas a contar con un plan de implementación del Teletrabajo.

Ahora, si bien la Nueva Ley del Teletrabajo fortalece el derecho del servidor o empleado a desconectarse, no obstante, es importante cuestionarse ¿es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la nueva Ley del Teletrabajo 2023?, teniendo en cuenta que convivimos en un país donde predomina la informalidad laboral, qué garantiza al trabajador a que no se vulnere su derecho mencionado. Lo más probable, es que el subordinado termine acatando lo que su empleador le ordene fuera de su horario laboral por temor a perder su empleo.

Por otro lado, a las enfermedades que desencadenaría, ocasionado por el excesivo manejo de las tecnologías se encuentra el síndrome de “*burnout*”, que este es un trastorno que se presenta de forma muy común en el ámbito empresarial (Muñoz, et al., 2016). En el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo cataloga como un riesgo laboral, en razón que el trabajador al notarse presionado para contestar las solicitudes de su superior, fuera de su jornada laboral, lleva a que este crea que no puede descansar completamente sin interrupciones, dejando de lado sus derechos personales, sintiéndose retenido a las necesidades de su empleador.

Dicho ello, los dependientes no deben estar obligados a contestar los mensajes ya sea de su empleador o su superior, durante el tiempo de su desconexión digital, ya que de lo contrario afectaría gravemente su salud y sus derechos laborales, una situación que el Estado no puede desentender ni catalogar como algo normal, pues la sobreexposición a la tecnología y la permanente conectividad resulta nociva para la salud psicosocial de los empleados.

En consecuencia, considero importante realizar la presente tesis, ya que la problemática que se desarrolla es reciente, siendo una realidad con trascendencia o relevancia social y jurídica, cuyo objetivo general es analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo.

Finalmente, teniendo presente todo lo mencionado corresponde elaborar la presente tesis, cuyos fines específicos serán analizar el tratamiento doctrinario internacional del derecho a desconectarse, determinar el rol que desempeña Sunafil para garantizar este derecho y describir el procedimiento establecido para su supervisión y fiscalización.

1.2 Antecedentes

Se hizo la revisión internacional y nacional, encontrándose estudios relevantes con el presente tema de investigación. Entre ellos se encuentran los países como Francia, España, Bolivia, Ecuador, México, entre otros, donde han sugerido realizar reformas laborales a efectos de velar su derecho a la desconexión de los de los empleados.

1.2.1 Antecedente Internacional

Segales (2021), en su investigación “Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del teletrabajador”, de la Carrera de Derecho, por la Universidad Mayor de San Andrés ubicado en La Paz, Bolivia, tiene por objeto proponer que en Bolivia se regule el derecho a desconectarse, debido a que en su legislación no lo establece. El autor sugiere que los trabajadores deben sentirse libres de alguna coacción ante un detrimento de su derecho a desconectarse, la mayoría desconocen la existencia de su derecho a desconectarse. Recomienda que en Bolivia se regule mediante una ley dicho derecho, donde precise su definición,

sujetos, conducta transgresora y sanción. Además, recomienda al empleador a orientar el uso de las TIC y sensibilizar sobre la relevancia de la desconexión tecnológica.

Idrovo (2021), en su investigación “La inserción del derecho a la desconexión en el teletrabajo como una medida preventiva a la explotación laboral en la legislación laboral ecuatoriana de 2020” para ostentar el título, por la Universidad de Guayaquil, Ecuador. De sus resultados evidencia, que sí existe en Ecuador una afectación de derechos laborales del trabajador, ello a que los empleadores no orientan a sus trabajadores las implicancias del derecho a la desconexión, siendo necesario que las autoridades competentes planteen medidas de respeto y seguridad de los derechos laborales de los empleados, velando la salud y autonomía, entendiendo que el trabajador se le considera punto débil de la relación laboral.

Ponce (2020), en su trabajo de investigación “El derecho a la desconexión en el teletrabajo y su regulación en el Ecuador”, Facultad de Ciencias Políticas, por la Universidad en Ecuador, presenta como finalidad determinar si la ley vigente de Ecuador sobre el teletrabajo, asegura el derecho a la desconexión del empleado. Concluyó, que dicho derecho surge como producto de la pandemia global, que ha obligado a varios países a adaptarse al cambio tecnológico. El autor niega que el derecho a la desconexión sea un derecho actual, porque los lineamientos internacionales ya garantizan el derecho al descanso, lo que constituye una expresión hodierna que debe adaptarse a las demandas del mundo globalizado. Por lo tanto, la normativa de Ecuador no garantiza dicho derecho y recomienda que los empresarios incorporen políticas y campañas internas que difundan estas reformas que son interés de la sociedad.

Mateo (2020) en su trabajo “Derecho a la desconexión digital”, por Facultad de Derecho, Universidad de España, realizó un estudio sobre este derecho y explica que su origen fue por el

mal uso de los dispositivos digitales, y que el legislador se ha adaptado en regular las medidas específicas y asegurar la estabilidad del equilibrio entre trabajo, familia y vida privada, este mismo derecho debe asegurar la salud psicosocial de los trabajadores. En síntesis, los trabajadores deben acudir a laborar como seres humanos y no como esclavos de la tecnología digital que perjudican la salud.

Escobar (2019), en su trabajo de grado “El derecho a la desconexión digital”, la Universidad de Valladolid, Segovia en España, tuvo como propósito definir este derecho digital, y aportar sobre la utilización de las TIC en el entorno laboral y psicosocial de los trabajadores. Concluyó, que dicho derecho, es aquella libertad del trabajador de no responder los mensajes de trabajo con el empleador fuera del horario de trabajo. Explica que el trabajador ya goza del referido derecho a través del descanso efectivo, a lo que denomina como una extensión del derecho al descanso. De lo contrario, si este derecho no existiera, el trabajador podría invocar su derecho al descanso con el fin de que no le sea vulnerado, recomienda añadir un artículo a la ley donde se obligue el uso de este derecho a la desconexión, y así velar que los derechos laborales sean eficientes y no permitir dejar a la libertad de las partes su aplicación. Además, proteger la salud del trabajador, evitando el estrés por el uso de las TIC. Lo más importante, el autor afirma que debería ser el Estado quien debe ser responsable del cuidado de la tecnología, que ayude a una prevención laboral real e igualitaria para los trabajadores.

1.2.2 Antecedente Nacional

A nivel nacional, existen recientes estudios sobre la presente investigación, conforme a lo siguiente:

López (2022), en su investigación “La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas”, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), el objetivo es analizar si el Perú necesita crear un ley sobre el derecho a la desconexión digital, frente al trabajo a distancia y teletrabajo. Concluye que sí, es indispensable regular este derecho, debido al abuso de los empleadores en asignar tareas digitales, después del horario de trabajo, así como establecer límites al jefe superior para que solo emita mandatos dentro la jornada. Enfatiza que la regulación no solo debe protegerse en el trabajo a distancia, sino también en el trabajo bajo la modalidad presencial, debido a las hostilidades y excesiva carga de trabajo fuera del horario. En ese sentido, propone que dicha ley especial, presente lo siguiente: definición, ámbito, obligaciones, prohibiciones y las sanciones, a fin de garantizar este derecho digital.

Pérez y Rojas (2021), en su estudio “La comunicación interna en contexto de trabajo remoto en el año 2020 a causa del Covid-19 desde la valoración de los empleados limeños de la generación *millennial*”, Facultad de Comunicación, por Universidad de Lima. Dicha investigación, concluyó que los empleados *millennials* están seguros utilizando los dispositivos de comunicaciones durante el trabajo remoto. De sus resultados, principalmente se obtuvo que existe un incremento de aplicativos tecnológicos, siendo WhatsApp el más recurrente, lo cual evidencia una invasión a la vida privada, a ello, hubo un incremento de solicitudes de los trabajadores hacia las empresas, para que brinden soporte emocional con el fin de velar sus derechos laborales del trabajador.

Cuentas (2021), sobre “La adecuación de la ley de teletrabajo y su reglamento en el marco del régimen laboral de la actividad privada”, Facultad de Derecho en la Universidad Privada del Norte (UPN), tiene como objetivo analizar la aplicación de la ley del teletrabajo promulgado en el año

2013. Concluyó dicha ley del teletrabajo, ha presentado algunos vacíos legales que no han logrado ser subsanados, por la falta de difusión de dicha modalidad a cargo del Ministerio del Trabajo. La autora propone cambios a dicha ley a efectos de garantizar los derechos de los empleados.

Mendoza (2021), sobre la “Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en el Perú, 2020” por Facultad de Ciencias Jurídicas - Universidad Católica de Santa María de Arequipa. Concluyó, en que el trabajo remoto es una figura regulada en el 2020 como medida durante la emergencia sanitaria, es una modalidad nueva de trabajo realizado a distancia ya sea desde el domicilio del trabajador u otro. Esta modalidad es aplicada unilateralmente por el empleador, hacia empleados del sector público y privado. Antagónicamente, refleja precarización de condiciones, debido a que deja a voluntad de las partes la entrega de herramientas de trabajo. En consecuencia, el autor considera que en el Perú el derecho a la desconexión es aquel donde gozan todos los empleados y no solo los que están bajo la modalidad de trabajo remoto.

Mora y Puma (2020), sobre la “La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú”, Facultad de Derecho por la Universidad Andina (Cusco), tiene como finalidad brindar un análisis sobre el fondo del derecho a la desconexión. Concluye que, es necesario su reglamentación mediante una ley específica, la cual contemple varios aspectos y no se limite a una regulación que no protege eficazmente los derechos fundamentales del trabajador.

1.3 Bases teóricas

1.3.1 Definición de desconexión digital

Para empezar, la Real Academia Española (2023), puntualiza desconexión como “el acto y efecto de desconectar” y define digital, derivado del latín *digitalis*, como “un dispositivo que crea, transporta o almacena información mediante combinaciones de *bits*”.

1.3.2 Concepción del derecho a la desconexión digital

Ahora bien, el derecho a la desconexión digital, es un derecho propio de los trabajadores y de la otra parte, es un deber de los empleadores, que tiene como fin amparar los derechos laborales de estos mismos. Así, la era digital en el ámbito laboral ha sido acelerada y forma parte de nuestro día a día, es cierto que ya es una realidad que se manifestó para quedarse. Por lo contrario, se advierte que Sunafil y del mismo modo la autoridad de Servir aún no implementa ni organizan mecanismos o estrategias para monitorear al empleador sobre el cumplimiento del derecho a la desconexión, afectando el derecho del trabajador. (Gonzales, 2022)

Briseño et al. (2021), aprecian la desconexión digital como un “nuevo derecho” de los empleados, sin embargo, muchos países no se encuentran frente sobre la regulación del mismo.

Por otro lado, según la revista *Stakeholders* (2016) señala que *Mondelez* Perú, líder mundial en la industria de *snacks*, se convirtió en una de las empresas pioneras en implementar el teletrabajo en el país. Además, refiere en la estadística de *Howl Becamea Net*, quienes son analistas en tendencias digitales, muestran que el 83% de los teletrabajadores reducen su nivel de estrés al no tener que trasladarse desde su casa hacia una oficina; y el 78% de ellos presentan estabilidad entre la vida familiar y laboral. Esto quiere decir, se evidencia notablemente la ventaja y beneficio a la salud del trabajador el hecho de laborar desde su casa o lugar que efectúa las labores de trabajo.

1.3.3 Definición de decreto de urgencia

Planas (1993) señala que dicho decreto de emergencia tiene fuerza de ley, pero no tiene jerarquía legal, por lo tanto, es transitorio, porque su efecto sobre el Estado es temporal, dado que suspende el objetivo de una ley y lo cambia por un determinado tiempo y su validez es provisional. En efecto, la abolición de un decreto de urgencia refiere a su inadecuación al hecho que no cumple los requisitos previstos y a la posibilidad de que la coyuntura de emergencia haya culminado.

1.3.4 Definición de Trabajo Remoto

Mora & Puma (2020) afirman que el trabajo remoto, es aquella forma de prestación de servicios laboral, donde los empleados se ubican en su domicilio, empleando cualquier instrumento que propicie realizar dicha prestación fuera del lugar de trabajo, si la naturaleza de la labor lo autorice.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), difundió una Guía de aplicación del Trabajo Remoto y lo define como la prestación de servicios que desempeña un subordinado a través del sistema informático, telecomunicaciones y semejantes y que se encuentra físicamente en el lugar de aislamiento domiciliario.

A ello, el ex ministro de Trabajo del Perú, Javier Palacios explicó mediante una entrevista, que el trabajo remoto en el país, fue una realidad que nos acompañó desde el comienzo de la crisis sanitaria del Covid-19. Además, expresó que en la actualidad se tiene alrededor de 250 mil empleados que están usando este modelo, lo que significa que es utilizado enérgicamente por trabajadores y empleadores.

Mientras que, Germán Lora, socio principal de *Damma Legal Advisors*, asocia que la desconexión digital, es un derecho que pasa no solo en el trabajo remoto, sino también por el presencial. (El Comercio, 2020)

1.3.5 Definición del Teletrabajo

La palabra teletrabajo se deriva de dos vocablos griegos: “*tele*” que significa “lejos” y “trabajo” a la realización de una actividad física o mental, es decir, trabajo efectuado a distancia.

Asimismo, la Real Academia Española (2022), determina teletrabajo como una labor que se realiza alejada de la empresa utilizando la red de telecomunicación para cumplir con la carga de trabajo.

Según (De Vries, et al., 2019) señalan que el teletrabajo es una modalidad laboral originado en la década de 1970, determinado por el incremento de los sistemas de comunicación. De hecho, los autores rescatan tres elementos; primero, el alejamiento físico del empleado de la empresa; segundo, la utilización de las herramientas tecnológicas y, por último, la comunicación y organización del trabajo autónomo. (Steidelmüller, et al., 2020, citado en Ossa et al., 2023).

1.3.5.1 Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo

Tabla 1

Diferencias entre trabajo remoto y teletrabajo

Trabajo remoto	Teletrabajo
Se encuentra regulado en el artículo 16° del decreto de emergencia N°026-2020.	Se encuentra en el artículo 3°, Ley N°31572 Nueva Ley del Teletrabajo.
El empleador podrá otorgar los bienes y servicios, del mismo modo, podrán ser	Se requiere un acuerdo por escrito sobre el suministro de bienes y servicios y

otorgados o trabajador. La compensación no es obligatoria.	compensación de gastos de equipos electrónicos.
Se requiere un comunicado al trabajador y aplica a modalidades híbridas o totales.	Se requiere de un contrato por escrito con contenido mínimo y aplica a modalidad parcial o total.
Para el cambio de modalidad no requiere consentimiento del trabajador.	Para la variación requiere un acuerdo escrito. Puede ser impuesto por el empleador de forma fundamentada o por acuerdo entre las partes, el plazo de comunicación escrita es 10 días hábiles.
En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo remoto, el empresario debe orientar sobre las medidas e informar sobre los accidentes laborales.	La seguridad y salud laboral, el trabajador debe facilitar el acceso al empleador al lugar de teletrabajo para que identifique y evalúe los riesgos. Además el empleador permite la autoevaluación del trabajador bajo su supervisión.
El lugar del trabajo remoto lo decide el trabajador, sin necesidad de informarle al empleador (salvo política de la empresa)	El lugar del teletrabajo lo debe informar el trabajador, si hay variación informa con 5 días hábiles de anticipación.

Nota: La tabla muestra las principales desigualdades entre el trabajo remoto y el teletrabajo.

1.3.6 Definición de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Las TIC, son herramientas que se han desarrollado durante las últimas décadas para simplificar la transmisión de información y comunicación de forma rápida y sin barrera alguna. (Llamosas Trapaga)

Asimismo, las TIC permiten que las empresas sean más productivas con menos costos. No obstante, su uso indiscriminado e inadecuado ha logrado que los empleados estén hiperconectados a sus labores a través de los dispositivos electrónicos. (Villena, 2020)

En el ámbito laboral, las TIC repercute de forma positiva en esta misma, gracias a que se puede producir más en menos tiempo. Moreno (2019) menciona que las TIC permiten que el trabajador labore en cualquier lugar y momento, disociando la duración de trabajo y la vida personal. Así, por ejemplo, los instrumentos tecnológicos son; los teléfonos inteligentes, ordenadores portátiles, *tablets*, *intranet*, correo electrónico o redes sociales como *whatsapp* e *instagram*, entre otros.

Por consiguiente, las tecnologías digitales cumplen un papel importante y fundamental en el ámbito laboral, por una parte, permiten flexibilizar las actividades del trabajador como mayor autonomía y flexibilidad y por otra, su uso excesivo podría dañar la salud debido a la ampliación de horas de trabajo sobretodo afectar el derecho a la desconexión digital.

1.3.7 Definición de Covid-19

Real Academia Española (2023) “Síndrome respiratorio agudo causado por un coronavirus”.

La pandemia del Covid-19 llegó a América Latina, el mes de febrero del 2020, después de tres meses de los casos confirmados en China, considerado la cuna de este síndrome, esta enfermedad se situó en los establecimientos de salud y desencadenó duras restricciones y muertes de millones de personas (...). Es así que el gobierno tuvo que adoptar medidas en los diversos sistemas sociales como salud pública, economía, mercado laboral, seguridad ciudadana, entre otros. (Pineda & Cárdenas, 2022)

De modo que, dicha pandemia ha perfilado un antes y un después en las relaciones laborales, lo cierto es que anteriormente de la declaratoria de la emergencia sanitaria, los trabajadores luchaban penosamente para defender y mejorar sus derechos laborales. (Monesterolo, 2020).

Dentro de este orden de ideas, en el ámbito laboral, la pandemia a nivel mundial ha impulsado a muchos trabajadores realizar sus labores bajo la modalidad del teletrabajo, mediante del uso único de los aparatos informáticos y de telecomunicación, en razón a que en la actualidad la disponibilidad de los dispositivos electrónicos móviles, es cada vez mayor al facilitar la realización del trabajo desde cualquier sitio y en cualquier momento.

En efecto, la declaración de pandemia a nivel nacional, ha demostrado de forma fehaciente que sí se puede trabajar fuera de la oficina con la misma o con más eficiencia y aprovechamiento del tiempo, tomando en consideración los plazos de entrega de los resultados del trabajo, sin quedarse a la vanguardia del tiempo de trabajo en horas y minutos.

1.3.7.1 El Teletrabajo con el Covid-19

Los autores, afirman que el teletrabajo es un tipo de trabajo, posibilita a la empresa reducir y/o eliminar costos indirectos de producción sea bienes o servicios, tales como alquiler de oficina, costos de activos y pagos de tarifas de servicios. (García, et al., 2021)

En particular, son los trabajadores quienes buscaron defender y mejorar sus condiciones y derechos laborales, en vista a la crisis sanitaria padecida, aceleró de forma paulatina los cambios en el ámbito laboral, en función a una demanda de incontenible globalización y automatización y que ha dado lugar al surgimiento del derecho a la desconexión digital.

De forma resumida, el teletrabajo presenta aspectos favorables, válidos, confiables y consistentes, porque los teletrabajadores consideran que esta forma de trabajo les permite

disfrutar más tiempo con la familia, pueden realizar otras actividades en el día a día. Los trabajadores afirman que debido a la emergencia sanitaria del Covid-19, pueden trabajar desde casa, con las condiciones adecuadas de infraestructura para poder efectuar su labor. Sin embargo, debido a que se encuentran en un lugar de aislamiento pueden tener efectos negativos como estrés, agotamiento u otros.

Como producto de la pandemia, el mundo digital cada vez va mejorando y cambiando, dando lugar a nuevos desafíos como nuevas formas y condiciones de trabajo, el incremento del trabajo informal y autónomo.

1.4 Justificación de la investigación

Por todo lo dicho en los párrafos anteriores, nace la necesidad de elaborar la presente tesis, ya que el problema que se aborda es reciente, cuyo fin es analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo, buscar una solución y corregir el problema que existe, garantizando los derechos fundamentales y seguridad jurídica de los trabajadores en el entorno laboral.

Siendo así, el presente problema de investigación es factible, porque existe legislación, doctrina y nuevos estudios referente a este nuevo derecho aplicado en el ámbito laboral, que ya ha sido establecido en otros países donde se reconoce y aplica este derecho y se han obtenido resultados positivos, y garantiza el bienestar laboral de los trabajadores

Para cerrar la idea, analizar su ejecutabilidad permitirá tener un mayor alcance, conocimiento, enfoque y trascendencia la debida diligencia del derecho a la desconexión digital en el Perú.

1.5 Bases legales

1.5.1 El Trabajo Remoto

En nuestro país, el trabajo remoto se encuentra regulado en el artículo 16° del Decreto de Urgencia N°026-2020, aprobado mediante decreto supremo N°010-2020-TR el día 24 de marzo del 2020, posibilita al empleador modificar el lugar de trabajo de sus trabajadores, para aplicar el trabajo a distancia, como también, informar a sus trabajadores sobre las condiciones necesarias de salud y seguridad en la referida modalidad. Ahora mismo, la aplicación del trabajo remoto culminó el 27 de abril del presente año.

1.5.2 El Teletrabajo

En nuestro país, la noción de teletrabajo resulta conocida, pues fue reconocido por primera vez el 05 de junio del año 2013, en el artículo 2° de la Ley N°30036, Ley que regula el Teletrabajo, aprobada por Decreto Supremo N°017-2015-TR el día 03 de noviembre del 2015, establece que el teletrabajo se caracteriza por el desempeño del subordinado de tareas sin la presencia física del empleado, conocido como “teletrabajador”, quien mantiene una relación laboral, a través del manejo de medios tecnológicos. (El Peruano, 2013). Asimismo, dicha ley no alcanzó notoriedad por lo que fue derogada por la Nueva Ley del Teletrabajo.

En el inciso 3.1 del artículo 3° de la Nueva Ley del teletrabajo, define como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Representa el desempeño subordinado sin presencia física del empleado en el centro de trabajo, se efectúa mediante la utilización de las plataformas digitales. (Ley N°31572, 2022)

Dentro de este marco, la nueva ley establece que el teletrabajo aplica como regla general el acuerdo entre las partes para su aplicación, el aspecto más relevante que regula es la posibilidad de que empresario de forma excepcional en uso de sus facultades directivas, pueda cambiar la forma prestación de mano de obra del teletrabajo, sea a presencial o viceversa. Resulta importante

señalar, que la nueva ley ha velado por el cuidado de la fundamentación o debida justificación que el empleador debería aplicar al caso. Ciertamente, ello tiene como objetivo evitar que el trabajador considere que dicho cambio de modalidad se encuentre relacionado a alguna hostilidad u otro factor negativo.

1.5.3 El Covid-19

Se publicó el día 27 de octubre del año 2022, el Decreto Supremo N°130-2022, donde oficializa la culminación del Estado de Emergencia Nacional que estaba vigente desde el año 2020.

Por otro lado, la Emergencia Sanitaria fue ampliado a través del Decreto Supremo N° 015-2022-SA, promulgado el día 16 de agosto del año 2022, hasta el 25 de febrero del 2023. A la actualidad, ya no se encuentra vigente en el país la Emergencia Sanitaria.

1.5.4 Regulación del derecho a la desconexión digital laboral en el Perú

El día 01 de noviembre del año 2020, se publicó el Decreto de Urgencia N° 127-2020, donde incorpora los numerales 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 al inciso 18.1 del artículo 18° del Decreto de Urgencia N°026-2020. Al respecto, se resaltaré el numeral 18.1.4 que señala lo siguiente; es obligación del empresario acatar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador y es un derecho del teletrabajador a desconectarse de los dispositivos informáticos usados para la prestación de labores durante el tiempo de descanso. (El Peruano, 2020)

Posteriormente, el día 11 de marzo del 2021, el Poder Ejecutivo expidió el Decreto Supremo N°004-2021. Este decreto plasma un enfoque más claro para comprender este derecho, ubicada en la primera disposición complementaria modificatoria, que añade el artículo 9-A al Decreto Supremo N°010-2020. En su contenido, señala que el empleado goza del derecho a desconectarse de los medios tecnológicos, usados con fines laborales. Mientras, el empleador no debe coaccionar

al trabajador a realizar tareas de carácter laboral, durante el tiempo de desconexión, excepto se pacte un trabajo de sobretiempo.

Es por ello, el día 11 de setiembre del 2022, el Poder Legislativo publicó la Ley N°31572, Nueva Ley del Teletrabajo, tiene por objeto reglamentar el teletrabajo en el sector público y privado, en el marco del trabajo digno, armonizar la vida privada, familiar y laboral y promover políticas públicas para asegurar su tratamiento. A ello, el inciso 6.3, artículo 6° del Capítulo II de dicha ley, reconoce en el Perú el derecho a la desconexión digital, de forma fija, no temporal y menciona que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, también, en el inciso 8.5 del artículo 8° de la misma ley, refiere los empleadores tienen la obligación de respetar dicha desconexión del empleado.

A su vez, en los incisos 22.1 y 22.2 del artículo 22° del Capítulo V de la misma ley, establecen ciertos parámetros o reglas para el empleador y para el teletrabajador y además estipula la garantía del goce al tiempo libre, vida familiar y laboral.

Recientemente, el 26 de febrero del presente año, fue aprobado el reglamento de la ley N° 31572 mediante el Decreto Supremo N°002-2023-TR, regula el derecho a la desconexión digital en el artículo 24° del Capítulo VIII de dicho reglamento. En efecto, en dicha normativa desarrolla un poco más y aclara el concepto de este derecho, que consiste en que los teletrabajadores apaguen y desconecten los equipos electrónicos que son destinados para las prestaciones de labores durante el periodo de descanso correspondiente, siendo el caso que no se puede exigir atentos asuntos relacionados con trabajo. Además, recalca que el empleador público o privado debe respetar y asegurar el derecho a la desconexión digital del trabajador, salvo circunstancias excepcionales. Asimismo, establece un plazo de adecuación al teletrabajo de 60 días calendario que venció el 27 de abril del 2023. Entre los aspectos más resaltante de esta modalidad especial es su carácter

voluntario y reversible, la desconexión digital, entre otros, pues se intuye que no afectaría la dignidad del teletrabajador, claro siempre que se cumpla con la formalidad establecida en el reglamento de la nueva ley del teletrabajo.

1.5.5 Ley N°29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Sunafil, como ente técnico dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y como ejecutor de funciones y competencias establecidas en la Ley General de Inspección del Trabajo, actúa como autoridad central. Cabe señalar, que tiene como función general, vigilar y hacer cumplir la efectividad de las normas y situaciones contractuales sociolaborales, conforme lo establece en el literal d), artículo 4° de la Ley N°29981. En atención, al literal e) del artículo citado, señala que también Sunafil impone sanciones legales para hacer cumplir las normas sociales y laborales en su territorio y el literal i) establece que Sunafil debe estar alineado con la autoridad del Servicio Civil.

1.6 Formulación del problema

1.6.1 Pregunta General

- ¿Es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo 2023?

1.6.2 Pregunta específica:

- ¿Cuál es el tratamiento doctrinario internacional del derecho a la desconexión digital?
- ¿Cuál es el rol que desempeña Sunafil para garantizar el derecho a la desconexión digital?
- ¿Cuál es el procedimiento establecido para la supervisión y fiscalización del derecho a la desconexión digital?

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General:

- Analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo.

1.7.2 Objetivos Específicos:

- Analizar el tratamiento doctrinario internacional del derecho a la desconexión digital.
- Determinar el rol que desempeña Sunafil para garantizar el derecho a la desconexión digital.
- Describir el procedimiento establecido para la supervisión y fiscalización del derecho a la desconexión digital.

1.8 Hipótesis

Según Hernández (2006) en una investigación cualitativa, no se prueba una hipótesis, debido a su propia naturaleza y no intenta probar una hipótesis, ya que está abierta a todas las interpretaciones razonables de eventos o hechos. Asimismo, hay investigaciones que no se pueden formular hipótesis, porque el fenómeno en estudio carece de información para delimitarlo, como ocurre en ciertos estudios descriptivos.

El presente estudio tiene enfoque cualitativo debido a que se analizará si es factible o posible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo, desde diversos enfoques, relacionado con el tratamiento doctrinario internacional, el rol que cumple Sunafil para asegurar dicho derecho y describir el procedimiento de supervisión y fiscalización a cargo de dicha entidad.

1.9 Limitaciones

Ñaupas, et al. (2014), afirman que las limitaciones son las condiciones que pueden frenar o retrasar la investigación, estas pueden ser materiales, económicas, personas e institucionales.

En el presente estudio, se evidenciaron limitaciones acerca de la utilización del instrumento, esto como causa de la coyuntura sanitaria del Covid-19 que vivió nuestro país y las disposiciones implantadas por el gobierno por contrastar la expansión del virus, motivo por el cual la herramienta que se aplicó fue la modalidad virtual. Dicho ello, hallé dificultades con conseguir libros físicos, en sentido a que la presente investigación es un tema reciente en el país y que a la fecha sigue en investigación, por lo que se recurrió a la obtención electrónica de revistas, artículos científicos y otros.

1.10 Marco conceptual

Covid-19: Castro (2020) consideró que fue una pandemia a nivel mundial, de enfermedad respiratoria aguda originada por este virus, que filogenéticamente está vinculado con *SARS - CoV*, y cuyo origen fue en Wuhan, provincia de Hubei, país asiático de China.

Acoso laboral: Darino (2015) considera el acoso laboral como una forma de hostigamiento en el ambiente laboral y supone la concurrencia de actividades sancionables, lo que quiere decir, la continua exposición del acoso cuyo objetivo que pretende es excluir a la víctima de la organización, tener conductas degenerativas hacia la persona debido a su competencia profesional e intimidad.

Decreto de Urgencia: Tupayachi (2020) señala que los decretos de urgencia son normas con fuerza de ley, donde se emiten medidas de emergencia por razón económica y financiera, salvo

tributarias las cuales encuentran su fundamento y procedencia en la excepcionalidad y urgencia, buscando resguardar el interés nacional frente a situaciones imprevisibles.

Derecho al descanso: Trilla y Rodriguez (2018) afirman que es la manera de utilizar el tiempo libre a través de alguna ocupación autónomamente elegida, cuyo objetivo es generar placer para la persona que lo ejercita, se suscitan aspectos como la libertad de elección, la experiencia placentera fuera del trabajo, el deseo del sujeto de ejecutar la acción y la cualidad subjetiva, en este caso del trabajador.

Derecho a la desconexión digital: Chira & Tavera (2020) es aquel derecho que goza todo trabajador de ausentarse y no ser obligado a seguir mandatos del empleador a través de alguna vía tecnológica una vez culminada su horario de trabajo y; al mismo tiempo, el empleador tiene el deber de proteger la conciliación privada, familiar y laboral.

Derecho a la salud: Rubio (2012) define es un derecho fundamental que gozan todos los seres humanos y equivale al derecho a la vida. El autor menciona que hay varios aspectos de la salud los cuales son esenciales para su protección.

Tecnología de la información y comunicación (TIC): Cabero (1998) menciona que involucra tres modos simples: la microelectrónica, la informática y las telecomunicaciones; estos mismos no están aislados, sino surgen de forma interactiva e interconectada, permitiendo la creación de nuevas realidades comunicativas.

Jornada laboral: Proaño & Idrovo (2021) explican que la jornada laboral es el tiempo de trabajo materializado mediante un contrato laboral, esto muestra una limitación de tiempo y espacio para que el trabajador pueda disfrutar de su tiempo libre y dar cabida al derecho del ocio o algún ingreso

adicional por las horas extras, para evitar cualquier daño a salud o aspectos que afecten la esfera personal del trabajador.

Teletrabajo: Monesterolo (2020) comprende el teletrabajo como un conjunto de organización laboral, destinada al cumplimiento de actividades remuneradas manejando como apoyo las tecnologías para el contacto entre el empleador y el trabajador, sin que este último esté físicamente en su sitio laboral.

Trabajo remoto: Lopez Ahumada (2021) es el trabajo a distancia que comprende desde los trabajos tradicionales de domicilio, hasta trabajos asistidos por el empleo de medios de comunicación telemáticos. Lo cierto es que, esta modalidad ha permitido estabilizar la productividad de las empresas y actividad laboral a través de métodos de trabajo flexible, logrando concertar la jornada remota y el tiempo presencial de la empresa.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

- **El enfoque: CUALITATIVO**, porque se analizarán los fenómenos según la apreciación e interpretación sobre la ejecutabilidad del derecho de la desconexión digital en la nueva ley del teletrabajo, que esta investigación debe cumplir, a través de la recopilación de datos y entrevistas a especialistas, opinión de expertos como abogados laboristas, que se puedan usar como estudio base en las futuras investigaciones.

Asimismo, Hernández (2014) manifiesta que el enfoque cualitativo se concibe como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo evidente, lo transforman y convierten en una especie de anotaciones, documentos y otros. El autor explica, que este enfoque es naturalista por la razón que estudia los fenómenos en un contexto y es interpretativo porque intenta encontrar sentido a los fenómenos.

Este enfoque se centra facilitar y organizar un comportamiento interpretativo único. No busca probar ninguna teoría, sino utilizarla para explicar los fenómenos sociales. (Ñaupas, et. Al., 2014)

Al respecto, esta investigación se adapta al enfoque mencionado, en medida a que orienta al análisis, descripción y el entendimiento de la información recopilada, como artículos científicos, revistas, reglamentos, doctrina, etc., ya que tiene relevancia con aspectos de carácter jurídico y legal. Asimismo, se analizarán los datos obtenidos, así como los detalles requeridos que ayudarán a obtener un análisis objetivo. De esa manera, la doctrina encontrada sobre el derecho a la desconexión, será fidedigna aun con la problemática reciente, existe escasa información, por ello que se tomó en cuenta este tema de investigación.

- **Con el fin que persigue: TEÓRICA O BÁSICA**, este tipo de investigación propone obtener un nuevo conocimiento sobre la realidad problemática expuesta. (Hernández Sampieri, et.al, 2014)

En ese sentido, la presente tesis, busca potenciar el conocimiento del campo planteado, a través de la búsqueda de información que hemos obtenido como artículos científicos, revistas, reglamentos, doctrina, etc., sin necesidad de requerir resultados inmediatos y así nos ayude a comprender la realidad de los fenómenos a partir de los hechos.

- **Según dirección en el tiempo: LONGITUNIDAD**, llamada también de seguimiento, porque se analiza los cambios con el paso del tiempo en determinadas categorías. Aquí, se recolectan los datos de diferentes momentos para colegir respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias.

- **Tipo Longitudinal de tendencia:** se analizan cambios a lo largo del tiempo en categorías de cierta población en general. Se caracteriza porque el foco está en la población o universo.

Al respecto, la presente investigación pretende analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo, se ha recolectado datos e información obtenidos en un periodo no mayor a cinco años, en base a su evolución a lo largo de dicho periodo para; analizar el tratamiento doctrinario internacional del derecho a la desconexión digital, determinar el rol que desempeña Sunafil para el cumplimiento de este derecho y describir el procedimiento de supervisión y fiscalización de este derecho.

2.2 Diseño de la Investigación Cualitativa

- **TEORÍA FUNDAMENTADA:** siguiendo a Strauss y Corbin (2022), esta teoría se deriva en base a datos recopilados, con estrecha relación entre la recopilación y análisis de datos, y la posterior elaboración de una teoría basada en los datos obtenidos en la investigación.
Por esta razón, la presente investigación presenta este diseño en base al análisis doctrinario internacional del derecho a la desconexión digital, según a datos obtenidos o recopilados.

2.3 Población

Para Hernández & Baptista (2010) sostienen que la población o universo es el conjunto de todos los casos que cumplen ciertas especificaciones. Por lo cual, deben situarse según sus particularidades de contenido, lugar y tiempo.

La **población** en el presente estudio se conformó por lo siguiente:

- Análisis de los reglamentos y leyes vigentes que reconoce el derecho a la desconexión digital.
- Doctrina aplicada en la materia (libros virtuales, revistas jurídicas, tesis, artículos científicos).
- Opinión de expertos en la materia y funcionarios o intendentes de Sunafil.

2.4 Muestra

Hernández, et.al., (2014) acotaron que la muestra es en esencia, un subconjunto del universo o población.

2.4.1 Muestreo Probabilístico - Aleatorio o Azar (simple):

El muestreo aleatorio es la forma más sencilla de muestreo, se obtiene una muestra al azar, en forma randomizada o aleatoria. (Ñaupas, et.al., 2014). Es decir, garantiza que los individuos que componen la población tendrán las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra.

Para el presente estudio, se aplicó un **muestreo aleatorio simple** de **05** abogados especialistas en derecho laboral y **03** intendentes o funcionarios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), con domicilio en Av. Salaverry 655 – Piso 2, distrito de Jesús María, provincia y departamento de Lima. Asimismo, en el criterio de selección se ha tenido en cuenta que tenga conocimiento en el derecho laboral, así como obtener mínimo diez años de ejercicio profesional y en relación a los intendentes de Sunafil, tener como mínimo tres años en el cargo de supervisor y fiscalizador de los derechos sociales, laborales y el de seguridad y salud en el trabajo.

A ello, para determinar nuestra muestra de manera correcta, es importante mencionar que esta problemática se limita en el ámbito peruano, a razón de que en el año 2020 se regula por primera vez en nuestro país la desconexión digital, a través de un Decreto de Urgencia N°127-2020.

Tabla 2

Muestra probabilística.

POBLACIÓN	MUESTRA	CRITERIOS	JUSTIFICACIÓN
Especialistas en el campo del Derecho Laboral	05	Abogados que tengan conocimiento en derecho laboral. Tener mínimo diez años de instrucción profesional.	Porque la tesis está orientada a esa rama del derecho. Asimismo, muestra el contacto constante de forma directa con el campo de estudio objeto de investigación.
Intendentes o funcionarios de Sunafil	03	Tener como mínimo tres años en el cargo de supervisor y fiscalizador del	Debido a que se encuentra en constante contacto con el

		derecho sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo.	tema materia de investigación. Debido a que en ese tiempo como mínimo como fiscalizador debe tener conocimiento sobre la práctica respecto al cumplimiento o no del reglamento que se analizará.
Documento Normativo	Legislación comparada. Doctrina	Artículos científicos relacionados con el derecho a la desconexión digital. Artículos científicos, revistas jurídicas, relacionados con el tema.	Tener un conocimiento amplio y conciso respecto al tema en cuestión.

Nota. Esta tabla muestra la población de la presente investigación formado por especialistas, intendentes y documentos normativos.

2.5 Método

- a) **Método Analítico:** se utilizó el método con el fin de analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo.
- b) **Método Descriptivo:** se utilizó este método para describir el procedimiento establecido para la supervisión y fiscalización del derecho a la desconexión.
- c) **Método jurídico:** se utilizó el método con el objetivo de analizar el marco legal de la desconexión digital, la doctrina internacional y las entrevistas con el fin de encontrar las posibles soluciones al hecho en concreto.

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1 Técnicas

Para el recojo de información se utilizaron el análisis documental y entrevista, necesarios porque permiten identificar o conocer el contenido, evaluar los datos recopilados, interpretar y ampliar los datos, de modo que haga posible una mejor investigación de acuerdo al tema abordado en la presente tesis.

- **Análisis Documental;** es la recopilación de documentos que se percibe de la realidad, para incrementar el conocimiento acerca del título abordado. Los documentos se recabaron mediante el uso del *internet*, como es en el buscador en google académico y referencias bibliográficas como *Dialnet, Scielo, etc.*
- **La Entrevista;** para Hernández, et.al., (2010), reconocen tres clases de entrevistas: estructurada, semiestructurada y la no estructurada.

De lo anterior, para la presente investigación usaremos la **entrevista no estructurada:** porque la entrevista es abierta y libre, en la cual se ha tenido libertad de realizar las preguntas a los entrevistados, pero siempre basándose en una guía. Este tipo de entrevista se ajusta a las necesidades de la investigación con enfoque cualitativa. (Ñaupas, et.al., 2014)

Ahora bien, los documentos a analizar son; la Nueva Ley del Teletrabajo y su reglamento, doctrina internacional, etc. Una vez que se obtiene la información, se organizará para un exhausto análisis apropiado, se recuperará la información relevante y después sacar las conclusiones correspondientes.

Tabla 3

Técnica de análisis documental, interpretación normativa y entrevistas.

<p style="text-align: center;">ANÁLISIS DOCUMENTAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se analizará el Decreto de Urgencia N°127-2020. - Se analizará el Decreto Supremo N°004-2021. - Se analizará la Ley N°31572, Nueva Ley del Teletrabajo y su reglamento. - Se analizará la Ley N°29981, Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). - Se analizará la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo. - Asimismo, se consultó la información doctrinaria internacional y de mayor relevancia en la presente investigación. - Se consultó revistas virtuales, artículos científicos y tesis, con el fin de solo obtener información relevante que ayude a aplicar a la tesis.
<p style="text-align: center;">TÉCNICA DE INTERPRETACIÓN NORMATIVA</p>	<p>Se aplicó el análisis e interpretación de las normas jurídicas relativos al tema en concreto.</p>
<p style="text-align: center;">ANÁLISIS DE ENTREVISTAS</p>	<p>Se recopilaron opiniones y criterios a través de la guía de entrevista con los expertos entrevistados. Siendo dirigidas a abogados especializados en derecho laboral e Intendentes de Sunafil, con diversas posturas que contribuyan con el resultado de la investigación.</p>

Nota. Esta tabla muestra la técnica utilizada en la presente investigación.

2.6.2 Instrumentos de recolección de datos:

- **Fichas bibliográficas, textual y paráfrasis:** como revistas, artículos científicos, tesis, libros virtuales, para analizar los datos más relevantes y sea de provecho en la fase de análisis documental, con el motivo de conocer las diversas posturas y criterios de especialistas en la materia.
- **Guía de entrevista:** en esta herramienta compara la información recolectada en las entrevistas a los especialistas en derecho laboral con los Intendentes y Superintendentes

de Sunafil, con el fin de recabar sus criterios en base a su experiencia y conocimiento del tema en concreto; siendo esto, se les contactó vía correo electrónico.

2.7 Procedimiento

Las Entrevistas. -

Primero, la elaboración de las preguntas para las entrevistas siendo **16** preguntas en relación al presente tema de investigación, de las cuales fueron dirigidas a los superintendentes de Sunafil y a los abogados especializados en derecho laboral.

Segundo, la validación de las entrevistas, a través de la matriz de evaluación de expertos (*ver anexo 01*). Una vez validadas se aplicaron las entrevistas a los expertos que es funcionarios y servidores de Sunafil y a los especialistas en derecho laboral. Las entrevistas se desarrollaron vía correo electrónico, aplicando la entrevista no estructurada.

Tercero, apertura de dos archivos en *Word*, el primero contiene una guía de preguntas para los especialistas, y el segundo con el análisis de las respuestas que más sobresalen de los entrevistados, luego, se selecciona las frases más relevantes, a fin que cumpla con el objetivo del estudio. Por último, los datos recabados fueron a través del método descriptivo, se repasaron las respuestas de cada entrevista, permitiendo descubrir la opinión especializada.

Instrumento: Guía de preguntas no estructuradas.

Análisis de documentos normativos. –

Primero, se recogió información de documentos legales como decretos de urgencia, decretos supremos, leyes, artículos y opiniones doctrinales de autores internacionales, que cumplan con lo requerido para este estudio.

Instrumento: Fichas Bibliográficas

2.8 Aspectos éticos

Es importante destacar que la presente investigación, protege la propiedad intelectual de los autores, sus criterios y teorías, que fueron citados a través del estándar elaborado por la Asociación Americana de psicología Séptima edición –APA- con el fin de precisar las referencias bibliográficas. Así como la estimación del programa antiplagio *plag Scan*, sin presentar plagio o copia sin autorización del autor, con observancia y responsabilidad.

Con relación al tema, se tuvo a continuación los siguientes criterios:

- **Credibilidad:** Busca fortalecer la plausibilidad de los resultados con el compromiso del investigador durante el estudio y confiabilidad del documento.
- **Transferibilidad o verificación externa:** Se procedió con la revisión si los datos recopilados se ciñen al estudio de la presente tesis.
- **Auditabilidad o confiabilidad:** Ligado a las distintas situaciones y de la lógica del trabajo de investigación por otros lectores o investigadores.
- **Confirmación:** Los hallazgos, conclusiones y recomendaciones fueron demostrados, los datos fueron rastreados para interpretarlos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Acto seguido, se determinarán los datos de los entrevistados:

Tabla 4

Ficha técnica de entrevistados

N°	Entrevistado	Descripción	Correo
01	Giancarlo Gayoso Gamboa	Abogado – Sunafil (Sede Lima)	ggayoso@sunafil.gob.pe
02	Luis Jorge Pitta Pereyra	Superintendente - Sunafil (Sede Lima)	lpitta@sunafil.gob.pe
03	Juan Carlos Vasquez Baneo	Intendente Sunafil (Sede Amazonas)	jvasquez@sunafil.gob.pe
04	Emilio Augusto Rosario Pacahuala	Abogado especialista en derecho laboral	emilio.rosario@upn.edu.pe
05	Renzo Gotelli Melendez	Abogado especialista en derecho laboral	rgotelli@innovolegal.pe
06	Sandro Giomar Ruiz Pareja	Abogado especialista en derecho laboral	sandro_ruiz_pareja@hotmail.com
07	Willy Monzon Zevallos	Abogado especialista en derecho laboral	wmonzon@munizlaw.com
08	Francisco Arturo Carrasco Cabezas	Abogado especialista en derecho laboral	fcarrascocabezas@gmail.com

Nota. Esta tabla muestra las entrevistas realizadas desde el 10 de octubre del 2022 hasta el 28 de octubre del 2022.

3.1 RESULTADO N°01

OBJETIVO N° 01: Analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo.

3.1.1 Análisis Documental

Por un lado, la Nueva Ley del teletrabajo, alude en el numeral 14.3 del artículo 14°, la facultad de supervisión de la situación y condición de los trabajadores de parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), tiene la potestad de verificar la información declarada por el empleador de las instituciones públicas y empresas privadas, así como supervisar la situación de los teletrabajadores.

Por otro lado, Sunafil como organismo técnico adscrito al MTPE, y ejecutor de funciones y atribuciones previstas en la Ley General de Inspección del Trabajo, como sabemos su principal función es vigilar y exigir la efectividad de las normas jurídicas y situaciones contractuales sociolaborales, conforme lo establece en el literal d), artículo 4° de la Ley N°29981. En atención al literal e) del mismo, señala que también Sunafil impone las sanciones reglamentadas con el propósito de cumplir las normas sociolaborales en el ámbito de su competencia. En el literal i) establece en el caso de los trabajadores del sector público, Sunafil deberá coordinar con la autoridad del Servicio Civil.

En oposición, verificamos que la Nueva Ley del Teletrabajo, se contrapone respecto a la labor de ejecución, lo que resulta ambiguo con la Ley N°29981, Ley que crea la Sunafil, pues este último tiene la función general de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en el ámbito sociolaboral.

Siendo ello, la Nueva Ley del Teletrabajo no es preciso en determinar a quién le corresponde la ejecución del cumplimiento del derecho a la desconexión digital, pues genera conflictos competenciales entre Sunafil y MTPE.

Por lo tanto, es importante rescatar que, para la realización de las funciones de inspección, según la competencia, de vigilar y exigir las obligaciones en el ordenamiento sociolaboral, se debe precisar en la Nueva Ley del Teletrabajo que esa labor en concreto debe estar a cargo de Sunafil.

También tenemos, en la Nueva Ley del teletrabajo, contradicciones en su texto entre el numeral 8.2, numeral 9.4 con el artículo 10°, por un lado, se aprecia la voluntad del empleador para realizar la variación de la modalidad de presencial a teletrabajo o viceversa, por otro lado, se muestra que el cambio de modalidad es por consenso de las partes.

Por lo tanto, presenta un problema al aplicar la modalidad, no resulta claro si el cambio está a cargo del empleador o es por consenso de las partes.

Sobre la desconexión digital:

Al respecto, en el numeral 22.2, artículo 22° en el Capítulo V de la Nueva Ley del Teletrabajo, connota al respeto del derecho a la desconexión por parte del empleador **salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales** (*subrayado en negrita nuestro*), sobre esto último la ley no indica explícitamente a qué se refiere con las situaciones excepcionales, mostrando carencia de predictibilidad sobre los supuestos. Caso contrario, está el artículo 17° de dicha ley, el cual sí hace referencia a las situaciones especiales. Por ello, considero necesario que se indique explícitamente esto último para tener mayor certeza en su aplicación.

3.1.2 Análisis de las Entrevistas

Tabla 5
Funcionarios de Sunafil

ENTREVISTADO	Desde su experiencia profesional ¿Usted considera que los trabajadores están informados sobre el derecho a la desconexión digital? Fundamente su respuesta
Giancarlo Gayoso Gamboa	Los trabajadores en general, tienen la idea de que el trabajo es limitado y no puede extenderse durante todo el día. Sin embargo, la estructura de la regulación del contrato de trabajo en el Perú es lo suficientemente precaria como para garantizar mediante una norma un derecho.
Juan Carlos Vasquez Baneo	La promoción y difusión normativa al respecto aún no ha sido suficiente; la fuerza con la que se ha implementado esta modalidad de trabajo aun es reciente en el país; en tal sentido, las autoridades competentes aún se encuentran en proceso de masificar la ejecución de los derechos y obligaciones del teletrabajo.
Luis Jorge Pitta Pereyra	No, alguna parte de la población trabajadora aún desconoce este derecho por ser novedoso.

Nota. Se observa en esta tabla, el rol que cumplen los entrevistados como autoridades de Sunafil, para garantizar este derecho. (Véase anexo-04)

La mayoría de los entrevistados señalan que los empleados no poseen conocimiento de su derecho a la desconexión digital, a partir de ello se puede inferir que las funciones que desempeña Sunafil son ineficientes, porque no tienen estrategias o mecanismos para supervisar a las empresas para que estas cumplan con un plan de capacitación y orientar a los trabajadores sobre su derecho, menos implementan campañas con fines de orientación y prevención mínima que necesitan los trabajadores.

De ello, esto en la práctica resulta inejecutable toda vez que los trabajadores desconocen de su derecho a la desconexión digital debido a escasa información, carencia en orientación y difusión de este nuevo derecho, no hay inspección a las empresas que realizan teletrabajo, por lo que los trabajadores se ven desamparados, si bien tal derecho puede estar regulado a través de una ley, no hay una adecuada actuación preventiva e inspectora por parte de Sunafil, Servir y de la Inspección del trabajo, quienes en conjunto son los encargados de velar que este derecho se cumpla, se garantice y se respete.

Asimismo, la mayoría de estos consideran que los trabajadores que laboran tanto presencial como virtual no están informados sobre dicho derecho. Para Emilio Rosario, justifica que el desconocimiento se debe a que este derecho es nuevo, Sandro Ruiz agrega que son las empresas que no informan sobre dicho derecho del trabajador y para Willy Monzón recomienda a Sunafil y Servir realizar campañas informativas para difundir este derecho, así como las sanciones que su inobservancia genera a los empleadores del sector público y privado que no lo reconocen.

En definitiva, bajo esas premisas, considero que si bien es cierto dicha ley, intenta plasmar varios aspectos sobre este derecho; definición, ámbito, conducta transgresora, derechos y obligaciones, lo cierto es que acerca de la fiscalización y sanción a imponer ante su incumplimiento de las instituciones y empresas privadas, notablemente al aplicar lo que la ley ordena, en la realidad laboral, resulta confuso, primero no está claro la competencia para su ejecución pues como hemos verificado, se presenta ambigüedades, existe falta de precisión en la ley sobre la variación de modalidad de la prestación de labores y circunstancias excepcionales para el respeto que debe tener el empleador para con este derecho y sobretodo que no hay conocimiento de este derecho en los

trabajadores y teletrabajadores. En conclusión, considero que no es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo por las razones ya expuestas.

3.2 RESULTADO N°02

OBJETIVO N° 02: Analizar el tratamiento doctrinario internacional del derecho a la desconexión digital.

3.2.1 Análisis Documental

- **Doctrina internacional**

En la doctrina francesa

Para Lerouge (2019), señala es una modalidad de cumplimiento de la prestación de trabajo, se caracteriza por la tensión entre las prácticas de gestión del trabajo, la excesiva sobrecarga laboral y también el equilibrio trabajo-vida personal. Asimismo, este derecho logra resaltar la relevancia entre el tiempo y el trabajo y su función protectora. Este autor hace mención a algo muy importante, piensa que este derecho representa una oportunidad para que la función del jurista en la sociedad se reconecte con aquello a lo que nunca debería haber renunciado, su habilidad de crear. Siendo así, la aceptación de este derecho representa una revolución de hoy.

En la doctrina española

Vallecillo (2020), dice aquel derecho es la limitación al uso de las TIC, cuyo fin es resguardar el tiempo de descanso y vacaciones del subordinado, y que en la realidad desencadenará nuevos desafíos en su regulación.

En la doctrina mexicana

Faz & Malagon (2021), señalan que es un derecho novedoso originado por la preocupación del respeto a los derechos de las trabajadoras, y para su eficacia es necesario que incluya una prohibición taxativa a cargo del empleador y la ejecución de las autoridades laborales mediante auditorías continuas en las empresas para el efectivo cumplimiento de condiciones sobre la desconexión digital.

En la doctrina argentina

Omar (2019) examina que este derecho presenta matices que trascienden lo conocido sobre los derechos al descanso y el disfrute de la vida personal del trabajador, además, estas manifestaciones novedosas obligan a un estudio actualizado de aquellos derechos típicos y del ejercicio de poder por parte del empleador.

En la doctrina chilena

Monteiro Pessoa (2022), menciona que este derecho se entiende que el trabajador no sea vigilado a través de geolocalización u otro, fuera del horario de trabajo; y es responsabilidad del empleador de no enviar comunicaciones fuera del horario de trabajo así sea por cualquier dispositivo digital.

En la doctrina ecuatoriana

Brito & Romero (2022), consideran que este derecho, es una extensión del derecho al descanso que se adecúa a la reciente era de la globalización e interconectividad mediante las TIC y que la pandemia del Covid-19 evidenció la necesidad de presentar una legislación, que dote de seguridad a los teletrabajadores para no sufrir algún riesgo, en la realización de sus labores.

- **Doctrina nacional**

En la doctrina peruana

Chira & Távora (2020) definen este derecho como aquel que todo trabajador ostenta de no debe sentirse obligado a desempeñar órdenes de su empleador mediante el uso de cualquier equipo tecnológico, al finalizar su horario y, evitar caer en la “esclavitud tecnológica”, al mismo tiempo, es un deber del empleador no interferir y amparar los derechos laborales de los empleados.

3.2.2 Análisis de las Entrevistas

De las entrevistas, se desprende que todos los entrevistados que laboran en Sunafil, tienen noción o conocen de forma adecuada la definición jurídica del derecho a la desconexión digital, a pesar que uno de ellos no tiene la profesión de abogado. Siendo esto importante ya que manejan el concepto de este derecho a pesar que la figura es reciente en el ordenamiento legal. (*Véase anexo-04*)

De hecho, para los entrevistados de Sunafil el concepto del derecho a la desconexión digital radica básicamente, en aquello que pertenece a aquel trabajador que realiza trabajo remoto o teletrabajo, quien se desconecta digitalmente al término de su jornada según la norma laboral e involucra que el empleador no mande indicaciones o comunicaciones durante dicho tiempo al trabajador.

Por otro lado, para todos los entrevistados especialistas en derecho laboral, coincidieron en que la naturaleza jurídica de este derecho radica en el derecho al descanso y al respeto del derecho a la jornada laboral. Por su parte, Willy Monzón piensa que este derecho busca resguardar la salud psicosocial del teletrabajador.

Figura 1

Definición del derecho a la desconexión digital en la Ley del Teletrabajo



Nota. La figura representa que el 63% de los entrevistados consideran que el derecho a la desconexión digital no se está definido por en la ley del teletrabajo, mientras que el 37% consideran que este derecho sí se encuentra definido en dicha ley. (Véase *anexo-04*).

En ese sentido, Giancarlo Gayoso señala que este derecho no se encuentra taxativamente definido, Willy Monzón considera que la ley del teletrabajo no define de forma extensa este derecho.

Finalmente, para Luis Pitta la nueva ley del teletrabajo sí define y garantiza y protege el derecho a la desconexión digital, coincide con Francisco Carrasco y con Juan Vásquez, este manifiesta que sí lo define y añadió que este derecho se ha extendido más en la ley del teletrabajo que en otras normas.

3.3 RESULTADO N°03

OBJETIVO N° 03: Determinar el rol que desempeña Sunafil para garantizar el derecho a la desconexión digital.

3.3.1 Análisis Documental

- **Ley N°29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)**

En el artículo 7° establece la estructura orgánica de Sunafil, conforme a lo siguiente:

Figura 2

Estructura orgánica de Sunafil



Fuente. Adaptado de la Ley N°29981, Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-Sunafil (El Peruano), 2013.

Esta figura ilustra la jerarquía de organización de Sunafil, la cual se encuentra de forma detallada en el reglamento correspondiente en el entorno de la normativa de Sunafil.

Por otro lado, mediante acceso a la información pública, se ingresó una consulta a dicha entidad, través de la página de mesa de partes virtual, y se emitió la Carta N°000145-2022-SUNAFIL/INPA de fecha 10 de mayo del 2022 (*Véase anexo 03*).

De la respuesta emitida por dicha entidad pública, se puede observar que es poco a nada suficiente, como sabemos por ley se dispone que dicha entidad sea la encargada de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la desconexión digital. Sin embargo, no se encuentra determinado o fijado cuál es el área encargada de dicha supervisión o fiscalización a dicho derecho, ni la forma en cómo se ejecutará.

3.3.2 Análisis de las Entrevistas

Tabla 6

Funcionarios de Sunafil

ENTREVISTADO	¿Qué rol desempeña usted en Sunafil para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital del trabajador?
Giancarlo Gayoso Gamboa	Desempeña el rol de abogado en la Oficina de Asesoría Jurídica. Este órgano tiene la atribución de asesorar en temas jurídicos a los distintos órganos de la Sunafil.
Juan Carlos Vasquez Baneo	Es Intendente Regional de Amazonas, el rol es garantizar que se provean las mejores condiciones para que el área encargada de la prevención y promoción de este derecho y para que el área que se encarga de la fiscalización; realice su trabajo de una manera eficiente.
Luis Jorge Pitta Pereyra	El entrevistado es director de prevención y promoción, de Sunafil, responsable de fomentar la prevención y cumplimiento de las normas laborales y orientar a los ciudadanos de los servicios que brinda la inspección del trabajo.

Nota. Se observa esta tabla, el rol que cumplen los entrevistados como autoridades de Sunafil, para garantizar este derecho. (Véase anexo-04)

En ese sentido, respecto al presente objetivo específico, el rol que cumplen las autoridades de Sunafil es garantizar las óptimas condiciones para la prevención y promoción de este novedoso derecho, orientar a la ciudadanía digital sobre los servicios que presta la inspección de trabajo mediante el acatamiento de las normas laborales.

Por otro lado, de las entrevistas efectuadas a los especialistas laboristas, se observa que la mayoría de ellos consideran que la nueva ley del teletrabajo no garantiza este derecho.

Para el especialista Sandro Ruiz, considera que la nueva ley del teletrabajo no garantiza el derecho a la desconexión digital porque no ha contemplado la supervisión de la misma. Coincide con Francisco Carrasco y Emilio Rosario, este último considera que la nueva ley del teletrabajo no garantiza el derecho a la desconexión digital porque no regula un control del empleador con el teletrabajador, como implementar un sistema de desconexión a la culminación de la jornada del trabajador.

Por otro lado, están Renzo Gotelli y Willy Monzón, ambos coinciden en que la nueva ley del teletrabajo sí garantiza este derecho.

3.5 RESULTADO N° 04

OBJETIVO N° 04: Describir el procedimiento establecido para la supervisión y fiscalización del derecho a la desconexión digital.

3.5.1 Análisis de las Entrevistas

De las entrevistas realizadas a los funcionarios y servidores de Sunafil, se les consultó si existe algún área especializada en Sunafil que supervise y fiscalice el cumplimiento de la desconexión digital, a lo que todos identificaron que el área encargada son las Intendencias de cada región del Perú.

El entrevistado Luis Pitta, aclara que las intendencias son órganos desconcentrados que dirigen y supervisan la ejecución de las acciones previas y acciones inspectoras de fiscalización y orientación, así como supervisar y ejecutar los procedimientos sancionadores según el ámbito de

competencia territorial. Asimismo, Juan Vásquez, establece que en cada Intendencia se encuentra la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción, siendo el área que se encarga de la fiscalización.

A los entrevistados de Sunafil, se les consultó cuál es el procedimiento para la supervisión y fiscalización sobre el derecho a la desconexión digital, para Giancarlo Gayoso son los inspectores quienes desarrollan las actuaciones inspectoras, a fin de determinar si el empleador cumple o no con sus obligaciones, como la atención al derecho a la desconexión digital y en caso de advertirse algún incumplimiento se inicia el procedimiento sancionador. Juan Vásquez brinda una respuesta más clara y detalla a profundidad el procedimiento, describe que se inicia con la atención de la denuncia correspondiente, luego previa calificación, el área de la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción, atiende primigeniamente con acciones previas, de corresponder al caso; de no cumplirse con el derecho, en esta instancia, se procede a emitir una Orden de Inspección, mediante la cual un inspector se avoca a la investigación del incumplimiento; de comprobarse se emite una medida Inspectiva de Requerimiento para subsanar el incumplimiento; en caso de no cumplir en esta etapa se emite una propuesta de multa mediante un Acta de Infracción, que es derivado a la autoridad instructora, para que de apertura al procedimiento administrativo sancionador. Por último, Luis Pitta señala que conforme a la nueva ley del teletrabajo aún no hay un procedimiento definido.

Por otro lado, para la mayoría de los entrevistados especialistas en derecho laboral, concuerdan que la nueva ley del teletrabajo no establece un procedimiento de supervisión y fiscalización del derecho a la desconexión digital. No obstante, Francisco Carrasco manifestó que no tiene conocimiento del procedimiento.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 DISCUSIÓN

- **Limitaciones:**

Se ha verificado las limitaciones encontradas en la presente tesis, se dieron al inicio de la búsqueda, ya que existe escasa información sobre el derecho a la desconexión digital, ante todo se encontraron más estudios de Europa, por otra parte, en menor cantidad estudios de América Latina, este último debido a que el Covid-19 apareció en el año 2020, obligando de forma apresurada se implemente el trabajo a distancia y el derecho a la desconexión digital en algunos países de latinoamericanos.

En el Perú, dado a la crisis sanitaria del Covid-19 cambió explosivamente las circunstancias de prestación de servicios en el ámbito laboral, introduciendo el trabajo remoto y teletrabajo en el ordenamiento jurídico, siendo estos una nueva modalidad especial tecnológica de trabajo aplicado para el sector público y privado.

Al final, sobre los resultados conseguidos en la presente investigación, se observa que no es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo. Sin embargo, teniendo en cuenta que este derecho es nuevo en el país, sería conveniente analizar este fenómeno a profundidad, mediante casuística y la aplicación de otros métodos.

- **Interpretación comparativa:**

Al respecto, **Cuentas (2021)**, considera la ley del teletrabajo (en adelante la anterior ley) del año 2013, presenta vacíos legales que no han sido corregidos, siendo necesario desarrollar políticas públicas para el buen uso de los recursos a efectos de viabilizar la modalidad de trabajo. Frente a

esto, se puede observar en los resultados que la totalidad de los entrevistados tienen conocimiento sobre los decretos, reglamento y leyes que contemplan el derecho a la desconexión, como es la Ley N°31572 Ley del Teletrabajo, donde esta última ley deroga la anterior ley del teletrabajo. De otro lado, Mora y Puma (2020) llegaron al mismo resultado de regular el derecho a la desconexión, en una ley especial, que precise definición, conducta transgresora, intervinientes y sanciones, coincide con **López (2022)**, quien señala que la regulación de la desconexión digital debe contener los siguientes puntos: definición, ámbito de aplicación, obligaciones y prohibiciones.

- **Implicancias:**

La implicancia de la presente tesis, radica en que este novedoso derecho a la desconexión digital ha traído consigo una serie de inseguridades jurídicas, dado por la reciente promulgación de la Nueva Ley del Teletrabajo y su reglamento, el cual presenta muchas deficiencias y puntos que no se encuentran determinados, no es clara su actuación, tal es así que existe incertidumbre por la mayoría de los servidores y funcionarios de Sunafil, que desconocen su procedimiento de aplicación y ejecución para el cumplimiento de este derecho y aseguran que ya con la casuística posiblemente se requiera una posterior modificación.

En resumen, las implicancias de esta tesis, radica en que la nueva ley del teletrabajo de cierta forma no se ajusta a la realidad laboral, si bien es cierto trata de emplear aspectos básicos como la desconexión digital, las sanciones, las infracciones, las implicancias del teletrabajo, la entrega de equipos informáticos y tecnológicos, la seguridad y salud en el teletrabajo, aún hay aspectos por regular sobretodo de acuerdo con la realidad del país, en la práctica no se garantiza plenamente ya que hasta la fecha hay un desconocimiento de los empleados sobre su derecho a la desconexión.

Todo esto, debe ser corregido no solo para tener reglamentado o consolidado dichos supuestos en la ley, sino que en la realidad laboral esto resulte seguro y eficaz para los trabajadores.

4.2 CONCLUSIONES

A modo de conclusión se señala lo siguiente:

- 1.** No es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo, debido a que no se encuentra clara la actuación preventiva, fiscalizadora y sancionadora a aplicar a las instituciones públicas y empresas privadas que incumplen con lo establecido, no proporciona una respuesta concreta a las diferentes interrogantes, siendo muy probable que al momento de aplicar la ley no brinde la suficiente efectividad. Considero importante corregir las ambigüedades e imprecisiones, el cual permita su óptima ejecución y no volver a repetir la misma situación como ocurrió con la anterior ley del teletrabajo publicado en el año 2013, que fue prácticamente una ley poco o nada ejecutable en la realidad laboral y que tuvo como consecuencia su derogación mediante la nueva ley del Teletrabajo.
- 2.** En el Perú, aún es precaria la orientación, difusión y ejecución de los derechos laborales de los teletrabajadores, siendo insuficiente las inspecciones hacia las empresas que tienen a sus trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo. En consecuencia, los trabajadores se ven desprotegidos de sus derechos, resulta evidente que no existe una adecuada actuación preventiva e inspectora por parte de la entidad, afectando los derechos laborales de los trabajadores.
- 3.** Es indispensable que las autoridades competentes implementen políticas públicas estratégicas y efectivas, siendo indispensable para la orientación, supervisión y fiscalización a las empresas, con el objetivo de lograr una ejecución correcta y organizada que proteja el derecho a la

desconexión digital de los empleados. Una vez logrado ello, constituye el conducto adecuado para prevenir la cantidad de enfermedades laborales.

4. La naturaleza jurídica del derecho a la desconexión digital está relacionada con el derecho al descanso y a la jornada laboral, se trata de un derecho novedoso con particularidades especiales, es aplicado a los teletrabajadores y a aquellos trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial, quienes hacen uso de los aparatos tecnológicos digitales.
5. El rol que cumplen las autoridades de Sunafil es garantizar las óptimas condiciones para la prevención y promoción del derecho a la desconexión digital del teletrabajador, por medio de las Intendencias de cada región del país y estas puedan cumplir su labor de forma eficiente y eficaz. También, tiene la misión de difundir una cultura de prevención, mediante orientación a la ciudadanía sobre los servicios que brinda la entidad. No obstante, las funciones mencionadas no se ajustan a la realidad laboral actual, ya que en la práctica resulta precaria su aplicación, si bien los empleados entienden que deben cumplir una jornada laboral, también es verificable que desconocen la existencia de este derecho. Si bien es cierto, es nuevo y reciente, no puede desentenderse el rol que desempeña Sunafil. Por lo tanto, resulta necesario reforzar las funciones que le corresponden a dicha entidad.
6. Servir, Sunafil y la Inspección del trabajo son entidades encargadas de ejecutar el derecho a la desconexión digital. A la actualidad, el procedimiento para la supervisión, fiscalización y sanciones a imponer, es inexacto ya que la mayoría de los entrevistados no tienen noción del mismo, siendo preocupante para la población trabajadora quienes han luchado por mucho tiempo por el respeto a su derecho al descanso. Como resultado, la precariedad laboral en el país continúa, las autoridades competentes carecen de capacidad administrativa para tomar medidas que garanticen y aseguren la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

1. Fortalecimiento de la entidad de Sunafil y la Inspección del trabajo, para que en conjunto realicen campañas informativas, implementen estrategias o medidas suficientes que protejan fehacientemente los derechos de los empleados y difundir las particularidades del derecho a la desconexión digital, así como, las sanciones a los empleadores que no respeten este derecho.
2. La nueva ley del teletrabajo de cierta forma es acertada, trata de contemplar aspectos básicos del teletrabajo, por lo que se recomienda la modificación de dicha ley conforme sostengo en el numeral 3.2.1 del presente trabajo. Para futuros estudios, sería conveniente analizar esta problemática en la casuística aplicado al caso concreto.

REFERENCIAS

- Altés Tárrega, J. A., & Yagüe Blanco, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2). doi:<https://doi.org/10.20318/labos.2020.5539>
- Arruga Segura, M. C. (2021). Las Implicancias del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular. *Derecho Social y Empresa*.
- Briseño-Santacruz, D., Varela Castro, W. H., & Castro-Solano, M. O. (2021). Desconexión digital: derecho de los trabajadores y responsabilidad de los patrones, en la competitividad POS-COVID-19. 15. México: Red Internacional de Investigadores en Competitividad. Obtenido de <https://riico.net/index.php/riico/article/view/1997/1900>
- Brito Tello, M. F., & Romero Romero, C. D. (abril de 2022). Desconexión digital en Ecuador durante la pandemia por COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 2020. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.244>
- Bueno, C. (9 de octubre de 2020). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm
- Cabero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. pp. 197-206. Obtenido de <https://www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf>
- Carrasco Fernández, F. M. (2020). *Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica*. México: IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293264642002>
- Castro L., R. (2020). Coronavirus, una historia en desarrollo. *Revista Médica de Chile*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v148n2/0717-6163-rmc-148-02-0143.pdf>
- Chira Rivero, G. E., & Tavera, R. M. (Diciembre de 2020). Hacia una Adecuada Regulación del Derecho a la Desconexión Digital en el Perú y la Actuación de la Inspección del Trabajo. *IUS Revista de Investigación de la facultad de derecho*, 9(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7961694>
- Congreso de la República. (11 de setiembre de 2022). Ley N°31572 Ley del Teletrabajo. *El Peruano*, pág. 7. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1>

- Correa Prieto, F. (febrero de 2015). *El teletrabajo: Una nueva forma de organización del trabajo*. Obtenido de https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2177/DER_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuentas Cerna, L. R. (2021). La Adecuación de la Ley de Teletrabajo y su reglamento en el marco del Régimen Laboral de la actividad Privada. Repositorio UPN. Obtenido de <file:///D:/UPN/11VO%20CICLO/TESIS%201/REVISION%20SISTEMATICA/HaciaUnaAdecuadaRegulacionDelDerechoALaDesconexion%20LEIDO%20SI.pdf>
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). Los beneficios del teletrabajo en el sector público: ¿realidad o retórica? doi:<https://dx.doi.org/10.1177/0734371X18760124>
- Del Águila Linares, M. V., & Guillermo Chauca, L. T. (2019). La Vulneración a la Jornada Laboral y la Regulación del Derecho a la Desconexión Digital en el decreto legislativo N°728. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419?show=full>
- El Comercio. (2 de noviembre de 2020). Derecho a la desconexión digital: los detalles de la nueva facultad para los trabajadores. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/derecho-a-la-desconexion-digital-los-detalles-de-la-nueva-facultad-para-los-trabajadores-empleo-mtpe-noticia/>
- El Peruano. (5 de junio de 2013). *Ley N°30036 Ley que regula el Teletrabajo*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- El Peruano. (15 de marzo de 2020). Decreto de Urgencia N°026-2020. *Decreto de Urgencia que establece diversas medidas Excepcionales y Temporales para prevenir la Propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*.
- El Peruano. (1 de noviembre de 2020). *Decreto de Urgencia N°127-2020*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-el-otorgamiento-de-subsidi-decreto-de-urgencia-n-127-2020-1899077-1/>
- Escobar Martín, D. (2019). El derecho a la desconexión digital. Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinola Lazaro, L. A. (2020). La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020. Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55376/Espinoza_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Faz Garza, O., & Malagon Monroy, D. I. (2021). La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 541-570. doi:<https://doi.org/10.22201/ij.24484873e.2021.161.16485>
- Ferreira, C., & Vera, C. O. (2020). El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad. *Revista de Estudio de derecho laboral y derecho procesal laboral*(2), 143. doi:[https://doi.org/10.37767/2683-8761\(2020\)010](https://doi.org/10.37767/2683-8761(2020)010)
- García González, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el conexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de Dret Públic*. Obtenido de <https://doi.org/10.2436/rcdp.i0.2020.3505>
- García Rubio, M. P., Silva Ordoñez, C. A., Salazar Mera, J. E., & Gavilanez Paz, F. E. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID - 19 en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 170.
- Gonzales Medina, R. K. (2022). Desconexion digital: Diagnóstico y desafíos para su regulación e implementación en el sector privado. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho Y Justicia*, 197–227. doi:<https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.490>
- Guevara Ramírez, L. (s.f.). La Desconexión Digital. Necesidad de su protección. *Cielo Laboral*, 1.
- Gutiérrez Colominas, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *Revista de Internet, Derecho y Política*, 10. Obtenido de <https://doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. En R. Hernández Sampieri. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- La Constitución Política del Perú 1993. (1993). Obtenido de <file:///D:/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Landa Arroyo, C. (2018). *Derecho Procesal Constitucional*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Lerouge, L. (2019). Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (436), 71-84. doi:<https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1274>
- Ley 2016 - 1088. (8 de agosto de 2016). *República de Francia*, págs. 49-57.
- Llamosas Trapaga, A. (s.f.). Tesis Doctoral. *Las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y las Relaciones Laborales*. España: Universidad de Deusto.

- Lopez Ahumada, J. E. (2021). La reciente regulación española del trabajo a distancia y del teletrabajo: flexibilidad laboral y trabajo con derechos. *Revista de la Facultad de Derecho de Mexico*, 522. doi:<http://10.0.86.185/fder.24488933e.2021.281-2.81078>
- Molina Navarrete, C. (2017). Jornada Laboral y tecnologías de info-comunicación: desconexión digital, garantía del derecho al descanso. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 281. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Monera Bernabéu, D. (2020). TIC, Teletrabajo y Desconexión Digital: Equilibrio Necesario para Preservar la Salud y Evitar Nuevas Patologías de Carácter Profesional. Universidad a Distancia de Madrid UDIMA. Obtenido de <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2229/1579>
- Monesterolo Lencioni, G. A. (2020). Impacto del Covid 19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de Facultad de Jurisprudencia*.
- Monteiro Pessoa, R. (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista Jurídica*, 210-241. doi:<http://dx.doi.org/10.26668/revistajur.2316-753X.v2i69.4903>
- Montenegro Salinas, V. A. (2021). El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020. Lima, Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Mora Paucar, C., & Puma Valer, A. (2020). *La Ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú*. (U. A. Cusco, Ed.) Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4220/Cristhian_Alexander_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mora Paucar, C., & Puma Valer, A. (2020). *La Ineficacia de la Regulación del Derecho a la Desconexión Digital, en la Jornada Laboral Remota, en el Perú*. Universidad Andina del Cusco.
- Muñoz Rojas, D., Rodríguez Lopez, J. R., & Niebles Núñez, W. (Julio - Diciembre de 2016). EL AUTOCAUIDADO DEL SINDROME DE BURNOUT, UNA REFLEXIÓN TEÓRICA. *Saber Ciencia y Libertad*, 11(2). Obtenido de [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EIAutocuidadoDelSindromeDeBurnoutUnaReflexionTeori-5880874%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-EIAutocuidadoDelSindromeDeBurnoutUnaReflexionTeori-5880874%20(2).pdf)
- Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naranjo, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *V Lex. Revista Saber, Ciencia y Libertad*. Obtenido de https://vlex.bibliotecaupn.elogim.com/#search/jurisdictions:PE+content_type:4/Derecho+a+la+desconexión+C3%B3n+digital/WW/vid/716897617

- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramirez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ochoa Cardich, C. (2004). Los Decretos de Urgencia en la Constitución Peruana de 1993. *Derecho & Sociedad*.
- Omar García, H. (2019). Derecho a la desconexión digital: examen crítico de un derecho de generación 4.0 y su inserción en el contrato de trabajo y el convenio colectivo. *Derecho Laboral. Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 2(263). Obtenido de <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1565>
- Ossa Cornejo, C., Jimenez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2023). Salud mental y carga mental de trabajo en trabajadores de establecimientos educativos chilenos en contexto de COVID-19. *Revista Portuguesa de Educacao*. doi:<https://doi.org/10.21814/rpe.24855>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Pérez Amorós, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *Revista IUS*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es.
- Pérez Campos, A. I. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7837244>
- Pineda Rodriguez, N. C., & Cárdenas Ruiz, J. D. (2022). La gestión de la comunicación de riesgo a través de Facebook: Análisis exploratorio de las estrategias iniciales de 12 gobiernos de América Latina frente a la pandemia de la COVID 19. *Revista de Comunicación*, 73. doi:<https://doi.org/10.26441/RC20.2-2021-A4>
- Planas Silva, P. (1993). Decreto de Urgencia y "medidas extraordinarias" Notas para una tipificación. *IUS ET VERITAS*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15404>
- Pleno del Congreso de la República. (21 de mayo de 2021). *Texto Sustitutorio del Proyecto de Ley 5408/2020-CR*. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05408_20200602.pdf
- Proaño Silva, R. J., & Idrovo Cárdenas, S. C. (2021). *La Inserción del derecho a la desconexión en el teletrabajo como una medida preventiva a la explotación laboral en la legislación laboral ecuatoriana de 2020*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2022). Diccionario de la lengua española. (23). Obtenido de <https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>
- Rosenbaum Carli, F. (2019). El "derecho" a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Revista Derecho & Sociedad*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792341>
- Sanchez Trigueros, C., & Folgoso Olmo, A. (2021). En torno a la "desconexión digital". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9(2), 37. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7981494>
- Stakeholders. (2016). Mondelez Perú se convierte en una de las empresas pioneras en implementar el Teletrabajo en el país. *Stakeholders Sostenibilidad*. Obtenido de <https://stakeholders.com.pe/noticias-sh/mondelez-peru-se-convierte-en-una-de-las-empresas-pioneras-en-implementar-el-teletrabajo-en-el-pais/>
- Steidelmüller, C., Meyer, S., & Müller, G. (2020). Teletrabajo desde casa y presentismo en toda Europa. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 998-1005. doi:<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001992>
- Tálens Visconti, E. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión*, 154. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>
- Trujillo Pons, F. (2021). Un estudio acerca de la eventual directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo. *IUS Labor*.
- Tupayachi Sotomayor, J. (2020). El control político de los actos legislativos del Jefe de Estado. (A. Constitucional, Ed.) *Gaceta Constitucional*, 156, 199-219. Obtenido de http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/zona-constitucional-web/index.php/revista/mostrar_lib/PuTeFK5Fk0wDpdB8OJf0NL2IHbY1888omyvr888TyCO9LyyyXKEd2oqXV7JObBnypOF7Xp3l8xevHmg7oxj3lKJjsAywxxx
- V., D. (2015). *Acoso Laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención*. Obtenido de https://www.academia.edu/12151725/Acoso_laboral_causas_consecuencias_y_es
- Vallecillo Gámez, M. R. (2020). El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 235.

ANEXOS

ANEXO N° 01 - MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

- Validación del magíster Akemi Mariella Figueroa Suarez

Título de la investigación: “La regulación del derecho a la desconexión digital en la nueva ley del teletrabajo”						
Línea de investigación: Tecnologías Emergentes						
Apellidos y nombres del experto: Figueroa Suarez Akemi Mariella						
Años de experiencia profesional:			Grado académico:		Magister	
Área de formación académica:		Clínica		Social		Educativa X
El instrumento de medición pertenece a la variable:						

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		

6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

SUGERENCIAS: Ninguna.



Firma del Experto

DNI: 44395913

- Validación del magíster Yorrlanka Damian

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “La regulación del derecho a la desconexión digital en la nueva ley del teletrabajo”						
Línea de investigación: Tecnologías Emergentes						
Apellidos y nombres del experto: Yorrlanka Damian						
Años de experiencia profesional:			Grado académico:		Magister	
Área de formación académica:		Clínica		Social		Educativa X
El instrumento de medición pertenece a la variable:						

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		

5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
110	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
111	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

SUGERENCIAS: Ninguna.



Firma del Experto

DNI: 15299722

- **Validación de la doctora Ana Lucía Heredia Muñoz**

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación: “La regulación del derecho a la desconexión digital en la nueva ley del teletrabajo”						
Línea de investigación: Tecnologías Emergentes						
Apellidos y nombres del experto: Ana Lucía Heredia Muñoz						
Años de experiencia profesional:	10	Grado académico:	Doctora			
Área de formación académica:	Clínica		Social		Educativa	X
El instrumento de medición pertenece a la variable:						

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

ITEM'S	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		

6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

SUGERENCIAS:



Firma del Experto

DNI: 70436020

ANEXO N° 02 - MATRIZ DE CATEGORIZACION

“LA EJECUTABILIDAD DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍA	METODOLOGÍA	INFORMANTES (MUESTRA)	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
INTERROGANTE GENERAL ¿Es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo 2023?.	OBJETIVO GENERAL Analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo.	CATEGORÍA 1 • Derecho a la desconexión digital. • Teletrabajo en el Perú. • Trabajo remoto.	 • Legislación Nacional e Internacional. • Definición del derecho a la desconexión digital. • Rol de Sunafil. • Procedimiento de fiscalización, inspección y	TIPO DE INVESTIGACIÓN • ENFOQUE Cualitativo • NIVEL - Teórica o Básica. - No experimental. - Longitudinal de tendencia. • DISEÑO - Teoría Fundamentada.	POBLACION - Documento normativo (leyes y doctrinas) - Opinión de especialistas en derecho laboral. MUESTRA Muestra probabilístico MUESTREO Aleatorio o azar	TÉCNICAS 1. Análisis documental 2. Entrevistas INSTRUMENTOS 1. Fichas bibliográficas y paráfrasis. 2. Guía de entrevista.
INTERROGANTES ESPECÍFICAS 1. ¿Cuál es el tratamiento doctrinario nacional e internacional del	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Analizar el tratamiento doctrinario internacional del					

<p>derecho a la desconexión digital?</p> <p>2. ¿Cuál es el rol que desempeña Sunafil para garantizar el derecho a la desconexión digital?</p> <p>3. ¿Cuál es el procedimiento establecido para la supervisión, fiscalización del derecho a la desconexión digital?</p>	<p>derecho a la desconexión digital.</p> <p>2. Determinar el rol que desempeña Sunafil para garantizar el derecho a la desconexión digital.</p> <p>3. Describir el procedimiento establecido para la supervisión y fiscalización del derecho a la desconexión digital.</p>		<p>sancionador de Sunafil.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • 05 abogados especialistas en derecho laboral; • 03 Intendentes de Sunafil. <p>MÉTODO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método Analítico - Método Descriptivo-Explicativo - Método jurídico 	
--	--	--	--------------------------------	--	--	--

ANEXO N° 03 - CARTA DE RESPUESTA EMITIDA POR SUNAFIL



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 10 de mayo de 2022

CARTA-000145-2022-SUNAFIL/INPA

Señorita

GEMMA BELEN VIDAL LOPEZ

gemmavidal9706@gmail.com

Presente.

De mi consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial a nombre de la Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría (INPA), Órgano de Línea de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), responsable de fomentar una cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como, orientar a la ciudadanía sobre los servicios que presta la inspección del trabajo¹.

En atención al documento presentado mediante Hoja de Ruta N° 50893-2022, referente a las disposiciones relacionadas con el derecho a la desconexión digital, esta Intendencia Nacional procede a emitir respuesta:

1. ¿EXISTE O NO, ALGÚN ENTE FISCALIZADOR QUE REGULE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL ENTORNO DEL TRABAJO REMOTO EN LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Durante el Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria, se han emitido diversas disposiciones que buscan mantener la vigencia del vínculo laboral, así como, salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores; siendo una de las disposiciones más relevantes la posibilidad que se dio a los empleadores de poder aplicar el trabajo remoto, en algunos casos por determinación propia del empleador y en otros como una obligación de la priorización de la aplicación del mismo para determinado grupo de trabajadores.

En ese contexto, con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores, era necesario que se establezcan medidas que garanticen la observancia de la jornada de trabajo y el goce del derecho al descanso de los trabajadores, es así que, **mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020² se instauran disposiciones para el reconocimiento del derecho a la desconexión digital a favor de los trabajadores que realicen trabajo remoto.**

¹ Art. 23 del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-2017-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 000-2017-TR.

² Decreto de urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.

www.gob.pe/sunafil
Av. Salaverry 655, 3do. Piso
Jesús María, Lima - Perú
T. (51) 1 360 - 2800



Así también, mediante Decreto Supremo N° 004-2021-TR, se incorpora el artículo 9-A al Decreto Supremo N° 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, a través del cual se define el derecho a la desconexión digital como:

"[...] el derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios."

De dicho modo, la entidad empleadora no podrá exigir la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el periodo de duración de la Desconexión Digital. No obstante, si se encontrará habilitada de asignar tareas o remitir comunicaciones a sus trabajadores, siempre y cuando estos últimos no deban atender aquellas fuera de la jornada laboral.

Ahora bien, si el empleador ejerce coerción o actos de intimidación sobre los trabajadores para para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o para mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital, estaría incurriendo en una infracción grave, tipificada en la décima disposición final complementaria del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo³.

En conclusión, el ente fiscalizador que vigila y exige el cumplimiento de la desconexión digital para los trabajadores del régimen de la actividad privada, es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quién es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, le informamos que lo descrito en la presente carta constituye una opinión técnica que no tiene por finalidad resolver casos concretos.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
GUILLERMO ENRIQUE FUSTAMANTE IRIGOIN
INTENDENCIA NACIONAL DE PREVENCIÓN Y ASESORIA

GI/ma
HE: 50893-2022

La impresión de este mensaje es una copia auténtica de un documento electrónico validado en la SUNAFIL, según lo dispuesto por el D.L. 270-2019-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.L. 029-2019-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser corroboradas a través de la siguiente dirección web: www.intendenciapreventionyasesoria.gob.pe/validador e ingresando la siguiente clave: **30288810019**

³ La infracción a la que se hace referencia fue incorporada al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo mediante el artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2022-TR.

www.gob.pe/sunafil
Av. Salaverry 655, 3do. Piso
Jesús María, Lima - Perú
T. (51) 1 360 - 2800



ANEXO N° 04 – GUIA DE ENTREVISTA

Dirigido a funcionarios y servidores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y abogados especializados en derecho laboral.

TÍTULO: “LA EJECUTABILIDAD DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO”

OBJETIVO GENERAL

Analizar si es factible la ejecutabilidad del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo

1. A OPINIÓN DE USTED ¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS QUE NO SE ENCUENTRAN REGULADOS EN LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO, RESPECTO AL DERECHO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?
2. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE EN EL PERÚ SE RESPETA EL DERECHO AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES DIGITALES? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.
3. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTAN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 01

Analizar el tratamiento doctrinario internacional del derecho a la desconexión digital.

4. ¿QUÉ ENTIENDE USTED POR DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?
5. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?
6. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02

Determinar el rol que desempeña Sunafil para garantizar el derecho a la desconexión digital.

7. ¿QUÉ ROL DESEMPEÑA USTED EN SUNAFIL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR?

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY N°31572 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO” GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? ¿QUÉ ASPECTOS HAN SIDO OMITIDOS EN DICHA LEY?

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 04

Describir el procedimiento establecido para la supervisión y fiscalización del derecho a la desconexión digital.

9. INDIQUE USTED ¿EXISTE ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LA DESCONEXIÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULE.

10. INDIQUE USTED ¿EXISTE ALGUN ÁREA ESPECIALIZADA EN SUNAFIL QUE SE ENCARGUE DE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

11. SOBRE LA PUBLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ¿USTED PODRÍA EXPLICAR CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA LA SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

12. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SUPERVISION Y FISCALIZACION DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

ANEXO N° 04

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entrevista a Giancarlo Gayoso Gamboa



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La regulación del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo”, que tiene como objetivo general: “Analizar de qué manera se regula el derecho a la desconexión digital del teletrabajador en el Perú”, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por Gemma Belén Vidal Lopez estudiante de la Escuela de Progrado de Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante correo electrónico.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Agradezco su predisposición a contribuir con la presente investigación.

Lima, 16 de octubre del 2022

Nombres y apellidos: Giancarlo Gayoso Gamboa
DNI: 41495314

Entrevistadora: Gemma Belén Vidal Lopez
DNI: 81236682

“GUÍA DE ENTREVISTA”

Entrevistado: ... Giancarlo Gayoso Gamboa

Profesión: Abogado

Cargo académico: Titulado en Derecho

Institución: SUNAFIL

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

1. ¿CONOCE USTED, LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES QUE REGULAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ? DE SER AFIRMATIVA INDIQUE CUALES.

Aunque existen normas relacionadas, en particular, a la jornada máxima de trabajo, las normas específicas que actualmente regulan el derecho a la desconexión digital se encuentran relacionadas al trabajo remoto y al teletrabajo, contenidas en el Decreto de Urgencia N° 020-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020, y la Ley 31572, respectivamente.

2. ¿QUÉ ENTIENDE USTED POR DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Como un derecho derivado del respecto a la jornada máxima de trabajo, aplicable en particular a teletrabajadores quienes, por la particular naturaleza de la modalidad de trabajo, se añaden características especiales que involucran que el teletrabajador pueda prescindir de las indicaciones que pudiera brindar su empleador a través de los medios digitales.

3. INDIQUE USTED ¿EXISTE ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULA.

De acuerdo con la Ley N° 29981, y el artículo 3 de la Ley N° 28806, es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL la entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, tales como aquellas relacionadas al teletrabajo y en particular al derecho a la desconexión digital.

4. INDIQUE USTED ¿EXISTE ALGUN ÁREA ESPECIALIZADA EN SUNAFIL QUE SE ENCARGUE DE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Las Intendencias Regionales de la SUNAFIL son las unidades orgánicas encargadas de fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, en su respectivo ámbito de competencia territorial, entre las que se encuentran las normas relacionadas al teletrabajo y en particular al derecho a la desconexión digital.

5. ¿QUÉ ROL DESEMPEÑA USTED EN SUNAFIL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR?

Mi labor es la de ser abogado de la Oficina de Asesoría Jurídica. Este órgano tiene la atribución de asesorar en temas jurídicos a los distintos órganos de la SUNAFIL.

6. ¿QUÉ OPINA USTED, SOBRE LA APROBACIÓN DEL CONGRESO DE LA LEY N°31572 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO”?



Contiene algunos aspectos novedosos respecto de la Ley antecesora, como es el caso del derecho a la desconexión digital, pero hubiera sido más provechoso que se incorporen mayores normas que fomenten el uso del teletrabajo. Antes de la pandemia, era casi nulo el teletrabajo en las empresas y todo parece indicar que volverá a ser así.

7. SOBRE LA PUBLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ¿USTED PODRÍA EXPLICAR CUAL ES EL PROCEDIMIENTO PARA LA SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

La actividad de fiscalización de la SUNAFIL, se encuentra regulada en la Ley N° 28806 y su Reglamento, aprobado por DS 019-2006-TR. De ella se advierte, entre otras cosas, que los inspectores desarrollan diversas modalidades de actuaciones inspectivas a fin de determinar si el empleador cumple o no con sus obligaciones, como es el caso del respecto al derecho a la desconexión digital, pudiendo ejercer diversas facultades y recolección de pruebas. Luego de ello, en caso de advertirse algún incumplimiento se inicia el procedimiento sancionador correspondiente.

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

De la lectura de la norma, considero que no existe una definición taxativa de dicho derecho.

9. A OPINIÓN DE USTED ¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS QUE NO SE ENCUENTRAN REGULADOS EN LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO, RESPECTO AL DERECHO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En esencia, considero que los principales aspectos de dicho derecho se encuentran recogidos en la norma. Sin embargo, la preocupación debe estar orientada a la estructura de la regulación del contrato de trabajo en el Perú. Si un trabajador es informal o tiene un contrato que es renovado mensualmente, o si se encuentra bajo cualquier otra forma de precariedad laboral, es inútil una regulación como la descrita, ya que todo trabajador, por miedo a perder el empleo, no tendrá alternativa más que la de continuar obedeciendo las órdenes de sus empleadores, aun superada la jornada máxima de trabajo.

10. ¿CONSIDERA USTED, QUE SE PODRÍA DENOMINAR COMO “ACTO HOSTIL” EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE NO RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR? ¿POR QUÉ?

Si, debido a que la ausencia de respecto de dicho derecho, puede afectar la vida personal, la salud, entre otros, del trabajador. Y ello supone un acto contra la dignidad del trabajador, que configura un supuesto de hostilidad en nuestro ordenamiento.

11. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTAN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Los trabajadores, en general, tienen la idea de que el trabajo es limitado y no puede extenderse durante todo el día. Lo mismo sucede con la desconexión digital, existe la percepción que una vez culminada la jornada laboral el empleador no debería tener el derecho de seguir dictando órdenes. Sin embargo, la estructura de la regulación del contrato de trabajo en el Perú es lo suficientemente precaria como para garantizar mediante una norma un derecho.

Entrevista a Juan Carlos Vasquez Baneo

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La regulación del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo”, que tiene como objetivo general: “Analizar de qué manera se regula el derecho a la desconexión digital del teletrabajador en el Perú”, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por Gemma Belen Vidal Lopez estudiante de la Escuela de Pregrado de Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante correo electrónico.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Agradezco su predisposición a contribuir con la presente investigación.



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ BANEOS Juan Carlos
FAU 3255145444 soft
Móvil: En señal de
confianza

Lima, 11 de octubre del 2022

Fecha: 24/10/2022, 19:46:47.6999
Nombres y apellidos: Juan Carlos Vasquez Baneo
DNI: 05390551

Entrevistada: Gemma Belen Vidal Lopez
DNI: 81236682

“GUÍA DE ENTREVISTA”

Entrevistado: Juan Carlos Vasquez Baneo
Profesión: Licenciado en Administración de Empresas
Cargo académico: Master en prevención de riesgos laborales
Institución: Universidad de Alcalá de Henares
La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

1. ¿CONOCE USTED LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES QUE REGULAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ? DE SER AFIRMATIVA INDIQUE CUALES.

Si conozco, podría mencionar la Ley N.º 31572 “Ley del Teletrabajo”, Decreto de Urgencia N.º 127-2020 y Decreto Supremo N.º 004-2021-TR

2. ¿QUÉ ENTIENDE USTED POR DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Es aquel derecho que tiene un trabajador que realiza teletrabajo o trabajo remoto, a desconectarse digitalmente luego de culminar su jornada de trabajo y en días de descanso obligatorio legal, en las licencias por paternidad y maternidad, y en las horas de lactancia, así como en los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros

3. INDIQUE USTED ¿EXISTE ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO LA DESCONEXIÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULE.

En el marco de lo que corresponde al régimen laboral de la actividad privada (728), es la SUNAFIL la institución pública que supervisa, fiscaliza y sanciona el cumplimiento del derecho a la desconexión digital; tanto en empresas privadas como en instituciones públicas.

En el marco de lo que corresponde al régimen de la actividad pública (276); régimen CAS y régimen SERVIR, es la institución pública SERVIR la que cuenta con facultades supervisoras y fiscalizadoras.

4. INDIQUE USTED ¿EXISTE ALGUN ÁREA ESPECIALIZADA EN SUNAFIL QUE SE ENCARGUE DE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En la SUNAFIL, en cada Intendencia regional, el área que se encarga de su fiscalización es la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción.

5. ¿QUÉ ROL DESEMPEÑA USTED EN SUNAFIL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR?

En la actualidad desempeño el puesto de Intendente Regional de Amazonas, mi rol básicamente es la de garantizar que se provean las mejores condiciones para que el área encargada de la prevención y promoción de este derecho; y para que el área que

se encarga de la fiscalización; puedan realizar su trabajo de una manera eficiente y eficaz.

6. ¿QUÉ OPINA USTED, SOBRE LA APROBACIÓN DEL CONGRESO DE LA LEY N.º 31572 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO”?

Me parece muy acertada; el teletrabajo y el trabajo remoto, son realidades con las cuales convivimos actualmente, que necesita regulaciones normativas a fin de no vulnerar los derechos esenciales de los trabajadores.

7. SOBRE LA PUBLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ¿USTED PODRÍA EXPLICAR CUAL ES EL PROCEDIMIENTO PARA LA SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En primer lugar, se pueden atender denuncias al respecto; con lo cual previa calificación el área de la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción, se atiende primigeniamente con acciones previas, de corresponder al caso, de no cumplirse con el derecho en esta instancia se procede a emitir una Orden de Inspección, mediante la cual un inspector se avoca a la investigación del incumplimiento; de comprobarse emite una Medida Inspectiva de Requerimiento para subsanar el incumplimiento; de no cumplir en esta etapa se emite una propuesta de multa mediante un Acta de Infracción, lo cual es derivado a la autoridad instructora, para el inicio del procedimiento administrativo sancionador.

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Considero que si, se ha extendido al respecto más que otras normas

9. A OPINIÓN DE USTED ¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS QUE NO SE ENCUENTRAN REGULADOS EN LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO, RESPECTO AL DERECHO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En mi opinión, considero que se ha regulado suficientemente los aspectos básicos.

10. ¿CONSIDERA USTED, QUE SE PODRÍA DENOMINAR COMO “ACTO HOSTIL” EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE NO RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR? ¿POR QUÉ?

Considero que de acuerdo al artículo 30º del DS 003-97-TR, en primera instancia no encuadraría con la figura de acto de hostilidad. Sin embargo, si esa figura encuadraría con una afectación a la salud o la psicología del trabajador, allí sí podría encuadrar con el literal d) del artículo invocado.

11. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTÁN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Considero que la promoción y difusión normativa al respecto aun no ha sido suficiente; la fuerza con la que se ha implementado esta modalidad de trabajo aun es reciente en el país; en tal sentido, las autoridades competentes aun se encuentran en proceso de masificar el mejor cumplimiento de los derechos y obligaciones en materia del teletrabajo.

Entrevista a Juan Pitta Pereyra



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La regulación del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo”, que tiene como objetivo general “Analizar de qué manera se regula el derecho a la desconexión digital del teletrabajador en el Perú”, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por Gemma Belén Vidal López estudiante de la Escuela de Pregrado de Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellido, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante correo electrónico.

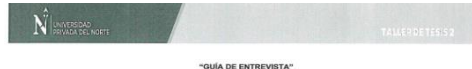
Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Agradezco su predisposición a contribuir con la presente investigación.

Lima, 11 de octubre del 2022

Nombres y apellidos: Juan Pitta Pereyra
DNI: 8011430

Entrevistadora: Gemma Belén Vidal López
DNI: 81238662



“GUÍA DE ENTREVISTA”

Entrevistado: Dr. Luis Jorge Pitta Pereyra
Profesión: Abogado
Cargo académico: Director de la Dirección de Prevención y Promoción
Institución: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación:

1. ¿CONOCE USTED LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES QUE REGULAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ? DE SER AFIRMATIVA INDIQUE CUALES.

SI, el artículo 22 de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, que establece el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador y el artículo 8-A del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, incorporado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 004-2021-TR, en concordancia con el numeral 18.1.4. del artículo 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

2. ¿QUÉ ENTIENDE USTED POR DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Es el derecho que tiene el trabajador a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y analógico (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás períodos de suspensión de la relación laboral.

Considerándose como tiempo de desconexión digital aquel que se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. También se considera tiempo de desconexión digital los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás períodos de suspensión de la relación laboral.

3. INDIQUE USTED ¿EXISTE ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULA.

En cuanto a la desconexión digital en el marco del trabajo remoto:

Conforme lo establecido en la Décima Disposición Final y Transitoria del Reglamento de la Ley General del Trabajo, aprobado por D.S. N° 019-2020-TR, en el marco de la vigencia de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la COVID-19, constituye una infracción grave apagar o cortar el servicio de internet o cualquier otro dispositivo de telecomunicaciones para realizar tareas, responder comunicaciones o establecer comunicaciones de carácter laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o analógico, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital.

En ese sentido, la entidad competente de fiscalizar en el sector privado el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la desconexión digital en el marco del trabajo remoto es la SUNAFIL.

Nombres y apellidos: Juan Pitta Pereyra
DNI: 8011430



En cuanto a la desconexión digital en el marco del teletrabajo:

- > Conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 31572, en la administración pública, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Sunace), en el marco de sus competencias, realiza las acciones de orientación y supervisión en las entidades públicas, para la verificación del cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley y reglamento, entre ellas las relacionadas a la desconexión digital.
- > Asimismo, el artículo 26 de la referida Ley, establece que, en las instituciones y empresas privadas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el marco de sus competencias, orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la Ley y reglamento, entre ellas las relacionadas a la desconexión digital.

4. INDIQUE USTED ¿EXISTE ALGUNA ÁREA ESPECIALIZADA EN SUNAFIL QUE SE ENCARGUE DE SUPERVISAR Y FISCALIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

La Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales, son órganos descentralizados encargados, de dirigir y supervisar la programación, desarrollo y ejecución de las acciones preventivas y las actuaciones inspectivas de fiscalización, orientación y asistencia técnica; así como supervisar y ejecutar los procedimientos administrativos sancionatorios.

5. ¿QUÉ ROL DESEMPEÑA USTED EN SUNAFIL PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR?

La Dirección de Prevención y Promoción, a mi cargo, es un órgano de línea de la SUNAFIL, responsable de fomentar una cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico sobre laboral y al de seguridad y salud en el trabajo, así como, orientar a la ciudadanía sobre los servicios que presta la inspección del trabajo.

6. ¿QUÉ OPINA USTED, SOBRE LA APROBACIÓN DEL CONGRESO DE LA LEY N° 31572 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO”?

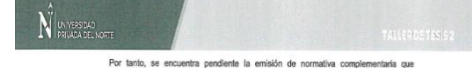
La Ley N° 31572, que reemplaza el anterior normativo la Ley N° 30036, tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo; a diferencia de lo anterior, esta norma establece el derecho a la desconexión digital al trabajador en la modalidad del teletrabajo.

7. SOBRE LA PUBLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ¿USTED PODRÍA EXPLICAR CUAL ES EL PROCEDIMIENTO PARA LA SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Conforme lo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31572, el Poder Ejecutivo deberá adecuar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a las disposiciones de la ley de teletrabajo en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Asimismo, se ha otorgado a las empresas que cuentan con teletrabajadores, así como con trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, un plazo máximo de adecuación de 90 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.

Nombres y apellidos: Gemma Belén Vidal López
DNI: 81238662



Por tanto, se encuentra pendiente la emisión de normativa complementaria que permita dilucidar los aspectos específicos que deberá desarrollar la inspección del trabajo en el marco del teletrabajo.

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

SI, la Ley N° 31572 define y garantiza la protección del derecho a la desconexión digital.

9. A OPINIÓN DE USTED ¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS QUE NO SE ENCUENTRAN REGULADOS EN LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO, RESPECTO AL DERECHO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Considero que las normas como la Ley N° 31572, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, han alcanzado el ámbito de protección suficiente de este derecho, claro está que en la práctica posiblemente se evidencie casuística particular que podría requerir un posterior análisis.

10. ¿CONSIDERA USTED, QUE SE PODRÍA DENOMINAR COMO “ACTO HOSTIL” EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE NO RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR? ¿POR QUÉ?

Conforme a la Ley N° 31572 el incumplimiento del empleador de no respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no corresponden a su jornada de trabajo, se encuentra tipificado como una infracción muy grave en materia de inspección de trabajo y no como un acto de hostilidad laboral.

11. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTÁN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Las disposiciones relacionadas con la desconexión digital, sin duda alguna resultan novedosas, por lo que se podría presumir (en cuanto no contamos con data estadística que nos permita afirmar) que alguna parte de la población trabajadora aún desconoce de este derecho. Sin perjuicio de ello, Sunafil, desde sus competencias tiene como objetivo la difusión de los derechos sociolaborales, desarrollando estrategias para dar a conocer a los trabajadores no solo este sino todos los derechos que le asisten.

Nombres y apellidos: Juan Pitta Pereyra
DNI: 8011430

Entrevista a Emilio Augusto Rosario Pacahuala



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La regulación del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo”, que tiene como objetivo general “Analizar de qué manera se regula el derecho a la desconexión digital del teletrabajador en el Perú”, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por Gemma Belén Vidal López, estudiante de la Escuela de Posgrado de Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante correo electrónico.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Agradezco su predisposición a contribuir con la presente investigación.

Lima, 10 de octubre del 2022

EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA
DNI: 40872575

Entrevistadora/ Gemma Belén Vidal López
DNI: 81236662

“GUÍA DE ENTREVISTA”

Entrevistado: EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA
Profesión: ABOGADO
Cargo académico: DOCENTE
Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

1. ¿CONOCE USTED, LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES QUE REGULAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, EN EL PERÚ? DE SER AFIRMATIVA INDIQUE CUALES.

SI, CONOZCO DECRETO SUPLENTO N. 004-2021-TR

2. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

A partir de la vinculación que tiene todas las leyes relacionadas con el derecho al trabajo, emisoras a sugerencia del Ministerio de Trabajo, y las leyes orgánicas y la constitución política del Perú

3. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE EN EL PERÚ SE RESPETA EL DERECHO AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES DIGITALES? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

No, porque tenemos dos presupuestos que considerar, primero el propio trabajador, quien tiene la facilidad a través de su dispositivo, en caso se encuentre vinculado, de las actividades de su centro laborales, lo que permite generar una respuesta rápida en caso lo necesite, de otro lado, la presión por rendir eficientemente como empleado. Si a esto sumamos la necesidad del empleador en solicitar algún tipo de respuesta por parte del empleado, nos encontramos en un escenario donde se puede quebrar fácilmente la normalidad.

4. ¿CONOCE USTED ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULE.

El ente rector de las políticas laborales en el país es el MINTRA, teniendo como ente supervisor a SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) como órgano encargado de esta labor. Así como señala Decreto de Urgencia N° 172-2020

5. ¿CONSIDERA USTED, QUE SE PODRÍA DENOMINAR COMO “ACTO HOSTIL” EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE NO RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR? ¿POR QUÉ?

Debemos considerar como acto hostil, cualquier elemento de perturbación en el desarrollo y bienestar del ser humano, en caso se encuentre en el ámbito laboral, este debe establecerse como un elemento que altere las actividades normales en el espacio laboral.



Dado que el fin de la desconexión digital tuvo como naturaleza el cuidado mental y personal del trabajador, consideramos que se puede convertir en un acto hostil porque además de afectar su estabilidad emocional, también puede afectar a los deberes familiares del trabajador

6. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

No, no se encuentra definido.

7. ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY N°31572 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO” GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? ¿QUÉ ASPECTOS HAN SIDO OMITIDOS EN DICHA LEY?

El mencionar la desconexión digital, no garantiza un detalle sobre los supuestos que se pueden cometer en desmedro del trabajador, como por ejemplo garantizar un bloqueo de las cuentas laborales desde el término de las actividades laborales, alguna controversia en caso de falta de luz eléctrica o internet y un posible incumplimiento que puede derivar en causales de despido.

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

La ley se cita expresamente en elementos de fiscalización, como las actividades presenciales, situación que es preocupante porque no responde a los escenarios virtuales.

9. ¿SABE USTED A PARTIR DE CUANDO SE APLICARÁ LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO?

La ley se emite en función a sus considerandos, en esta tendría que ser al momento de su emisión en las plataformas estatales

10. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTÁN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Considero que los trabajadores en general no se encuentran informados sobre su derecho, debido a que es un tema nuevo e incluso tampoco tienen un alcance sobre sus deberes, lo que genera un problema gravitante tanto para el empleado como para el empleador.

Entrevista a Renzo Gotelli Melendez



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La regulación del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo”, que tiene como objetivo general “Analizar de qué manera se regula el derecho a la desconexión digital del teletrabajador en el Perú”, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por Gemma Belén Vidal López estudiante de la Escuela de Postgrado de Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante correo electrónico.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Agradezco su predisposición a contribuir con la presente investigación.

Lima, 10 de octubre del 2022

Renzo Gotelli Melendez:
DNI: 41305500

Entrevistadora/ Gemma Belén Vidal López
DNI: 81236682



“GUÍA DE ENTREVISTA”

Entrevistado: RENZO GOTELLI MELENDEZ

Cargo académico: ABOGADO.

Institución: GRUPO DE INNOVACION LEGAL PERU SAC

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

1. ¿CONOCE USTED, LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES QUE REGULAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ? DE SER AFIRMATIVA INDIQUE CUALES.

Si, Decreto de Urgencia N° 127-2020 y ley N° 31572 (ley del teletrabajo).

2. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Supone un equivalente al descanso más allá de las 08 horas diarias o 48 horas semanales.

3. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE EN EL PERÚ SE RESPETA EL DERECHO AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES DIGITALES? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Dado el entorno remoto derivado de la pandemia no todas las empresas respetan la desconexión digital, sobre todo para ciertas posiciones de confianza.

4. ¿CONOCE USTED ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULE.

La SUNAFIL, realiza la fiscalización pero la acreditación es un proceso un poco más complejo.

5. ¿CONSIDERA USTED, QUE SE PODRÍA DENOMINAR COMO “ACTO HOSTIL” EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE NO RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR? ¿POR QUÉ?

Si es posible, porque no se respetan las horas de descanso. De hecho la hostilización laboral en cuanto a afectación a la dignidad es una causal.

6. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? No, no se encuentra definido.



7. ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY N°31572 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO” GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? ¿QUÉ ASPECTOS HAN SIDO OMITIDOS EN DICHA LEY?

Está regulada en el artículo 6°.

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

No, el procedimiento de fiscalización lo suele regular la SUNAFIL en un procedimiento.

9. ¿SABE USTED A PARTIR DE CUANDO SE APLICARÁ LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO?

Luego de 03 meses de su publicación, falta el reglamento.

10. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTAN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Falta información sobre el tema. Esto debido a que trasladar la info depende de capacitaciones sobre el asunto y esa implementación sobre todo en empresas pequeñas no se ha realizado.

Entrevista a Sandro Giomar Ruiz Pareja



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La regulación del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo”, que tiene como objetivo general “Analizar de qué manera se regula el derecho a la desconexión digital del teletrabajador en el Perú”, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por Gemma Belén Vidal López estudiante de la Escuela de Posgrado de Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización empleándose en el Informe de Investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante correo electrónico.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Agradecemos su predisposición a contribuir con la presente investigación.

Lima, 10 de octubre del 2022

RUZ PAREJA SANDRO GIOMAR
DNI:40803703

Entrevistadora: Gemma Belén Vidal López
DNI: 81239882

“GUÍA DE ENTREVISTA”

Entrevistado: RUZ PAREJA SANDRO GIOMAR

Profesión: ABOGADO

Cargo académico: DOCENTE

Institución: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE.

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

1. ¿CONOCE USTED, LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES QUE REGULAN EL DERECHO A LA DESCONEJÓN DIGITAL EN EL PERÚ? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE CUALES.

Entiendo que existe una normativa (Decreto de Urgencia 127.020) y la Ley N°31572 la cual establece el Derecho que tienen los trabajadores de la desconexión digital.

2. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEJÓN DIGITAL?

Debemos entender que la desconexión digital tiene como fundamento jurídico el derecho de los trabajadores a descansar una vez culminada su jornada de trabajo.

3. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE EN EL PERÚ SE RESPETA EL DERECHO AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES DIGITALES? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Considero que no, puesto que es usual que a un trabajador se le siga haciendo consultas laborales (llamadas, email etc.) una vez culminada su jornada de trabajo.

4. ¿CONOCE USTED ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEJÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULE.

Entiendo que al ser un Derecho, debería de ser la SUNAFIL.

5. ¿CONSIDERA USTED, QUE SE PODRÍA DENOMINAR COMO “ACTO HOSTIL” EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE NO RESPETAR LA DESCONEJÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR? ¿POR QUÉ?

Considero que sí, puesto que el empleador debe de tomar conciencia que el Trabajador no está en la obligación de realizar actividades laborales, fuera de su horario de trabajo.

6. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEJÓN DIGITAL?

Considero que trata de definirlo de una manera bastante amplia, pero aún faltan definir algunos aspectos como las sanciones, por ejemplo.



7. ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY N°31572 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO” GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEJÓN DIGITAL? ¿QUE ASPECTOS HAN SIDO OMITIDOS EN DICHA LEY?

Creo que lo referido a las sanciones o definir bien que implica en su totalidad la desconexión digital y como sería la supervisión de la misma.

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEJÓN DIGITAL?

Considero que no está bien especificado.

9. ¿SABE USTED A PARTIR DE CUANDO SE APLICARÁ LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO?

Entiendo que ya está vigente desde Octubre de este año.

10. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTAN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEJÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Considero que no, es más muchas empresas no informan de esta normativa a sus trabajadores a fin de que los mismos no puedan ejercer los referidos derechos contenidos en la presente ley.

Entrevista a Willy Monzón Zevallos

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO


Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La regulación del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo”, que tiene como objetivo general “Analizar de qué manera se regula el derecho a la desconexión digital del teletrabajador en el Perú”, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por Gemma Belén Vidal López estudiante de la Escuela de Posgrado de Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante correo electrónico.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Agradezco su predisposición a contribuir con la presente investigación.

Lima, 26 de octubre del 2022


Nombres y apellidos: Willy Monzón Zevallos
DNI: 40183577


Entrevistadora: Gemma Belén Vidal López
DNI: 81236682

“GUÍA DE ENTREVISTA”

Entrevistado: Willy Monzón Zevallos.

Profesión: Abogado.

Cargo académico: Asociado de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Institución: Estudio Muñoz, Olaya, Meléndez, Castro, Dño & Herrera

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

1. ¿CONOCE USTED, LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES QUE REGULAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ? DE SER AFIRMATIVA INDIQUE CUALES.

Si, el derecho a la desconexión fue reconocido en nuestro país a raíz de la pandemia COVID-19, específicamente con la publicación del D.U. 026-2020, posteriormente modificado por el D.U. 127-2020, el D.S. 010-2020-TR que desarrolló disposiciones sobre trabajo remoto, la R.M. 072-2020-TR que aprobó la guía para la aplicación de trabajo remoto y, actualmente en la Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo.

2. ¿CUAL ES LA NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

La desconexión digital, es un derecho que busca garantizar el respeto del horario y la jornada laboral de los trabajadores que prestan servicios descentralizados a través del uso de herramientas informáticas, permitiendo que esta modalidad de trabajo no interfiera con las actividades personales y familiares, otorgando descanso adecuado que resguarde su salud tanto física como emocional.

3. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE EN EL PERÚ SE RESPETA EL DERECHO AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES DIGITALES? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

No, a partir de la emergencia sanitaria declarada por la COVID-19, se implementó el trabajo remoto (teletrabajo) y pese a que se reconoció el derecho a la desconexión digital, muchos trabajadores prestaron y actualmente prestan bajo esta modalidad sus servicios más allá del horario y la jornada de trabajo establecidos, ya que, las empresas no implementan sistemas de desconexión automática que impida el envío y la recepción de mensajes con contenido laboral.

4. ¿CONOCE USTED ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA, INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULE.

De acuerdo con las normas vigentes, la fiscalización respecto al cumplimiento de las normas aplicables al trabajo remoto (teletrabajo), entre ellas el derecho a la desconexión digital, para los empleadores del sector privado está a cargo de la SUNAFIL, y para los empleadores del sector público está a cargo del SERVIR, ello de acuerdo con lo normado en los Art. 25 y 26 de la Ley 31572, concordante con lo regulado por el D.S. 019-2020-TR.

5. ¿CONSIDERA USTED, QUE SE PODRIA DENOMINAR COMO “ACTO HOSTIL” EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE NO RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR? ¿POR QUÉ?

De acuerdo con la actual regulación laboral, la inobservancia del derecho a la desconexión digital no calificaría como acto de hostilidad, ya que, en realidad esta inobservancia generaría trabajo en sobretiempos, el cual se compensa con tiempo de descanso equivalente o el pago de la sobretasa que reconoce el D.S. 007-2002-TR y el D.S. 009-2002-TR, caso contrario la omisión configura infracción muy grave en materia socio laboral conforme el Art. 25.6 del D.S. 019-2006-TR.

6. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Considero que la Ley 31572 – Ley del Teletrabajo, no define en forma amplia el derecho a la desconexión digital, pero de la lectura concordada de los artículos de la norma, se entiende que es el derecho por el cual el teletrabajador puede dejar de usar los equipos asignados para la prestación de sus servicios y suspender la misma, así como el contacto con el empleador más allá del horario y de la jornada de trabajo asignada.

7. ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY N°31572 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO” GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? ¿QUÉ ASPECTOS HAN SIDO OMITIDOS EN DICHA LEY?

La Ley de teletrabajo sí garantiza el derecho desconexión digital; sin embargo, al comprobación del cumplimiento de este derecho por el empleador, es una labor cuya competencia está a cargo de la SUNAFIL, y del SERVIR respectivamente, siendo estas instituciones las que deben fiscalizar el cumplimiento de la norma laboral y de ser el caso, imponer las sanciones correspondientes observando los procedimientos establecidos para tal fin.

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SUPERVISION Y FISCALIZACION DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

La Ley 31572 de manera expresa no establece procedimientos de supervisión y fiscalización del cumplimiento del derecho a la desconexión digital, ya que, delega esa función a la SUNAFIL y al SERVIR, conforme lo establecen los Arts. 25 y 26 de esta norma, ello debido a que esas entidades son las competentes para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales de empleadores del sector público y privado respectivamente.

9. ¿SABE USTED A PARTIR DE CUANDO SE APLICARÁ LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO?

La Ley 31572 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el 11 SET 2022; sin embargo, es probable que la norma entre en vigencia a partir de febrero del 2023; por lo que, hasta el 31 de Diciembre 2022 se podrá aplicar la modalidad de trabajo remoto, pese a que esta forma de prestación de servicios está vigente hasta marzo de 2023, siendo evidente que los empleadores que apliquen teletrabajo deberán adecuar sus contratos a la Ley 31572.

10. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTÁN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

En mi opinión, la mayoría de los trabajadores que prestan servicios via trabajo remoto (teletrabajo) sí están informados de la existencia del derecho a la desconexión digital; sin embargo, sería importante que tanto el Ministerio de Trabajo, SUNAFIL y SERVIR realicen campañas informativas para difundir las particularidades de este derecho y las sanciones que su inobservancia genera a los empleadores del sector público y privado que no lo reconocen.

Entrevista a Francisco Artur



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La regulación del derecho a la desconexión digital en la Nueva Ley del Teletrabajo”, que tiene como objetivo general “Analizar de que manera se regula el derecho a la desconexión digital del teletrabajador en el Perú”, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por Gemma Belén Vidal López estudiante de la Escuela de Postgrado de Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante correo electrónico.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

Agradezco su predisposición a contribuir con la presente investigación.

Lima, 10 de octubre del 2022

Francisco Arturo Carrasco Cabezas
Nombres y apellidos:
DNI: 46969314

Entrevistado/a: Gemma Belén Vidal López
DNI: 81236682

“GUÍA DE ENTREVISTA”

Entrevistado: Francisco Arturo Carrasco Cabezas
Profesión: Abogado
Cargo académico: Mi grado académico es bachiller. No tengo cargo académico.
Institución: USMP

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

1. ¿CONOCE USTED, LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES QUE REGULAN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PERÚ? DE SER AFIRMATIVA INDIQUE CUALES.

Si las conozco, pero no he estudiado la base normativa vigente para la repuesta de este cuestionario.

2. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Son un derecho laboral. Su incumplimiento supone la generación de horas extras e infracciones administrativas.

Aunque en mi opinión su existencia es discutible pues podría encontrarse superpuesto en el derecho al descanso efectivo.

3. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL, ¿USTED CONSIDERA QUE EN EL PERÚ SE RESPETA EL DERECHO AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES DIGITALES? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

No tengo información estadística sobre el particular.

En la experiencia de la que yo puedo dar fe, sí se respeta.

En mi ámbito personal, tengo más de una ocupación laboral entre dependientes e independientes y no tengo una “desconexión digital efectiva” por mi propia voluntad.

4. ¿CONOCE USTED ALGUNA ENTIDAD SUPERVISADORA, FISCALIZADORA Y SANCIONADORA QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? DE SER AFIRMATIVA INDIQUE LA FUENTE LEGAL QUE LO REGULA.

SUNAFIL es el ente rector a cargo de la fiscalización de todo derecho del trabajo, entre ellos el derecho a la desconexión digital, el cual se encuentra regulado en nuestro ordenamiento; me parece que la primera vez fue con alguna norma que modificó la vigencia del trabajo remoto.



5. ¿CONSIDERA USTED, QUE SE PODRÍA DENOMINAR COMO “ACTO HOSTIL” EL INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR DE NO RESPETAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR? ¿POR QUÉ?

Me parecería discutible, quizás sí se pretenda calificar como “acto que afecta la dignidad” para tanto que ocurre con circunstancias especiales.

6. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO DEFINE EXPRESAMENTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Lo tiene expresamente.

7. ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY N°31872 “NUEVA LEY DEL TELETRABAJO” GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL? ¿QUE ASPECTOS HAN SIDO OMITIDOS EN DICHA LEY?

No he estudiado la Ley para responder este cuestionario.

8. ¿CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

No he estudiado la Ley para responder este cuestionario.

9. ¿SABE USTED A PARTIR DE CUANDO SE APLICARÁ LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO?

No he estudiado la Ley para responder este cuestionario.

10. DESDE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL, ¿USTED CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES ESTÁN INFORMADOS SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL? FUNDAMENTE SU RESPUESTA.

Lo dudo, muchas personas confunden el trabajo remoto con el teletrabajo, y con el trabajo a domicilio. Inclusive abogados de la especialidad laboral.