

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**EL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y LA
JORNADA LABORAL EN EL ESTADO PERUANO**

Para optar : El título profesional de abogado

Autor : Bach. Requis Carbajal Gonzalo

Asesor : Abg. Santivañez Calderon Katya Luz

Línea de investigación institucional : Desarrollo humano y derechos

Área de investigación : Ciencias sociales

Fecha de inicio y de culminación : Del 09-09-2022 al 09-09-2024

HUANCAYO – PERÚ
2023

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO

Decano de la Facultad de Derecho

DRA. CORDOVA MAYO MIRIAM ROSARIO

Docente Revisor Titular 1

MG

DR. CALDERON VILLEGAS LUIS ALFREDO

Docente Revisor Titular 2

DR. VIVANCO VASQUEZ HECTOR ARTURO

Docente Revisor Titular 3

MTRO. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

“A los familiares que nos apoyaron en el logro de nuestra meta académica y profesional”.

AGRADECIMIENTO

“Nuestro agradecimiento a nuestros docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes, por sus enseñanzas impartidas en nuestros roles de estudiantes universitarios”.

“A nuestros amigos que hicieron de la vida universitaria un júbilo diario de alegrías”.

El autor

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

**CONSTANCIA**

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
 TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

“EL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL Y LA JORNADA LABORAL EN EL ESTADO PERUANO”

AUTOR (es) : REQUIS CARBAJAL GONZALO.
ESCUELA PROFESIONAL : DERECHO
FACULTAD : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ASESOR (A) : ABG. SANTIVÁÑEZ CALDERON KATYA LUZ.

Que fue presentado con fecha: 11/07/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: 12/07/2023; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **26 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 19 de julio del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
 DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CC.PP.

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema.....	19
1.2.1. Delimitación espacial.	19
1.2.2. Delimitación temporal.	19
1.2.3. Delimitación conceptual.	20
1.3. Formulación del problema.....	20
1.3.1. Problema general.	20
1.3.2. Problemas específicos.	20
1.4. Justificación de la investigación	20
1.4.1. Justificación Social.	20
1.4.2. Justificación Teórica.....	21
1.4.3. Justificación Metodológica.....	21
1.5. Objetivos de la Investigación.....	22
1.5.1. Objetivo General.	22
1.5.2. Objetivos Específicos.	22
1.6. Supuestos de la investigación	22
1.6.1. Supuesto General.....	22
1.6.2. Supuestos Específicos.	22
1.6.3. Operacionalización de Categorías.	22
1.7. Propósito de la investigación	23
1.8. Importancia de la investigación	24
1.9. Limitaciones de la investigación.....	25

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	26
2.1.1. Nacionales.	26
2.1.2. Internacionales.....	34
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	42
2.2.1. Derecho a la desconexión digital.....	42
2.2.1.2. <i>Relación laboral</i>	45
2.2.1.2.1. <i>Definición</i>	45
2.2.1.2.2. <i>Finalidad de las relaciones laborales</i>	47
2.2.1.3. <i>Elementos de las relaciones laborales</i>	47
2.2.1.3.1. <i>Los actores</i>	47
2.2.1.3.2. <i>Los factores y sistemas que condicionan las relaciones laborales</i>	49
2.2.1.4. <i>Naturaleza de las relaciones laborales</i>	52
2.2.1.5. <i>Modalidades de las relaciones laborales</i>	52
2.2.1.5.1. <i>Relación permanente</i>	52
2.2.1.5.2. <i>Relación eventual</i>	53
2.2.1.6. <i>Tipos de relaciones laborales</i>	53
2.2.1.6.1. <i>Relaciones individuales de trabajo</i>	53
2.2.1.6.2. <i>Relaciones colectivas de trabajo</i>	54
2.2.1.6.3. <i>Relaciones del trabajo en el sector público</i>	54
2.2.1.7. <i>Digitalización de las relaciones laborales</i>	55
2.2.1.8. <i>Conductas infractoras</i>	56
2.2.1.9. <i>Sujetos en la relación laboral</i>	58
2.2.1.9.1. <i>El trabajador</i>	59
2.2.1.9.1.1. <i>Tipos de trabajadores</i>	59
2.2.1.9.2. <i>El empleador</i>	64
2.2.2. La jornada laboral en el Estado peruano.	65
2.2.2.1. <i>Derecho de trabajo</i>	66
2.2.2.2. <i>Características del Derecho de Trabajo</i>	67
2.2.2.3. <i>Clasificación del trabajo</i>	69
2.2.2.4. <i>Delimitación de la jornada de trabajo</i>	70
2.2.2.5. <i>Jornada máxima laboral</i>	71
2.2.2.5.1. <i>La jornada ordinaria</i>	72
2.2.2.5.2. <i>La jornada especial</i>	73

2.2.2.5.3. <i>Jornadas excluidas.</i>	74
2.2.2.6. <i>Definición de las horas extraordinarias.</i>	75
2.2.2.6.1. <i>Establecimientos de horas extraordinarias.</i>	76
2.2.2.6.2. <i>Pago de la sobretasa de horas extras.</i>	77
2.2.2.6.3. <i>Registro de horas extras.</i>	79
2.2.2.7. <i>Trabajo nocturno.</i>	80
2.2.2.8. <i>Trabajo a turnos.</i>	81
2.2.2.9. <i>Descanso semanal.</i>	82
2.2.2.10. <i>Descanso anual.</i>	83
2.2.2.11. <i>Inspección de trabajo.</i>	84
2.2.2.11.1. <i>Naturaleza y origen de la inspección de trabajo.</i>	84
2.2.2.11.2. <i>Definición de la inspección de trabajo.</i>	86
2.2.2.11.3. <i>Funciones y actuación de la inspección de trabajo.</i>	87
2.2.2.11.4. <i>El procedimiento inspectivo.</i>	88
2.2.2.12. <i>Modalidades de actuación.</i>	91
2.2.2.13. <i>Infracciones administrativas.</i>	92
2.2.3. <i>Marco conceptual.</i>	94

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. <i>Enfoque metodológico y postura epistemológica</i>	97
3.2. <i>Metodología paradigmática</i>	100
3.3. <i>Diseño del método paradigmático</i>	104
3.3.1. <i>Trayectoria de estudio.</i>	104
3.3.2. <i>Escenario de estudio.</i>	105
3.3.3. <i>Caracterización de sujetos o fenómenos.</i>	105
3.3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</i>	106
3.3.4.1. <i>Técnicas de recolección de datos.</i>	106
3.3.4.2. <i>Instrumentos de recolección de datos.</i>	106
3.3.5. <i>Tratamiento de la información.</i>	107
3.3.6. <i>Rigor científico.</i>	109
3.3.7. <i>Consideraciones éticas.</i>	110

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. <i>Descripción de los resultados</i>	111
4.1.1. <i>Análisis descriptivo de resultados del primer objetivo específico.</i>	111

4.1.2. Análisis descriptivo de resultados del segundo objetivo específico.....	115
4.2. Contrastación de los supuestos	120
4.2.1. La Contrastación del primer supuesto específico.....	120
4.2.2. Contrastación del segundo supuesto específico.	123
4.2.3. Contrastación del supuesto general.	128
4.3. Discusión de los resultados.....	130
4.3.1. Discusión de resultados del primer supuesto específico.	130
4.3.2. Discusión de resultados del segundo supuesto específico.....	133
4.4. Propuesta de mejora.....	137
CONCLUSIONES	140
RECOMENDACIONES	141
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	142
ANEXOS.....	147
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	148
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de categorías	149
Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento (Sólo cualitativo empírico)	149
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos	149
Anexo 5 hasta el 10: (Sólo para el enfoque cualitativo empírico)	150
Anexo 11: Declaración de autoría.....	151

RESUMEN

La presente investigación establece como **problema general** ¿De qué manera la reforma del derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral en el Estado peruano?, debido a que la normatividad vigente en la pandemia y hasta el 31 de diciembre del 2022, así como la nueva Ley del Teletrabajo, que debe regir a partir de enero del 2023, vulneran los derechos laborales de los teletrabajadores, ya que eran y son ineficaces, por ello se ha planteado como **objetivo general**: Determinar de qué manera la reforma del derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral en el Estado peruano, por consiguiente el **supuesto general** es: La reforma del derecho a la desconexión digital influye negativamente en la jornada laboral en el Estado peruano; en la metodología se aplicó el enfoque de una investigación cualitativa teórica, con tipología de corte propositivo, analizando la normatividad pertinente, mediante la interpretación exegética; para el procesamiento y análisis de datos se aplicó la hermenéutica jurídica, procesándose dichos datos con la técnica del fichaje, arribándose a la conclusión: “La reforma del derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 y la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, al no regular de forma eficiente la jornada máxima laboral y el procedimiento de inspección del trabajo afectan la jornada laboral en nuestro país”.

Palabras Claves: Desconexión digital, jornada laboral, conductas infractoras, la digitalización, conductas infractoras.

ABSTRACT

The present investigation establishes as a general problem how the reform of the right to digital disconnection influences the working day in the Peruvian State?, due to the current regulations in the pandemic and until December 31, 2022, as well as The new Telework Law, which should be in force as of January 2023, violates the labor rights of teleworkers, since they were and are ineffective, for this reason it has been proposed as a general objective: Determine how the reform of the right to digital disconnection influences the working day in the Peruvian State, therefore the general assumption is: The reform of the right to digital disconnection negatively influences the working day in the Peruvian State; In the methodology, the approach of a theoretical qualitative research was applied, with a propositional typology, analyzing the pertinent regulations, through exegetical interpretation; For the processing and analysis of data, legal hermeneutics was applied, processing said data with the transfer technique, reaching the conclusion: "The reform of the right to digital disconnection in Emergency Decree No. 127-2020, in Law of Teleworking, Law No. 31572 and the General Labor Inspection Law and its regulations, by not efficiently regulating the maximum working day and the labor inspection procedure affect the working day in our country".

Keywords: digital disconnection, working hours, infringing conduct, digitization, infringing conduct.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación intitulada “El derecho a la desconexión digital y la jornada laboral en el Estado peruano”, tuvo como propósito analizar si los derechos laborales de los trabajadores del trabajo remoto o teletrabajo, durante la pandemia y hasta la fecha, se encuentran amparados por disposiciones normativas eficaces, primero, se analizó el Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020, mediante el cual se autoriza el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital, cuya vigencia fue hasta el 31 de diciembre del 2022, el mismo que fue materia de cuestionamiento al carecer de eficacia legal; segundo, se analizó la Ley del Teletrabajo (LTT), Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022, la misma que no es aplicable, por no estar vigente su Reglamento, ya que solo se presentó el proyecto de este, el 22 de diciembre del 2022 y hasta la fecha no se publica oficialmente, esperando su entrada en vigencia para que las empresas se adecuen a la normatividad de la Ley del Teletrabajo en un plazo de 60 días calendarios; por lo que, en la actualidad la vulneración al derecho de desconexión digital, el procedimiento de inspección del trabajo y otros afines no se encuentran amparados y se están quedando impunes las conductas de los empleadores que afectan a los teletrabajadores, siendo aún incierta la fecha de su aplicación, precisando que el proyecto del Reglamento antes indicado desnaturaliza el espíritu de la Ley del Teletrabajo que otorga flexibilidad a las partes, mientras el proyecto del Reglamento es más rígido, esto hace que genere desincentivo a las empresas y empleadores a no acogerse a la Ley del Teletrabajo, en evidente perjuicio no solo de los teletrabajadores, sino de la modernidad tecnológica en la producción de bienes y servicios, que con esta nueva modalidad tiene buenos resultados.

Habiendo detectado el problema, fue necesario tratar sobre los temas antes indicados con la finalidad de determinar si la reforma del derecho a la desconexión digital afecta la jornada laboral en nuestro país.

En el Capítulo I del presente trabajo de investigación, referido a la determinación del problema se trató sobre la “descripción de la realidad problemática, la delimitación y formulación del problema; de igual manera la justificación, objetivos y supuestos de la investigación, en el que se explicó el propósito, la importancia y limitaciones de la investigación”.

Luego, en el Capítulo II, al tratar sobre el marco teórico, se logró analizar los antecedentes nacionales e internacionales concernientes al tema de investigación sobre el derecho a la desconexión digital y la jornada laboral, en base a ello, se logró desarrollar las “bases teóricas de las categorías y subcategorías referidas a los temas de investigación antes indicados, desarrollando el marco conceptual de cada una de las categorías de estudio”.

Del mismo modo en el Capítulo III, se elaboró la metodología, que de acuerdo a la naturaleza de la investigación se aplicó el “enfoque metodológico y postura epistemológica jurídica de conformidad a la naturaleza de la investigación, de igual manera se desarrolló dicha metodología en mérito a una investigación teórico jurídica con tipología de corte propositivo, en el que se aplicó el diseño metodológico, tomando en cuenta la trayectoria, escenario y caracterización tanto del estudio y los fenómenos jurídicos, en ese orden de ideas, se aplicaron las técnicas e instrumentos de recolección de datos con su respectivo tratamiento de información, en el que se trató sobre el rigor científico y las consideraciones éticas”.

Finalmente, el Capítulo IV referido a los resultados, se logró desarrollar la “descripción de los resultados, contrastación de los supuestos, discusión de resultados y se emitió una propuesta de mejora, con la finalidad de dar solución al problema planteado”. Siendo la contrastación de los supuestos más importantes, la siguiente: “Se debe modificar en parte el proyecto del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, ya que dicho proyecto prescribe obligaciones contradictorias que no se encuentran comprendidas en la nueva Ley del Teletrabajo y que por lo tanto, de ser publicado, se generara una contradicción entre el

Reglamento y la Ley antes indicada, señalando que un reglamento no puede disponer de forma contradictoria el sentido que establece el espíritu de la ley, en este caso del teletrabajo, que en su contenido establece la flexibilización correspondiente para el incentivo de las empresas de nuestro país, para acceder a la modalidad del teletrabajo”.

Se debe precisar que se arribó a una importante conclusión de la siguiente manera: “La omisión de las conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital, tanto en el Decreto de Urgencia N° 127-2020 que modificó la vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020 hasta el 31 de diciembre del 2022, la Ley General de Inspección del Trabajo su respectivo reglamento y la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, que aún no se publica su Reglamento, afectan el procedimiento de inspección del trabajo, que hasta la fecha deja impune las conductas infractoras contra los teletrabajadores”.

Esperando que el presente trabajo de investigación, “brinde el alcance académico y comprensión del problema planteado, para posteriores investigaciones jurídicas”.

CAPÍTULO I

DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El presente trabajo de investigación, denominado “El derecho a la desconexión digital y la jornada laboral en el Estado peruano”, cumplió el propósito de analizar los efectos del Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020, que modifica los artículos 17 y 18 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, autorizando el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital del trabajador, cuya vigencia se prorrogó hasta el 31 de diciembre del 2022, mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021, publicado el 30 de diciembre del 2021. Luego se logró analizar la Ley del Teletrabajo (LTT), Ley N° 31572, publicada el 11 de setiembre del 2022, que debía entrar en vigencia el 01 de enero del 2023, ya que el trabajo remoto estuvo vigente hasta el 31 de diciembre del 2022. De manera que, a partir de enero del 2023 debía entrar en vigencia la Ley de Teletrabajo, pero que no puede ser aplicada de forma eficiente, al no estar vigente su Reglamento, a pesar que el plazo para su publicación venció el 11 de diciembre del 2022, sin embargo, el 22 de diciembre del 2022, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dispuso la pre publicación del proyecto del Reglamento de la Ley N° 31572 y que a la fecha se encuentra procesando los alcances sobre los comentarios y observaciones, para luego publicar oficialmente el Reglamento y a partir de esa fecha las empresas tendrán 60 días para adecuarse a la Ley del Teletrabajo y su Reglamento.

Al realizar el **“diagnóstico del problema o detección del problema”**, se determinó que el derecho a la desconexión digital, desde la pandemia y hasta la fecha carece de eficacia jurídica, en primer lugar, el análisis que se llevó a cabo fue el cuestionamiento al Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020, debido a que al ser una norma de menor jerarquía no tenía eficacia para sancionar las conductas infractoras en esta nueva modalidad de trabajo remoto respecto a la desconexión digital, cumplida la jornada máxima laboral, porque su procedimiento inspectivo no estaba regulado en la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su Reglamento en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, por lo que ante cualquier procedimiento inspectivo se vulneraba el derecho antes indicado, ya que no tenía validez y se quedaban impunes las afectaciones al derecho de desconexión digital, por lo que, el propósito de la investigación era que se regule el derecho a la desconexión digital mediante una Ley especial de mayor jerarquía que establezca “el ámbito de aplicación, su objeto, la definición del derecho a la desconexión digital, las conductas infractoras y la actuación de la inspección del trabajo”.

En segundo lugar, el problema detectado aún subsiste a pesar de que debía de entrar en vigencia el 01 de enero del 2023 la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, porque hasta la fecha no se publica su Reglamento, a pesar que ha vencido el plazo para su publicación el 11 de diciembre del 2022; asimismo, aún no se modifica la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su Reglamento, para llevar a cabo el procedimiento inspectivo y su respectiva sanción, no sabiendo aun cuándo se publicará dicho Reglamento, ya que a partir de ello, las empresas públicas y privadas tendrán 60 días para adecuar dicha normativa al Teletrabajo, siendo una incertidumbre la vigencia y eficacia de la Ley del Teletrabajo.

El **“pronóstico del problema o los efectos negativos”**, es que de persistir este problema, se permitirá que una conducta infractora cometida por los empleadores contra el derecho a la desconexión digital, quedaría impune, ya que de llevarse a cabo, cualquier

procedimiento inspectivo, este sería inválido, debido a que existe un vacío legal en las normas antes indicadas, si bien es cierto, el Decreto de Urgencia N° 127-2020 y las demás normas relacionadas a este se encontraron vigentes hasta el 31 de diciembre del 2022, fue materia de cuestionamiento porque al ser una norma de menor jerarquía no tenía eficacia legal, ya que en la Ley General de Inspección del Trabajo no se encontraba y hasta la fecha regulada las conductas infractoras y sanciones correspondientes de vulneración al derecho de desconexión digital y otros dentro de la jornada máxima laboral, por dicha razón se quedaron impunes las conductas infractoras que vulneraron el derecho a la desconexión digital y otros, en grave perjuicio de los trabajadores remotos.

Del mismo modo, **“permanece el problema y sus efectos negativos”**, aun cuando se publicó la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 el 11 de setiembre del 2022 y que debía entrar en vigencia el 01 de enero del 2023, no publicándose hasta la fecha su respectivo Reglamento, por lo que, se sigue vulnerando los derechos de los teletrabajadores, al no existir normatividad vigente que pueda brindar tutela jurisdiccional efectiva, además se pronostica que seguirán los efectos negativos de la Ley del Teletrabajo, porque si entra en vigencia el proyecto de su Reglamento, aun subsistirían los problemas detectados, porque dicha reglamentación desnaturaliza el espíritu de la Ley del Teletrabajo, en cuanto a su flexibilidad, ya que dicho proyecto del Reglamento prescribe obligaciones negativas que no se encuentran comprendidas en la Ley del Teletrabajo, porque en primer lugar, el reglamento: “incorpora una compensación obligatoria y la infracción por su incumplimiento de la entrega de equipo y los servicios de electricidad e internet, lo que no permite la ley, porque esta señala que las partes tienen que ponerse de acuerdo de la asignación de dichos costos, lo que desincentiva el uso del teletrabajo porque genera altos costos. En el caso de los trabajadores públicos, el Estado no compensa los gastos que le generan al trabajador”.

En segundo lugar, porque el proyecto del Reglamento señala que: “los trabajadores tienen el derecho de exigir al empleador el trabajo de manera unilateral, cuando por el contrario la ley señala que debe ser un acuerdo bilateral. Se debe entender que la empresa no impone ni el trabajador exige, salvo casos excepcionales, de lo contrario se vulnera la libre iniciativa privada, ya que no le da la libertad a la empresa la decisión respecto a su gestión de recursos humanos”.

En tercer lugar, el proyecto del Reglamento: “asigna la responsabilidad de las condiciones de seguridad y salubridad al empleador, pero, no brinda las facilidades para que se inspeccione el lugar donde desarrolla sus labores el trabajador. En cambio, la ley permite que el trabajador realice una autoevaluación de su situación de seguridad, lo que permite un balance entre la privacidad y la autoprotección del trabajador en cuanto a su seguridad y salud, a fin de que la empresa pueda asegurar esas condiciones de seguridad a sus empleados. Por ello el Reglamento debe perfeccionar la autoevaluación para que cualquier error intencional no sea responsabilidad de la empresa”.

En cuarto lugar, el proyecto del Reglamento: “exige una capacidad adicional y especial para los trabajadores que estén desarrollando el teletrabajo a fin de prevenir el hostigamiento sexual en el centro de labores, sin embargo, dichas capacitaciones exceden las que normativamente están obligadas las empresas, por lo que, se incrementaría los costos, la capacitación debe ser en lo que se refiere a lo informático”.

En quinto lugar, el proyecto del Reglamento señala que: “en el contrato se defina explícitamente la distribución de la jornada de teletrabajo, eliminando la flexibilidad del trabajo híbrido que permite la negociación de la distribución de la jornada de trabajo, de conformidad a la necesidad del empleador y del trabajador que son variantes”.

Como se puede advertir, el proyecto del Reglamento “incurre en medidas rígidas que contraviene la intención de flexibilidad de la Ley del Teletrabajo que incentiva esta modalidad,

lo que implica el retroceso en la modernización del mercado laboral peruano. El proyecto del Reglamento no respeta el espíritu de la Ley del teletrabajo”.

En cuanto al **“control del pronóstico o la solución al problema detectado”**, es necesario la modificación en parte del proyecto del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, a fin de que no se tome en consideración los cinco obstáculos antes indicados, a fin de concordar con la flexibilidad que otorga el espíritu de la nueva Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, con la finalidad que se pueda aplicar con eficacia dicha normativa en beneficio de los teletrabajadores, de la modernidad informática laboral, de la mejor productividad de bienes y servicios de las empresas y de la sociedad.

Estando a lo mencionado, en **“la presente investigación se formuló la siguiente pregunta”**:

¿De qué manera la reforma del derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral en el Estado peruano?

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial.

El presente trabajo de investigación tiene como delimitación espacial el ordenamiento normativo del Perú, que reconoce el derecho a la desconexión digital y la jornada laboral que nos dio la oportunidad de analizar la Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo Reglamento, que nos permitió analizar las categorías de estudio de la presente investigación.

1.2.2. Delimitación temporal.

El presente trabajo de investigación tuvo como delimitación temporal el período del año 2022, mientras estuvieron vigentes los dispositivos normativos antes indicados, incluida la Ley del Teletrabajo que debió entrar en vigencia a partir del 01 de enero del 2023, a fin de desarrollar los objetivos trazados sobre la investigación del derecho a la desconexión digital y la jornada laboral.

1.2.3. Delimitación conceptual.

Los conceptos jurídicos que fueron materia de análisis, están referidos a las categorías de estudio de la presente investigación en la que se consideró el derecho a la desconexión digital, así como al concepto jornada laboral con sus respectivos temas y subtemas, en la que se tomó en consideración la digitalización de las relaciones laborales, las conductas infractoras, la jornada máxima laboral, la inspección de trabajo y otros conceptos relacionados con el tema de investigación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

- ¿De qué manera la reforma del derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral en el Estado peruano?

1.3.2. Problemas específicos.

- ¿De qué manera la digitalización de las relaciones laborales influye en la jornada máxima laboral en el Estado peruano?
- ¿De qué manera la omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Social.

El desarrollo del presente trabajo de investigación brinda utilidad y beneficio a los trabajadores que conforman la sociedad laboral y que, por razones del trabajo remoto debido a la pandemia y el teletrabajo, se vieron obligados a desempeñar sus labores a través de los mecanismos tecnológicos y que por falta de una adecuada regulación se ven perjudicados en su jornada laboral, llegando a estar conectados digitalmente en horarios en los cuales ya no deben prestar sus servicios a la parte empleadora, de manera que, con la propuesta que se

presente se podrán tutelar de forma idónea los derechos laborales que a la fecha se vienen vulnerando.

1.4.2. Justificación Teórica.

El presente trabajo de investigación brinda aporte a la teoría del derecho al trabajo y a los mecanismos que tutelan los bienes jurídicos sobre el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, de manera que, con la propuesta de modificación en parte el proyecto del Reglamento de la Ley del Teletrabajo que, aún no entra en vigencia por la falta de publicación del Reglamento, pueda ser aplicado para respetar los derechos laborales que actualmente se vienen vulnerando y ofrecer a la Ley de Inspección del Trabajo, el reconocimiento de las conductas infractoras, a fin de que, el desarrollo del procedimiento de inspección del trabajo sea eficaz, ya que en la actualidad no es operativo legalmente al existir un vacío legal, por no estar vigente la Ley del Teletrabajo, a pesar que fue publicado el 11 de setiembre del 2022 y el plazo para la publicación de su Reglamento venció el 11 de diciembre del 2022.

1.4.3. Justificación Metodológica.

De conformidad a la naturaleza de la investigación, se aplicó el enfoque metodológico cualitativo teórico, de corte propositivo, que nos permitió determinar que la normatividad referida al derecho de la desconexión digital y la jornada laboral eran y son ineficaces, para lo cual se usó la técnica del análisis documental en la que se aplicó la técnica del fichaje, mediante el uso de las fichas textuales, de resumen y bibliográficas, que sirvieron para recabar los datos obtenidos de los textos doctrinarios y el análisis de la normatividad vigente, los mismos que fueron procesados mediante la interpretación y la argumentación jurídica, a fin de fundamentar los resultados.

La metodología utilizada servirá de aporte a otras investigaciones de la misma naturaleza, a fin de tutelar con mayor seguridad jurídica los bienes protegidos en el derecho laboral en nuestro país.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General.

- Determinar de qué manera la reforma del derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral en el Estado peruano.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- Determinar de qué manera la digitalización de las relaciones laborales influye en la jornada máxima laboral en el Estado peruano.
- Determinar de qué manera la omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano.

1.6. Supuestos de la investigación

1.6.1. Supuesto General.

- La reforma del derecho a la desconexión digital influye negativamente en la jornada laboral en el Estado peruano.

1.6.2. Supuestos Específicos.

- La digitalización de las relaciones laborales influye negativamente en la jornada máxima laboral en el Estado peruano.
- La omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye negativamente en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano.

1.6.3. Operacionalización de Categorías.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
“Derecho a la desconexión digital (Concepto jurídico número uno)”	Digitalización de relaciones laborales	“La tesis al mantener un enfoque cualitativo teórico, en el cual se debe analizar las propiedades de instituciones jurídicas a través de la
	Conductas infractoras	

“Jornada laboral (Concepto jurídico número dos)”	Jornada máxima	interpretación jurídica, NO se aplicará instrumentos de recolección de datos EMPÍRICOS”.
	Inspección del trabajo	

El concepto 1: “Derecho a la desconexión digital”, con sus dimensiones se ha correlacionado con las dimensiones del concepto 2: “Jornada laboral” a fin de hacer surgir las preguntas específicas de la siguiente manera:

- **Primera pregunta específica:** Subcategoría 1 (Digitalización de las relaciones laborales) de la Categoría 1 (Derecho a la desconexión digital) + Subcategoría 1 (Jornada máxima) de la Categoría 2 (Jornada laboral).
- **Segunda pregunta específica:** Subcategoría 2 (Conductas infractoras) de la Categoría 1 (Derecho a la desconexión digital) + Subcategoría 2 (Inspección del trabajo) de la Categoría 2 (Jornada laboral).

Se debe precisar que “cada pregunta específica se encuentra debidamente formulada en la sección 1.3.2. del presente proyecto de tesis o en todo caso en la matriz de consistencia”.

Finalmente, la pregunta general es la relación entre la Categoría 1 (Derecho a la desconexión digital) y la Categoría 2 (Jornada laboral), de manera que, la pregunta general del presente trabajo de investigación es:

¿De qué manera la reforma del derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral en el Estado peruano?

1.7. Propósito de la investigación

El propósito del presente trabajo de investigación, es el de dotar al ordenamiento normativo en materia del teletrabajo una ley especial que aplique de forma eficaz el derecho a

la desconexión digital en la jornada laboral de nuestro país, ya que la normatividad vigente en la pandemia y hasta el 31 de diciembre del 2022 así como la nueva Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, eran y son ineficaces.

Otro propósito de la presente investigación es el de incorporar las conductas transgresoras que realizan los empleadores en contra del derecho a la desconexión digital, en la Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo Reglamento, a fin de que pueda tener viabilidad el desarrollo de la Inspección del Trabajo y se pueda cesar el abuso que puedan cometer los empleadores en el manejo de las TIC fuera de la jornada laboral, por lo que se están brindando los mecanismos necesarios para el debido cumplimiento del derecho a la desconexión digital y las respectivas sanciones cuando se vulnere el mencionado derecho.

1.8. Importancia de la investigación

La importancia del presente trabajo de investigación es que analiza el contexto legislativo en el que, se viene desarrollando el teletrabajo, ya no sólo para evitar el avance de la pandemia del COVID 19, sino por las ventajas que brinda esta nueva modalidad de trabajo, sin embargo, en la actualidad no existe una normatividad eficaz que pueda amparar el derecho a la desconexión digital y en concordancia a ello el procedimiento inspectivo, ya que la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022, hasta la fecha no entra en vigencia, por la falta de publicación de su Reglamento, solo se ha pre publicado su proyecto que, mantiene contradicción en parte con la propia ley que reglamenta, de manera que si se publica oficialmente como Reglamento, se desnaturalizaría el orden sistemático normativo ya que no es posible jurídicamente que un Reglamento regule contradictoriamente a su propia Ley, luego consecuentemente perjudique el acceso de las empresas al teletrabajo, se presenta este problema debido a que la publicación de la Ley del Teletrabajo se aprobó por insistencia en el Congreso, ya que fue observada por el Ejecutivo, esta ineficacia normativa no solo se presenta en la actualidad, sino en la pandemia y hasta el 31 de diciembre del 2022, ya que el

Decreto de Urgencia N° 127-2020, que modificaba el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que autorizaba el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital, eran de menor jerarquía y por tanto ineficaz frente a la Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo Reglamento, por lo que se vulneraron los derechos fundamentales de los trabajadores como es el derecho a la desconexión digital, el derecho a la jornada máxima de trabajo, el derecho a la seguridad y salud, el derecho al descanso, y otros derechos que generaron arbitrariedad y abuso de los empleadores, por lo que, cualquier procedimiento inspectivo de trabajo resultaba inválido, esta problemática se presenta en la actualidad, mientras no se modifique el proyecto del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, en concordancia a la propia Ley que reglamenta, finalmente a la fecha, existe un vacío legal, que perjudica las relaciones laborales de los teletrabajadores.

1.9. Limitaciones de la investigación

No se han presentado limitaciones en el presente trabajo de investigación, debido a que se proyectó el cumplimiento de los objetivos planteados, con la aplicación de la hermenéutica y argumentación jurídica, que brindaron el soporte necesario para que la presente investigación obtenga solvencia académica, se debe precisar que por la naturaleza de la investigación y del enfoque cualitativo teórico, no es necesario el trabajo de campo que será debidamente sustituido por lo antes indicado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Nacionales.

Mendoza (2021), desarrolló la tesis titulada: “*Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020*”; sustentada en Arequipa, para optar el título profesional de Abogado, por la Universidad Católica de Santa María; la cual tuvo como objetivo “analizar la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú”; de tal forma que llegó a las siguientes conclusiones:

- “Respecto a la conceptualización del teletrabajo en la legislación peruana, se advierte que de manera similar en España y Argentina es considerado el teletrabajo como una forma de ejecutar el trabajo a través de los medios de la tecnología de la información y comunicación encontrándose el teletrabajador en un lugar elegido por él”.
- “No obstante, en la legislación española se agrega que el uso de los medios de tecnología podría darse de manera exclusiva o no necesariamente. Por su parte, Argentina añade en su normativa que el teletrabajo es un contrato que se puede ejecutar en el domicilio u otro lugar de manera total o parcial. En la legislación peruana se contemplan las características o principios que deben observarse en todo momento en una relación laboral, las mismas que coinciden con las legislaciones de

España y Argentina. La primera característica es la voluntariedad tanto al inicio de la relación como al momento de una eventual reversibilidad que es la segunda característica y debería partir del diálogo entre trabajador y empleador, evitando las decisiones unilaterales”.

- “En cuanto a los derechos de los trabajadores remotos, en la legislación peruana se ha reconocido que le asisten todos los derechos laborales como a todos los trabajadores. Sin embargo, en la práctica se ha observado que, al ser una medida unilateral sin una previa implementación de políticas internas en cuanto al desarrollo del trabajo remoto, no se ha distribuido adecuadamente la carga de trabajo, no se ha dado una compensación de gastos, se ha vulnerado la jornada laboral máxima. De este modo se produjo una desigualdad entre los derechos reconocidos a los teletrabajadores y trabajadores remotos por la excesiva flexibilización del teletrabajo”.
- “Sería apropiado desarrollar el derecho a la desconexión digital en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Supremo N° 007- 2002-TR), y en su reglamento (Decreto Supremo N° 008-2002-TR). Asimismo, en cuanto a los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, se debería realizar una revisión sobre los riesgos tecnológicos en la norma correspondiente”.

La metodología utilizada en la presente tesis es de enfoque cualitativo, diseño fenomenológico, análisis documental y entrevistas, conforme se puede corroborar con el link utilizado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación porque en ambos se analiza que la igualdad es un derecho fundamental que debe ser respetado y garantizado por el empleador y no realizar distinciones sin fundamento por su calidad de teletrabajadores.

López (2022), desarrolló la tesis titulada: “*La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*”, sustentada en Lima, para optar el Grado de Maestría en Derecho de la Empresa, por la Pontificia Universidad Católica del Perú; la cual tuvo como objetivo “determinar si es necesario regular el derecho a la desconexión digital en nuestra legislación, frente la implementación del trabajo remoto y del teletrabajo en las empresas, o si de lo que se trata únicamente es exigir el cumplimiento de otros derechos como el derecho a la jornada máxima de trabajo o el derecho al descanso”, entre otros; de tal forma que llegó a las siguientes conclusiones:

- “Como consecuencia de la cuarta revolución industrial, nos ha permitido hablar hoy en día de la digitalización y flexibilización laboral, en la que se utiliza las TIC en la prestación de servicios; así en estos tiempos del COVID 19, surgió una nueva forma de trabajo llamada trabajo remoto, la misma que tiene un carácter extraordinario, además muchas empresas implementaron el teletrabajo; y es en estas modalidades de trabajo a distancia, que el uso desmedido de las herramientas digitales o de telecomunicación fuera del horario de trabajo o en el tiempo de descanso, ocasiona la hiperconectividad, la misma que afecta el derecho al descanso, ya que perturba la tranquilidad del trabajador para reponer energías, durante el tiempo que se toma una pauta para descansar; asimismo se afecta la salud del trabajador generando el llamado tecnoestrés o fatiga informática; también se ve afectada la privacidad o intimidad del trabajador cuando el empleador ordena reunirse fuera del horario del trabajo a través de las plataformas virtuales o videoconferencias y se solicita que active la cámara de su computador, invadiendo su esfera de privacidad; así también se afecta la conciliación con la vida familiar y laboral, ya que muchas veces el trabajador por atender las órdenes del empleador deja de atender las

responsabilidades familiares y no le permite disfrutar de tiempo de calidad con su familia y no le permite desarrollarse de manera personal, Por tal motivo frente a esta desprotección se genera la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital”.

- “Con la emergencia sanitaria del Covid-19, que ha conllevado importantes reformas en la prestación de la jornada de trabajo, haciendo que los trabajadores realicen sus funciones desde sus domicilios mediante las nuevas modalidades de trabajo como el trabajo remoto y teletrabajo, para evitar la propagación y contagio del Covid-19, haciendo que muchos países reconozcan el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, debido a los actos de hostilidad y excesiva carga laboral fuera de la jornada máxima, vulnerando sus derechos al descanso, vacaciones y disfrute de tiempo libre de los trabajadores; acarreado que se respeten dichos derechos por parte del empleador, al permitirle a los trabajadores que se desconecten de las herramientas digitales, de los cuales realizan sus funciones para que gocen de su vida familiar y personal”.
- “Ahora bien, nuestra legislación regula el derecho a la desconexión digital, mediante un decreto de urgencia, consideramos que se debe regular en una ley especial; además, en base al principio de igualdad ante la ley, se aplique tanto para el trabajo a distancia como al trabajo presencial. En esta ley se deben regular los siguientes puntos: definición, ámbito de aplicación, obligaciones y prohibiciones para el empleador y las sanciones”.

La metodología utilizada en la presente tesis es de enfoque metodológico argumentativo y el comparativo, conforme se puede corroborar del link utilizado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación porque en ambos se analiza que, con el derecho a la desconexión digital del trabajo remoto, se busca garantizar

la protección de derechos fundamentales como: el descanso, la salud, la intimidad y la conciliación con la vida familiar y laboral.

Sánchez (2020), desarrolló la tesis titulada: *“La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto”*, sustentada en Chiclayo, para optar el título de Abogado por la Universidad Señor de Sipan; la cual tuvo como objetivo “determinar la necesidad de regular la desconexión laboral como medio de protección al derecho a la jornada laboral, ante las nuevas formas de trabajo”; de tal forma que llegó a las siguientes conclusiones:

- “Se ha logrado determinar que se ha vulnerado el derecho a la jornada laboral ante las nuevas formas de trabajo, sobre todo ante el uso creciente de las tecnologías en el marco laboral, que produce hiperconectividad de los trabajadores.; siendo que dentro de los resultados obtenidos se ha identificado que el 72% de los trabajadores encuestados considera que no se respeta la jornada máxima legal del trabajo, en el teletrabajo y trabajo remoto; el 80% indica que cuando el trabajo es digital los empleadores se justifican para asignar labores más allá del horario establecido sin pagar horas extras y el 84% confirma haber realizado asignaciones fuera de la hora de trabajo en más de una oportunidad, siendo que el 78% indica que la jornada de trabajo remoto se ha extendido en referencia a su jornada presencial”.
- “Se ha logrado diseñar un proyecto de ley para regular el derecho a la desconexión laboral en el sector público y privado; con la finalidad de proteger el derecho a la jornada laboral, al descanso efectivo y a la seguridad y salud de todos los trabajadores del Sector Público y Privado de la nación; disponiendo sanciones a conductas que resulten vulneradoras de este derecho; permitiendo al Estado promover condiciones para el uso adecuado de las herramientas tecnológicas en el trabajo, favorecer al progreso social y adecuar el marco laboral a la realidad actual”.

- “Este decreto se compone de 10 artículos que definen al derecho, conducta transgresora, ámbito de aplicación, y otros; además contiene 3 disposiciones complementarias finales y 1 disposición complementaria modificatoria que a su vez la incluye como obligación del empleador en la ley de seguridad y salud en el trabajo, regula en qué condiciones debe remunerarse como sobretiempo y cuando su vulneración se convierte en acto de hostilidad”.

En la presente tesis se ha utilizado el enfoque cualitativo y cuantitativo, la investigación es de tipo propositiva y diseño no experimental; conforme se puede ver del link utilizado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación, porque en ambos se analiza la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital laboral, como un medio de protección al derecho a la jornada laboral, al descanso efectivo y sobre todo velar por la salud del trabajador, de tal forma que se promueve el uso adecuado de herramientas tecnológicas en el trabajo.

Del Aguila & Guillermo (2019), desarrollaron la tesis titulada: *“La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728”*, sustentada en Lima, para optar el título de Abogado, por la Universidad César Vallejo; la cual tuvo como objetivo “describir de qué forma la falta de regulación del derecho a la desconexión digital vulnera la jornada laboral en el Decreto Legislativo N° 728”; de tal forma que llegaron a las siguientes conclusiones:

- “El continuo avance de la tecnología trajo consigo nuevas afectaciones a los derechos del trabajador, es decir al implementarse métodos que faciliten la labor de cada empleado a la vez se abrió un espacio para vulnerar sus derechos mediante dichas herramientas tecnológicas, tomando conocimiento de ello, fue motivo por el

que se investigó y abordó el tema, ahondando en la afectación que se produce a la jornada laboral”.

- “Qué, mediante la investigación, la recolección de datos, entrevistas, entre otros; se concluye que sí se produce la vulneración a la jornada laboral, siendo así que nuestra recomendación es el proyecto de ley que regulariza el derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728”.
- “Por último, por las fuentes de información recolectadas y a síntesis lo recabado por cada especialista de derecho apoyó la recomendación presentada y nos permitió visibilizar que el derecho a la desconexión digital es un nuevo requerimiento de nuestra sociedad, el investigar el tema no solo proporciona mayor información para su solución, sino que demuestra que nuestra generación es consciente de que debe existir un cambio empezando por la investigación, muestra de ello es la presente tesis”.

En la presente tesis se ha utilizado como metodología el enfoque cualitativo, tipo y diseño de investigación jurídico-descriptivo, método inductivo, analítico-sintético, nivel explicativo; conforme se puede corroborar con el link citado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación porque en ambos se analiza que el hecho de no regularizarse el derecho a la desconexión digital, ocasionaría que el problema aumente en cada centro de trabajo, permitiendo no solo a que se sigan afectando los derechos de cada trabajador sino a que, en futuras contrataciones, este tipo de obligaciones formen parte de las labores del empleado creando favorecimientos a los empleadores y no al que es empleado.

Mora & Puma (2020) desarrollaron la tesis titulada: *“La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú”*, sustentada en Cusco, para optar el título de Abogado, por la Universidad Andina del Cusco; la cual tuvo

como objetivo “determinar la importancia de implementar una adecuada regulación del Derecho a la Desconexión Digital en la jornada laboral remota”; de tal forma que llegaron a las siguientes conclusiones:

- “La coyuntura actual por la cual atraviesa nuestra sociedad debido a la pandemia ocasionada por el Covid-19, ha traído consigo esta nueva modalidad laboral que es el trabajo remoto, que nos ha enseñado una nueva faceta de la relación laboral, la cual se caracteriza por el uso masivo de nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), para que el empleador pueda fiscalizar y ordenar al trabajador”.
- “En nuestro país, existen pronunciamientos sobre afectaciones al Derecho a la Dignidad, Intimidad, a la Salud, al Descanso, a la Jornada Laboral, al Libre Desarrollo Personal y Familiar del Trabajador, muchos trabajadores son requeridos y hostilizados por sus jefes a través de llamadas, WhatsApp o cualquier medio tecnológico fuera de la jornada laboral, frente a esto, el Derecho a la Desconexión Digital toma protagonismo fundamental al velar por los derechos laborales y fundamentales del trabajador”.
- “Una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en nuestro ordenamiento Jurídico, traerá consigo innumerables aspectos positivos en el fortalecimiento de la legislación en las normas laborales y por consecuencia mayor protección de los Derechos de los trabajadores facultándolos de mayor seguridad jurídica frente a sus empleadores, el derecho a la desconexión digital no solo protege derechos laborales de los trabajadores sino que por ser un derecho tan importante protege derechos fundamentales de la persona, los cuales se verán vulnerados por falta de una adecuada regulación del Derecho en mención”.

En la presente tesis se ha utilizado como metodología el enfoque cualitativo, de investigación dogmática propositiva; conforme se puede corroborar con el link citado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación, porque en ambos se trata sobre que en el ordenamiento jurídico peruano es necesario establecer una adecuada regulación al Derecho a la Desconexión Digital mediante una ley específica, la cual precise, entre otros, la definición del Derecho a la Desconexión Digital, la conducta transgresora de Derechos Fundamentales, los sujetos y la sanción a imponer.

2.1.2. Internacionales.

Bastias & Neira (2021), desarrollaron la tesis titulada: *“El teletrabajo en Chile: análisis crítico del derecho a desconexión digital y los derechos colectivos en la ley N° 21.220”*, sustentada en Chile, para optar el Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Chile; la cual tuvo como objetivo “realizar un análisis crítico de la ley N° 21.220, que incorporó el trabajo a distancia y el teletrabajo al Código de Trabajo, particularmente la regulación del derecho a desconexión y el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”; de tal forma que llegaron a las siguientes conclusiones:

- “El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que en sus inicios tuvo un reconocimiento innominado en nuestro Código de Trabajo y, con la dictación de la ley N° 21.220, fue incorporado finalmente en nuestro código laboral como una modalidad de contratación especial, surgiendo de esta manera un nuevo sujeto en la relación laboral denominado “teletrabajador”, siendo el derecho a desconexión con un alcance restringido y una eficacia limitada para establecer una separación entre los tiempos de trabajo y los tiempos personales y familiares.
- “En esta materia, las regulaciones de España y Francia son ilustrativas, puesto que en ambos países se reconoce en términos amplios el derecho a desconexión para

todos los trabajadores, y en el caso de España se extiende expresamente a los trabajadores del área pública. Incluso, en España se definió el deber empresarial de garantizar la desconexión que implica como una obligación de limitar el uso de las TICs empresariales durante los periodos de descanso y respetar el límite máximo de la jornada de trabajo”.

- “En conclusión, existen importantes vacíos legales en la ley N° 21.220, respecto al derecho a desconexión y el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, los cuales pueden ser solucionados mediante la incorporación de normas que establezcan nuevas y mayores obligaciones para los empleadores, además de la participación efectiva de las organizaciones colectivas para precisar el contenido del derecho a desconexión y establecer las condiciones que garanticen el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”.

En la presente tesis no se indica la metodología de investigación, como se puede corroborar con el link citado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación porque en ambos se trata sobre el derecho a desconexión, que en el país de Chile está delimitado en la Ley N° 21.220 en términos en que el teletrabajador puede ser requerido por el empleador al menos en un lapso de 12 horas en un horario acordado por el trabajador y el empleador en el contrato de trabajo, lo que puede ser abusivo, por lo que necesita la regulación de este derecho a la desconexión digital.

Giubergia & Palazuelos (2020), desarrollaron la tesis titulada: *“Tratamiento de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales en el derecho comparado”*, sustentada en el país de Chile, para optar el Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Chile; la cual tuvo como objetivo “analizar el problema que actualmente se ha generado con el uso de las plataformas digitales, debido a

que corresponde a un fenómeno explosivo, disruptivo incluso, que ha ganado popularidad rápidamente, tanto para usuarios como para los prestadores de servicios o trabajadores, no otorgando suficiente tiempo a las legislaciones de distintos países para considerar las nuevas tecnologías en sus ordenamientos jurídicos”; de tal forma que llegaron a las siguientes conclusiones:

- “De todas maneras, creemos que la línea a seguir en este aspecto, corresponde a los lineamientos entregados por la Unión Europea en su Directiva del mes de abril del año 2019, toda vez que establece los principios rectores de la nueva legislación sirviendo como base para una nueva normativa en estas materias. Pero, aun así, es necesario aterrizarlo a una regulación concreta, tal como lo hicieron en el proyecto ya mencionado, presentado por los diputados Jackson y Orsini, con la diferencia de que creemos necesario que esta nueva legislación efectivamente regule de una forma novedosa y moderna la situación en la que se encuentran estos trabajadores, no simplemente replicando la normativa actual y estableciendo los mismos límites que al resto de los trabajadores”.
- “Este sistema que proponemos no sería posible de implementar en torno a la normativa actualmente vigente, puesto que se presta a que estas grandes empresas se excusen de asumir responsabilidades, toda vez que este tipo de prestación de servicios no cumple con los caracteres reglados por el Derecho del Trabajo, y si bien, jurisprudencialmente hay fundamentos de sobra para establecer una relación laboral, en un país tan legalista como lo es Chile, no podemos entregarnos totalmente a la disposición y criterio de los jueces, y lo consideramos altamente necesario para lograr la certeza y estabilidad de estos vínculos”.
- “Como referencia tenemos el análisis que realiza el fallo en la parte final de su considerando décimo: "De manera que estas calificaciones y control sobre la

conexión del actor, la forma como desarrolla su trabajo, si se mantiene o no conectado, el monitoreo a través de GPS, la existencia de beneficios y castigos asociados a estos, incentivos para mantener porcentajes altos de aceptación de repartos, en donde incluso el testigo de la demandada señaló que a quienes prestan más servicios se le da acceso a elegir los horarios, se trata de una solapada forma de ejercer el control sobre el actor, fijar la jornada de trabajo y la remuneración asociada al cumplimiento aparentemente voluntario de las normas que el empleador ha determinado y que no son otra cosa más que la manifestación del vínculo de subordinación y dependencia".

En la presente tesis no se indica la metodología de investigación, como se puede corroborar con el link citado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación porque en ambos se analiza que las obligaciones y responsabilidades sean tomadas e internalizadas por las empresas de forma previa, de tal forma, que estos trabajadores se encuentren respaldados por una normativa que no requiera de un procedimiento judicial y sus derechos sean garantizados.

Rodríguez (2019), desarrolló la tesis titulada: *“Los desafíos del derecho de las TIC en la sociedad de la información en el Siglo XXI: Una puerta a la cooperación internacional”*, sustentada en España, para optar el Grado de Doctor en Ciencias Sociales y Jurídicas, por la Universidad de Rey Juan Carlos; la cual tuvo como objetivo “exponer la necesidad de crear estrategias concretas de cooperación internacional que permitan aprovechar de manera más efectiva, los espacios del multilateralismo, para lograr una sinergia entre diversos actores del entorno global, que actúen de forma coordinada para hacer frente a la era digital y a la implementación adecuada de las Tics en el marco del Derecho Internacional”; de tal forma que llegó a las siguientes conclusiones:

- “La conformación de la sociedad de la información y el conocimiento ha traído consigo nuevas formas de relacionamiento, de hacer negocios, de comunicarse, de expresarse en todos los temas y con todos los entes, sin importar el obstáculo que anteriormente representaban las fronteras físicas, las cuales en materia de comunicación fueron superadas por una red que no se limita por los espacios ni por las culturas. Una red que abre las puertas a un mundo en el que no solo se permearon las ventajas de la comunicación, sino los peligros de la delincuencia, una red que es tan beneficiosa como vulnerable y que por ende se presenta como un reto en el marco del derecho, independientemente de que las Tic representen una especialidad jurídica o simplemente sean un tema más que debe ser regulado por el derecho tradicional, lo cierto es que de una forma u otra es menester que el control y la regulación se hagan de manera efectiva, dado que esto es lo finalmente importante y lo que permitirá a los usuarios de la era digital ejercer no solamente como usuarios, sino como ciudadanos digitales”.
- “El desarrollo continuo de la tecnología, la mayor especialización e innovación en dicha área que se enriquece constantemente desde una generación de contenido donde participan múltiples actores en un espacio global, requiere por parte de los Estados y las Organizaciones Internacionales el desarrollo de herramientas jurídicas que logren responder a dichos retos”.
- “En el ámbito de la Unión Europea se tiene una perspectiva de protección a los derechos individuales y colectivos tradicionales por encima de los nuevos derechos digitales, en el caso de la economía digital y la economía colaborativa que se ha gestado como parte de un proceso que sigue evolucionando se denota acciones que buscan salvaguardar la economía tradicional, teniendo en cuenta los efectos

negativos que aplicaciones como Uber pueden tener en la supervivencia de sectores legalmente constituidos”.

En la presente tesis se ha utilizado la metodología del enfoque cualitativo, como se puede corroborar con el link citado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación porque en ambos se analiza que, así como la tecnología avanza, particularmente en lo relativo al internet, de la misma forma deben progresar los mecanismos que procuren su efectiva gobernanza mediante la creación de un marco normativo basado en las responsabilidades, derechos y obligaciones que deben asumir todos y cada uno de los ciudadanos digitales.

Andrade (2021), desarrolló la tesis titulada: *“Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano”*, sustentada en Ecuador, para optar el Grado de Maestría en Derecho, por la Universidad Andina Simón Bolívar; la cual tuvo como objetivo “identificar de qué manera el derecho en estudio se contrasta como una posible barrera a la precarización laboral, a través de su positivización como un derecho laboral autónomo”; de tal forma que llegó a las siguientes conclusiones:

- “El derecho a la desconexión tiene su origen desde de incorporación de la figura del teletrabajo y su análisis tiene su asidero en el marco dogmático más que normativo, en razón de que su tratamiento toma interés desde la observación de las experiencias empresariales en la búsqueda de la optimización de los recursos humanos. Sin embargo, la necesidad de positivizarlo en los cuerpos normativos de cada país, se fortaleció con la incorporación forzosa del teletrabajo por el encierro derivado del covid-19. Es decir que la adaptación disruptiva de esta modalidad de trabajo a supuesto grandes cambios para el sector laboral”.
- “El derecho a desconexión supone un hito trascendental para el paradigma laboral, dado que esta nueva institución no es un derecho absoluto, sino más bien engloba

otros que son importantes para estatus del trabajador y el ser humano. Es decir, esta norma es un salto normativo en el que convergen garantías básicas, como la salud, la privacidad, el derecho al descanso, la libertad etc. En el cual operan de manera paralela con el objetivo de garantizar un pleno goce de la dignidad laboral en el desarrollo del trabajo en un mundo digitalizado. Esto demuestra que los derechos previamente reconocidos al mezclarse entre sí, dan origen a nuevos estándares normativos que necesitan ser revisado entre pinzas para crear un mejor mundo interconectado”.

- “Así pues, bajo esta lógica el derecho a desconectar se presenta como un salvavidas en el creciente mundo laboral precarizado y erosionado. Ya que las TIC, a la par de la automatización y digitalización de la vida cotidiana de las personas, figuran un potencial avance en todo sentido de la palabra, pero también propician escenarios en los cuales la precarización es la normalidad y la protección de los derechos una mera utopía llena de buenas intenciones”.

En la presente tesis la metodología utilizada es el método dogmático simple, mixto, analítico descriptivo, conforme se puede corroborar del link citado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación porque en ambos se analiza que la implementación del derecho a la desconexión digital pretende construir límites, de modo que se convierta en una herramienta jurídica y exista las garantías básicas para las personas que hacen posible el correcto funcionamiento de nuestra sociedad.

Segales (2021), desarrolló la tesis titulada: ***“Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del teletrabajador”***, sustentada en el país de Bolivia, para optar el título de Abogado por la Universidad Mayor de San Andrés; la cual tuvo como objetivo “proponer la regulación del derecho a la desconexión digital en el

trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del trabajador”; de tal forma que llegó a las siguientes conclusiones:

- “En ese sentido, se considera importante la presencia de la desconexión digital en el ámbito laboral pues ayudaría al trabajador, a dar amparo legal a su libre determinación, sin temor a ser amonestado y de hacer efectivo su derecho al descanso sin interrupciones por medios tecnológicos, además que el Legislador por medio de Autoridad competente establezca sanciones respectivas al empleador”.
- “De los resultados de la Encuesta y cuestionario, se pueden inferir que los trabajadores se sienten libre de presiones, cuando no se interrumpe su tiempo libre por cuestiones laborales, se pudo constatar que un mayor porcentaje no tiene conocimiento del derecho a la desconexión digital, además de que sí, reciben llamadas, mensajes o correos por temas laborales fuera de su horario de trabajo, lo citado guarda estrecha concordancia con la interrupción de su derecho al descanso”.
- “De todo ello se considera que la salud física y mental es importante para concretar las diversas actividades en la vida; sin embargo, no se está garantizando la seguridad y salud de los trabajadores tal como lo estipula la Ley General del Trabajo, pues existe dichos abusos que, si no se restringen, pueden generar graves perjuicios a la salud, las interrupciones al tiempo de descanso o la falta de descanso generan estrés y agotamiento en el trabajador, el cual puede correr el riesgo de convertirse en algo más severo, como lo es el síndrome del quemado, lo que no sólo es perjudicial para el trabajador sino también para el empleador ya que deberá responder económicamente a una situación de enfermedad de su subordinado”.

En la presente tesis el tipo de investigación es descriptivo, con enfoque cuantitativo, método deductivo; conforme se puede corroborar del link utilizado en las referencias bibliográficas.

La tesis citada, se relaciona con el presente trabajo de investigación porque en ambos se analiza que de no haber una regulación a la desconexión digital no se estaría garantizando la seguridad y salud de los trabajadores tal como lo estipula la Ley General del Trabajo.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Derecho a la desconexión digital.

Para tratar sobre el derecho a la desconexión digital, es necesario precisar que está comprendido dentro de una relación jurídica laboral de los sujetos del derecho del trabajo, que actualmente tiene mayor importancia debido a la pandemia del COVID 19, que obligó a los trabajadores al aislamiento de su centro de trabajo, por lo que se recurrió al trabajo remoto, es decir, a la actividad laboral desde el domicilio de los trabajadores a través de la conexión de internet y otras herramientas digitales para el cumplimiento de sus labores, sin embargo, esto dio origen a que el trabajador labore más de las ocho horas diarias que establece la ley laboral. En ese sentido, trataremos sobre la relación laboral, para luego analizar las categorías correspondientes a dicha institución entre las que se comprende al derecho a la desconexión digital, las conductas infractoras que surgen en relación a este derecho.

El derecho a la desconexión digital, se encontraba establecido hasta el 31 de diciembre del 2022, por el Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020, que en su artículo 18.1.4., prescribía: “Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral”.

Como se puede apreciar, el mencionado artículo reconocía el derecho a la desconexión digital del trabajador, sin embargo, se trataba de una norma de menor jerarquía, por lo que, su interpretación y aplicación era infructuosa, debido a que la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su modificación mediante el Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de

mayo del 2020, además el Reglamento de la ley de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, no contemplan hasta la fecha las conductas infractoras de transgresión del derecho a la desconexión digital, por lo que cualquier procedimiento inspectivo sería inválido, ya que existe un vacío legal al respecto”.

Además, el Decreto de Urgencia N° 127-2020, en su artículo 18.1.5, prescribía: “Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral”.

Por otro lado, en la actualidad se encuentra publicada con fecha 11 de setiembre del 2022, la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, sin embargo, no es posible su vigencia y aplicación debido a que aún no se publica su Reglamento, a pesar que el plazo para su publicación ha vencido el 11 de diciembre del 2022, solo se ha publicado el proyecto del Reglamento con fecha 22 de diciembre del 2022, pero se observa que en parte contraviene a la propia Ley que reglamenta, por lo que el proyecto del Reglamento contiene las siguientes contradicciones:

1. “Incorpora una compensación obligatoria y la infracción por su incumplimiento de la entrega de equipo y los servicios de electricidad e internet, lo que no permite la ley, porque esta señala que las partes tienen que ponerse de acuerdo de la asignación de dichos costos, lo que desincentiva el uso del teletrabajo porque genera altos costos. En el caso de los trabajadores públicos, el Estado no compensa los gastos que le generan al trabajador”.

2. “Señala que los trabajadores tienen el derecho de exigir al empleador el trabajo de manera unilateral, cuando por el contrario la ley señala que debe ser un acuerdo bilateral. Se debe entender que la empresa no impone ni el trabajador exige, salvo casos excepcionales, de lo contrario se vulnera la libre iniciativa privada, ya que no le da la libertad a la empresa la decisión respecto a su gestión de recursos humanos”.
3. “Asigna la responsabilidad de las condiciones de seguridad y salubridad al empleador, pero, no brinda las facilidades para que se inspeccione el lugar donde desarrolla sus labores el trabajador. En cambio, la ley permite que el trabajador realice una autoevaluación de su situación de seguridad, lo que permite un balance entre la privacidad y la autoprotección del trabajador en cuanto a su seguridad y salud, a fin de que la empresa pueda asegurar esas condiciones de seguridad a sus empleados. Por ello el reglamento debe perfeccionar la autoevaluación para que cualquier error intencional no sea responsabilidad de la empresa”.
4. “Exige una capacidad adicional y especial para los trabajadores que estén desarrollando el teletrabajo a fin de prevenir el hostigamiento sexual en el centro de labores, sin embargo, dichas capacitaciones exceden las que normativamente están obligadas las empresas, por lo que, se incrementaría los costos, la capacitación debe ser en lo que se refiere a lo informático”.
5. “Señala que en el contrato se defina explícitamente la distribución de la jornada de teletrabajo, eliminando la flexibilidad del trabajo híbrido que permite la negociación de la distribución de la jornada de trabajo, de conformidad a la necesidad del empleador y del trabajador que son variantes”.

Al respecto, en cuanto a la jornada laboral máxima, en la actualidad no se cumple, ya que los trabajadores siguen conectados al sistema durante las veinticuatro horas y en los horarios que el empleador los requiere, sin respetar lo señalado en el presente artículo, debido

a lo que anteriormente se fundamentó referido a la inspección del trabajo y además porque el Decreto de Urgencia antes señalado era de menor jerarquía, por lo que era necesario la creación de una ley especial, sin embargo, con la publicación de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, continua la vulneración de los derechos laborales del teletrabajador.

2.2.1.2. Relación laboral.

2.2.1.2.1. Definición.

La relación laboral, conocida también en la doctrina como relación jurídica laboral viene a ser de una naturaleza de carácter autónomo del derecho del trabajo, en ese sentido, es necesario precisar que las relaciones jurídicas que se encuentran en dicho ámbito, tienen origen en el contrato de trabajo y también en el convenio o pacto colectivo, es decir, surgen de las obligaciones y derechos entre los sujetos de dicha relación jurídica laboral que puede ser individual entre el trabajador y su empleador, o también surgen de relaciones colectivas entre una Empresa y la Organización Sindical.

La relación laboral, surge del contrato de trabajo, el mismo que, nació en el Derecho Común de la Legislación romana, luego se vino desarrollando en diferentes épocas de la historia, siempre a través de esa relación de dependencia y de subordinación, empezando con la relación amo – esclavo, señor feudal – siervo, industrial – obrero, en el que se debe precisar que, en dicha relación, se presentó el abuso del más fuerte sobre el más débil, dejándolo en desprotección.

En cuanto a la definición de la relación laboral, primero, debe existir la ejecución y cumplimiento de dos tipos de prestaciones de los sujetos de dicha relación, que se encuentra en el contrato de trabajo, que consiste en que el trabajador preste sus servicios y que el empleador tenga la obligación de pagar la remuneración y otros derechos que corresponde al trabajador, en este contexto, existen diferentes definiciones que pasaremos a analizar.

En lo referido a la definición de la relación laboral, Díaz y Benavides (2016) señalan: “El conjunto de relaciones que se dan en el mundo del trabajo entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente” (p. 262).

Se debe entender que, los sujetos de la relación laboral, mantienen fines contradictorios pero que, en cooperación tiene que alcanzar los fines del Derecho del Trabajo que, está orientado al desarrollo económico y social de un Estado, sin embargo, también puede significar el retroceso tanto social como económico cuando las relaciones laborales no se encuentran equiparadas en el cumplimiento de las obligaciones y derechos de la relación laboral, entendida también entre los sujetos que aportan su capital con el objetivo de obtener un beneficio económico y el trabajador que presta sus servicios personales para el desarrollo de la producción.

Otra definición, es la que nos brinda Díaz & Benavides citando a la OIT (1995), que indica: “El sistema de relaciones laborales es el conjunto de relaciones que se dan entre los actores principales del mundo de trabajo con la finalidad de fijar las condiciones de trabajo y distribuir riqueza y poder en el seno de la sociedad” (p. 263).

Lo señalado por la OIT, destaca el aspecto social y económico de un Estado en el que los propietarios de los medios de producción y los sujetos que brindan como servicio su capacidad productiva, están orientados al desarrollo de la sociedad en el que se tiene que redistribuir la riqueza, respetando las disposiciones normativas al respecto.

En otro contexto Díaz & Benavides (2016) citando a Bain & Clegg (1974) señalan: “El término relaciones laborales se refiere desde un punto de vista académico, al estudio de los diferentes aspectos de la regulación del trabajo, en especial a aquellos relativos al establecimiento y aplicación de las normas” (p. 263).

Lo señalado por los autores, está referido a las relaciones laborales desde un punto de vista de derecho positivo, es decir, a la regulación normativa correspondiente a las relaciones

laborales en el que se destacan una serie de disposiciones normativas que regulan la relación entre los sujetos que conforman dicha relación, especialmente en cumplir con los derechos laborales de los trabajadores.

2.2.1.2.2. Finalidad de las relaciones laborales.

La finalidad de las relaciones laborales, se encuentra principalmente en lograr la paz social y no solo la solución de conflictos laborales, en ese sentido, para lograr la paz social, es necesario: el equilibrio entre los trabajadores y empleadores en la relación que sostiene; el amparo social del trabajador; la representación e integración de los grupos sociales cuando se encuentran en conflicto; y, el equilibrio de la relación laboral a través de la prevención de los conflictos laborales con el fin de lograr la paz social.

El justo equilibrio es indispensable entre los sujetos de la relación laboral, es por ello, que los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como empleadores, se debe cumplir de conformidad a la normatividad preestablecida, de manera que, se evita el conflicto a fin de cumplir la producción de una determinada empresa que beneficia no solo a los sujetos de la relación laboral, sino también a la sociedad con lo que se logra el desarrollo de un Estado.

2.2.1.3. Elementos de las relaciones laborales.

Las relaciones laborales mantienen dentro de sus elementos a los actores que están conformados por el Estado, los trabajadores y los empleadores; y, por otro lado, a los factores y sistemas que condicionan las relaciones laborales, en ese sentido, debemos analizar cada uno de estos elementos.

2.2.1.3.1. Los actores.

a) El Estado.

En mérito al principio de protección, el Estado debe establecer las condiciones de políticas sociales que se deben aplicar al sistema de las relaciones laborales, tanto en el sector público como en el sector privado, participando de forma indirecta al

establecer los límites para las negociaciones, así como directamente como mediador y arbitro en dichas negociaciones, de esa manera las relaciones laborales se desarrollan dentro de la normatividad establecida por el Estado, quién también a través de los servicios administrativos y de las entidades de solución de conflictos cumple un rol fundamental en la redistribución de la riqueza, que inclusive puede llegar, en ciertos casos al intervencionismo para garantizar la redistribución.

b) Los empleadores y los trabajadores.

A través del contrato de trabajo se originan las relaciones laborales individuales y colectivas de trabajo, primero entre el empleador y el trabajador y luego entre la empresa y la organización sindical pública o privada, en el que se puede destacar el proceso de una negociación colectiva que, concluye con el convenio colectivo, al respecto Díaz & Benavides (2016) citando a Delgue señala: “(...) que debe plasmar el interés de las partes. Los trabajadores, en especial a través de las organizaciones que representan sus intereses: los sindicatos y las organizaciones de empleadores” (p. 274).

En una relación laboral, siempre existe la parte más débil, que es el trabajador que de forma individual no tendría la suficiente fuerza para el reconocimiento de sus derechos, pero que, en tanto exista una organización como los sindicatos de los trabajadores en conjunto tienen más fuerza para el reconocimiento de sus derechos laborales.

c) Los empleadores y sus organizaciones.

El desarrollo económico de un Estado tiene como base al sector empresarial que de forma individual o mediante organizaciones gremiales patronales juegan un rol fundamental en el desarrollo de un Estado. Los empleadores tanto como personas naturales o jurídicas reciben la prestación de servicios, pueden ejercer funciones de

jerarquía, pueden dirigir la producción dentro de los límites que la ley le otorga, Díaz & Benavides (2016) citando a Sepúlveda & Vega señala: “Las organizaciones de empleadores en los países desarrollados son hoy centro de estudios documentados y especializados que los convierte en elemento clave del desarrollo de las relaciones laborales” (p. 274).

Los autores se refieren a las relaciones colectivas entre la empresa y los trabajadores organizados con la finalidad de lograr el nivel de dichas organizaciones que permitan el desarrollo de políticas sociales.

d) Los trabajadores y sus organizaciones.

Son los elementos esenciales de las relaciones laborales a través de las organizaciones sindicales a fin de que puedan lograr reconocer sus derechos, serán percibidos como una parte fundamental de la empresa, quién mediante la elección de dos delegados que puedan representar a los trabajadores puedan controlar la tercerización y la subordinación.

2.2.1.3.2. Los factores y sistemas que condicionan las relaciones laborales.

Las relaciones laborales se desarrollan condicionados por factores externos, entre los que se encuentra el desempleo y subdesempleo, las políticas sociales y económicas y el Estado, también intervienen factores internacionales como la integración económica o la globalización, en ese contexto surgen instrumentos que regulan dichas relaciones como son: la ley, la negociación colectiva y participaciones bipartitas y tripartitas. Por lo que es necesario analizar los mecanismos de regulación y las dimensiones de los sistemas y de cooperación.

a) Mecanismos de regulación.

Los mecanismos de regulación se desenvuelven por los cambios permanentes, o el resultado de estrategias de los sujetos externos como la economía, los cambios

políticos, las reformas laborales y el contexto internacional, pero también por los factores internos entre los que contamos a los actores sociales y la estructura económica donde se desarrollan, en ese contexto, los mecanismos de regulación se originan mediante los siguientes sistemas:

1. Sistema de relaciones laborales heterónimo.

Viene a ser la intervención del Estado para fijar las reglas de juego tanto legales como administrativas dirigida a los sujetos que participan en el sistema, que viene a ser los empleadores y los trabajadores, por lo tanto, ellos tendrán que respetar lo dispuesto por el Estado, mediante el Congreso de la República que, tiene la facultad de emitir las leyes correspondientes.

2. Sistema de relaciones autónomo.

En este caso, el Estado cumple un rol de garante entre los acuerdos de los sujetos o interlocutores sociales, es por ello, que el Estado en ciertos casos tiene el papel de árbitro.

3. Sistema mixto.

Viene a ser la existencia del sistema autónomo y heterónimo, que consiste en determinar el grado de intervención o de autonomía, el mismo que va a depender de la tendencia que se presente en una determinada realidad.

b) Dimensión de los sistemas.

Las relaciones laborales van a dar origen a dos sistemas, el de la paz y del conflicto social, ello dependerá de la coyuntura social y económica de un país, un sector o de una empresa, en la que se pueden distinguir la dimensión de cooperación y la de conflicto, que es necesario plantear en este contexto, para precisar lo antes mencionado, por lo tanto, se debe conceptualizar la dimensión de cooperación y la dimensión de conflicto:

1. Dimensión de cooperación.

Viene a ser la acción que en conjunto realizan los diferentes sujetos que participan en la existencia de una empresa, con el fin de alcanzar un desarrollo económico y social, es decir, es la contrapartida de la división social del trabajo, como la fuerza que brinda una acción de coordinación, pero de forma mancomunada de los distintos sujetos laborales.

En esta dimensión se destaca la coordinación horizontal, que se da entre los mismos actores que participan en la relación, y una coordinación vertical, con la intervención del sujeto ubicado de forma jerárquica por encima de los demás sujetos, en estas coordinaciones se deben tomar en cuenta o considerar los cambios culturales en que se debe considerar un nuevo tipo de trabajador como el mayor número de jóvenes que trabajan y estudian, de hombres y mujeres que tienen responsabilidades familiares pero con una actividad profesional, es decir, se encuentra de acuerdo a las exigencias de los tiempos y las nuevas tendencias de acuerdo a una economía globalizada, que exige adecuar condiciones de trabajo, buen clima laboral, reconocimiento, capacitaciones, beneficios sociales justos, responsabilidades compartidas, seguridad social, asistencia sanitaria entre otros derechos de los trabajadores. También se debe tomar en cuenta las relaciones laborales de calidad en la que se exige fines comunes en materia de relaciones laborales, el reconocimiento mutuo de los derechos y obligaciones, trabajadores profesionales competitivos entre otros factores, en los que se debe destacar los indicadores de buenas relaciones laborales, como la capacidad de dialogo, transparencia, políticas de personal coordinados y consultas continuas entre empleadores y trabajadores.

2.2.1.4. Naturaleza de las relaciones laborales.

Respecto a los elementos que dan caracterización a la naturaleza de las relaciones laborales Vázquez (1981) señala: “Es imprescindible la aplicación del principio de la primacía de la realidad, por cuanto el carácter de la relación se define por el modo y las circunstancias en que la tarea se presta, con prescindencia de la calificación que le han dado las partes” (p. 206).

De conformidad a lo señalado por el autor, el carácter de la relación individual del trabajo es el hecho que se desarrolla en las relaciones laborales para lo cual se debe aplicar el principio de la primacía de la realidad, en esa circunstancia la naturaleza de la relación individual del trabajo está referida: a la prestación de trabajo en forma voluntaria y personal del trabajador en favor del empleador; la subordinación tanto jurídica como de dependencia del trabajador hacia el empleador; la relación de dependencia y subordinación se tiene que dar durante la jornada de trabajo; el trabajador es dirigido directa o indirecta a través de representantes del empleador; y, la retribución económica debe ser pagada por quien recibe la prestación de los servicios.

Entonces, la naturaleza de las relaciones laborales se encuentra en la subordinación del trabajador frente al empleador, la misma que se desprende de la voluntad libre del trabajador y del empleador que surge del contrato de trabajo.

2.2.1.5. Modalidades de las relaciones laborales.

2.2.1.5.1. Relación permanente.

El derecho a la estabilidad laboral se alcanza después que el trabajador supere el periodo de prueba fijado en la ley, luego el contrato de trabajo se extingue, por decisión del propio trabajador o del empleador, pero solo en las circunstancias establecidas por la ley, de manera que se alcanza una relación permanente.

2.2.1.5.2. Relación eventual.

Se presenta cuando el nexo laboral empieza y termina con el desarrollo de una obra, o la ejecución de la prestación tal como lo establece la disposición normativa, esta relación se presentará cuando el empleador o la empresa requieran la incorporación de trabajadores en los servicios extraordinarios o transitorios dentro de un régimen especial y mediante contratos de trabajo con cláusulas de plazo determinado o que se encuentra sujetos a modalidad, es por eso que, la relación eventual surge de la naturaleza propia del contrato en casos de necesidades extraordinarias o suplencia de personal.

2.2.1.6. Tipos de relaciones laborales.

La doctrina y la ley establecen tres tipos de relaciones laborales que son: relaciones individuales de trabajo, relaciones colectivas de trabajo y relaciones de trabajo en el sector público.

2.2.1.6.1. Relaciones individuales de trabajo.

De conformidad al derecho individual del trabajo, el contrato individual del trabajo determina el nexo jurídico entre el trabajador y el empleador a través de relaciones recíprocas, asimismo, la existencia de una dependencia y subordinación entre el empleador y el trabajador, en el que se debe cumplir los derechos establecidos en las normas laborales, tales como los beneficios y derechos sociales que se deben aplicar en esta relación; el contrato de trabajo debe estar amparado a través de principios constitucionales, por la ley y la autonomía de voluntad de los sujetos en dicha relación laboral de carácter individual; las relaciones deben alcanzar y afectar solo al empleador y al trabajador, por eso es de carácter personal, individual y directo; y, el intercambio de la prestación de servicios por la compensación económica otorgada al trabajador, además de sus beneficios laborales de acuerdo a la ley.

2.2.1.6.2. Relaciones colectivas de trabajo.

De conformidad al artículo 28 de la Constitución Política del Perú, “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve las formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

En ese sentido, el derecho colectivo del trabajo debe garantizar el derecho de asociación y de sindicalización de los trabajadores; la negociación colectiva se afirma debido a los acuerdos que concluyan los sujetos en la relación colectiva de trabajo, que nace del pacto o convenio colectivo; la autonomía de la voluntad de los sujetos que conforma la relación colectiva de trabajo es la que rige la convención correspondiente, siempre y cuando se cumpla con los principios de la Constitución, los Convenios Internacionales y las disposiciones normativas correspondientes; las fuentes de derecho del trabajo surgen de las Convenciones Colectivas que determinan el carácter normativo e instrumental del derecho colectivo del trabajo.

2.2.1.6.3. Relaciones del trabajo en el sector público.

Las relaciones laborales de naturaleza pública, está determinada por la actividad administrativa que corresponde a un funcionario público de una entidad estatal, que puede ser local, departamental, regional; en cambio, si la naturaleza corresponde a una actividad privada ya sea de actividad agrícola, minera, comercial, industrial, entonces la relación será de naturaleza privada.

Los artículos 39 al 42 de la Constitución Política del Perú determinan la función pública, del mismo modo, el artículo 39, 40, tratan sobre la carrera administrativa y el artículo 153 de la misma Constitución reconoce los derechos sindicales de los servidores públicos.

Las disposiciones normativas que tratan sobre el mínimo social de protección hacia el trabajador dependiente en casos de duda, se deben respetar los derechos indisponibles de los trabajadores; es por ello, que el derecho del trabajo está compuesto por disposiciones normativas y reglamentarias que tienen carácter imperativo, por lo que su cumplimiento es obligatorio.

2.2.1.7. Digitalización de las relaciones laborales.

El desarrollo y avance de las nuevas tecnologías, consideradas como mecanismos de información y comunicación, ha alcanzado una serie de cambios en el ámbito económico y social, influyendo en las necesidades sociales como una nueva forma de pensar y tomar en cuenta los valores, al respecto Díaz & Benavides (2016) señalan: “Entendemos que éstas novaciones exigen el cambio de estructuras jurídicas para su específica regulación en virtud que las nuevas realidades socio – económicas van por delante del Derecho” (p. 268).

Lo señalado por los autores, están referidos al surgimiento de la nueva tecnología, pero también al insuficiente reconocimiento jurisprudencial de ciertos derechos específicos, con que cuenta el trabajador. En este contexto, cuando se incorporan nuevas tecnologías de control y de información por las empresas, encontramos vacíos legales, por lo que existe la necesidad de establecer una regulación jurídica específica sobre dicha materia, como, por ejemplo, el derecho a la desconexión digital, que oportunamente se dio en la época de pandemia del COVID-19, pero que, sin embargo, es insuficiente por haber sido reconocida mediante un Decreto de Urgencia y no por una ley especial, al respecto Díaz & Benavides (2016): “La problemática se centra en la medida que la empresa (...) que implica el imperativo de recurrir a las nuevas tecnologías, (...)” (p. 269).

Antes de la pandemia y en la pandemia se tuvo que recurrir a las nuevas tecnologías a fin de elevar la productividad y a la vez a la efectividad de los derechos de los trabajadores, los mismos que no pueden ser afectados por políticas de ahorro, por ello, es necesario contar con

instrumentos jurídicos que garanticen y tutelen los derechos laborales al amparo del principio de la primacía de la realidad.

La incorporación de técnicas informáticas en el ámbito laboral es muy importante y a la vez necesaria, sin embargo, también es necesario que las disposiciones normativas eviten el uso inadecuado de los sistemas electrónicos y de comunicación, dentro de una relación individual y colectiva de trabajo, por ello es necesario mecanismos para garantizar los derechos del trabajador y su jornada laboral.

2.2.1.8. Conductas infractoras.

Las conductas infractoras de las relaciones laborales, surgen de lo establecido en la ley, en el presente caso, se encuentra la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, en su Capítulo II sobre Infracciones, desde el artículo 33 al 37 y su Reglamento mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en su Título III, Capítulos I al VIII, tratan sobre el régimen de Infracciones.

En ese sentido el artículo 33 sobre infracciones en materia de relaciones laborales, de la mencionada ley, prescribe: “Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, así como el incumplimiento de los acuerdos totales o parciales adoptados en el Acta de Conciliación Administrativa”

Se debe entender, que las conductas infractoras en las relaciones laborales, son las conductas de incumplimiento de las normas jurídicas laborales y convenios de trabajo tanto individuales como colectivos, a través de la acción u omisión de los sujetos responsables.

De igual manera el artículo 22 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, prescribe lo siguiente: “Son infracciones administrativas los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo,

individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Se entienden por disposiciones legales a las normas que forman parte de nuestro ordenamiento interno. Asimismo, constituyen infracciones los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva, los que una vez cometidos se consignan en un acta de infracción, iniciándose por su mérito el procedimiento sancionador, debiéndose dejar constancia de este hecho para información del sistema inspectivo y anotarse en el respectivo expediente, bajo responsabilidad del Inspector de Trabajo, para los efectos a los que se contrae el segundo párrafo del artículo 39 de la Ley”.

En este caso, las infracciones vienen a ser los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva, en estos no se consideran al derecho a la desconexión digital, por lo que la vulneración a este derecho queda impune, tal como lo percibimos cuando se trata sobre las infracciones leves, graves y muy graves en las relaciones laborales, prescritas en los artículos 23, 24 y 25 respectivamente del mencionado Reglamento.

Por otro lado, el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que trata sobre la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, señala en su artículo 1 lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias”.

En cuanto a la jornada ordinaria de trabajo, se encuentra prescrito el incumplimiento de la jornada máxima y considerado como una infracción de tercer grado en el “Decreto Legislativo N° 910”.

El Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, en su artículo 19.1 señala:

“Las infracciones se clasifican de acuerdo a su gravedad en los siguientes grados”:

a) Tercer grado:

1. “No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable”.
2. “No registrar en planilla un trabajador”.
3. “Contar con un adolescente laborando sin autorización”.
4. “El cierre no autorizado del centro de trabajo”.

Como se puede advertir, de igual manera en la “Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador”, tampoco se encuentra como conducta infractora la vulneración al derecho de desconexión digital, emitido por el Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020. Del mismo modo, tampoco se encuentra en la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su modificación mediante el Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de mayo del 2020, además el Reglamento de la ley de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, no contemplan las conductas infractoras de transgresión del derecho a la desconexión digital, por lo que cualquier procedimiento inspectivo sería inválido, ya que existe un vacío legal al respecto”.

2.2.1.9. Sujetos en la relación laboral.

Los sujetos de la relación laboral surgen a partir del contrato de trabajo, donde se evidencia la relación del empleador que recibe la prestación de servicios del trabajador, con la finalidad de lograr una mejora en la producción y productividad de la empresa, en ese sentido, los sujetos vienen a ser el trabajador y el empleador.

2.2.1.9.1. El trabajador.

Es la persona física que pone al servicio de otra su capacidad de trabajo, a fin de realizar actos, prestar servicios, ejecutar obras, bajo la orientación del empleador o de su representante. Al respecto, Díaz & Benavides (2016) señalan: “En nuestro país se ha utilizado la terminología obrero y empleado, la ley no solo los diferenció en la terminología sino les reconoció derechos diferentes, actualmente tiende a unificarse en la terminología trabajador, unificándose así mismo sus derechos” (p. 202).

Se debe entender por trabajador a la persona física ya sea hombre o mujer, ya que pueden prestar un servicio mediante la energía humana de trabajo, por lo que, cuando se trata de la persona jurídica como sindicato, los trabajadores son sus miembros y el sindicato es su representante o intermediario o contratista.

Al respecto Vázquez (1981) señala: “De acuerdo a las características de la relación laboral, el trabajador solo puede ser persona física. No existe posibilidad alguna de que pueda hacerlo una de carácter jurídico, ya sociedad o asociación. (...)” (p. 211).

De lo señalado por el autor, el trabajador se puede caracterizar en: una persona física hombre o mujer, prestar servicio personal en mérito a un contrato de trabajo en diferentes modalidades, emplea esfuerzo físico e intelectual, se debe encontrar en relación de subordinación y dependencia frente a su empleador y su obligación es cumplir con el contrato de trabajo y a través de su esfuerzo contribuir al desarrollo de la empresa y de la sociedad.

2.2.1.9.1.1. Tipos de trabajadores.

a) Trabajador autónomo.

Es aquella persona que desempeña su trabajo sin estar sujeto a alguna directiva ajena, por lo tanto, es un trabajador independiente, el mismo que no se encuentra bajo la protección de normas laborales, podemos señalar a los taxistas, gasfiteros, ebanistas, entre otros oficios; también se considera a los trabajadores que, mediante el esfuerzo

intelectual, profesional, prestan su servicio como los abogados, ingenieros, médicos, contadores, etc.; también se debe considerar a los trabajadores independientes dentro del comercio, agroindustria, artesano, trabajador a domicilio, etc., y por último a las microempresas, pequeños accionistas, cooperativas entre otros.

La naturaleza de su actividad es que trabaja sin estar sometido a algún poder de dirección, por eso es que se encuentran los trabajadores profesionales y no profesionales que trabajan en forma personal y directa, manteniendo su autonomía en la organización y propiedad en los instrumentos de su trabajo, dependiendo económicamente de las actividades que desarrolla.

Podemos encontrar dos tipos de trabajadores autónomos, que son por cuenta propia y por cuenta ajena, el primero de ellos trabaja por sí mismo, como ejemplo, el hijo que labora para la familia o el profesional que trabaja de modo personal y directo a través de su oficina, clínica o taller, su economía depende de lo que pagan sus clientes; el segundo de ellos es el que trabaja por encargo de un tercero, como ejemplo, el que trabaja en función al pedido de sus clientes, puede ser un micro empresario que paga impuestos.

b) Trabajadores de dirección.

Son los que trabajan en nombre del empleador y actúan mediante poderes generales o especiales.

El personal de dirección, de conformidad a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es el que ejerce la representación general del empleador frente a terceros, al respecto Montoya (1998) define a los altos cargos de la siguiente manera: “Aquellos de rectoría superior que consiste en el desempeño de los poderes propios del empleador (...)” (p. 501).

De acuerdo a lo señalado por el autor, los altos cargos pueden ser desempeñados por trabajadores de dirección, cuyo objetivo es el cumplimiento del empleador a favor de la empresa, su naturaleza en la actividad es que se encuentra en niveles de jerarquía más elevados de la empresa, por lo que tienen poder de decisión, pero también responsabilidad frente a la dirección de la empresa.

c) Trabajadores de confianza.

Es aquel que goza de mayor autoridad que un trabajador común, y se encuentra en la participación de las fases de organización, planificación, ejecución y control, al respecto Barajas (1992) señala: “la persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad (...)” (p. 142).

El trabajador de confianza al adquirir representatividad también adquiere responsabilidad en el desarrollo de sus funciones, ya que tiene un nexo muy cercano al destino de la empresa o también a los intereses de quién lo contrata, de manera que ofrezca plena garantía en su comportamiento laboral. Para ser considerado como trabajador de confianza, debe identificarse y determinarse los puestos de dirección y de confianza, se le debe comunicar por escrito al trabajador de dicha condición y ser consignado en los libros de planilla y boletas de pago con su calificación otorgada. Si el empleador no cumple con lo antes indicado se aplicará el principio de la primacía de la realidad, de manera que, dicho trabajador será considerado como nombrado con todos sus derechos y deberes, siempre que haya superado el periodo de prueba.

Los trabajadores de confianza del sector público, se encuentran impedidos de integrar el sindicato de trabajadores, así lo establece el artículo 42 de la Constitución Política del Perú.

d) Trabajadores a domicilio.

Son los que prestan sus servicios desde su domicilio o en el que señalan de forma temporal, donde realizan sus trabajos, uno o más empleadores, en su actividad no existe supervisión directa e inmediata del empleador.

Díaz & Benavides (2016) señala: “(...), podría resultar una mezcla de semisubordinados, su remuneración estará ligada a la producción, (...)” (p. 210).

Al respecto, los trabajadores a domicilio tienen por remuneración al destajo, por lo que, se les debe reconocer ciertos derechos sociales, descanso del primero de mayo, derecho a vacaciones y compensación por tiempo de servicios.

e) Trabajadores extranjeros.

Son aquellas personas de nacionalidad extranjera que cumplen con los requisitos para laborar en nuestro país, de manera que reciben la misma protección igualitaria de trabajo que se les brinda a los trabajadores nacionales, con los beneficios laborales que les corresponde aun cuando laboren en el extranjero para empleadores nacionales.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, debe aprobar los contratos del personal extranjero. No se reconoce trabajador extranjero: al extranjero, si su país de origen tiene convenio de reciprocidad laboral o de doble nacionalidad; al extranjero inversionista que mantenga la suma equivalente al no menos de cinco UIT y de forma permanente durante toda la vigencia del contrato; al extranjero con descendientes o hermanos peruanos, con cónyuge o ascendente peruanos; y, al extranjero que tenga visa de inmigrante.

f) Trabajador estable.

Si el trabajador ha superado el periodo de prueba, ya tiene derecho de permanencia y a conservar el empleo, por lo tanto, tiene seguridad de empleo, además goza de

todos los derechos laborales que brinda la ley. En este caso, el empleador tiene como obligación cumplir con los derechos que corresponden a dicho trabajador, evitando cualquier tipo de ejercicio abusivo del derecho.

g) **Trabajador con contratos sujetos a modalidad.**

Son aquellos trabajadores que su contrato de trabajo se encuentra sujeto a una modalidad que tiene necesidad el empleador que quiere solucionar costos laborales. Aquel trabajador si ha cumplido la permanencia del plazo máximo fijado por la ley y la prórroga establecida en la ley y su reglamento, entonces, alcanza la estabilidad laboral y la seguridad jurídica.

Existen tipos de trabajadores con contratos sujetos a modalidad como son: trabajadores de temporada, que prestan su servicio en determinadas épocas del año; trabajadores intermitentes, que prestan sus servicios por un lapso de tiempo mediante tracto sucesivo adquiriendo efectividad de forma periódica sin que exista necesidad de renovar el contrato.

Generalmente las empresas que tienen como actividad la explotación, almacenamiento, recolección, elaboración, venta de productos en ciertos periodos del año, también se considera en este tipo de trabajadores a las actividades de vigilancia, seguridad, enfermería y otros, están amparados en el artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; trabajadores eventuales, son los que prestan sus servicios a favor del empleador, cuando se ha extinguido el vínculo laboral sin la posibilidad de repetición; trabajadores accidentales u ocasionales, son aquellos que son contratados al amparo del artículo 60 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es decir mediante contratos accidental-ocasional, en las que se puede atender las necesidades transitorias diferentes a una actividad habitual en el centro laboral.

Por ejemplo, para la solución que afectan el nivel normal de la producción de una empresa, al reparar la maquinaria no prevista en la empresa, por ejemplo, cuando la inundación ocasiona oxidación de cañerías; trabajadores de emergencia, son aquellos que prestan sus servicios cuando ocurren hechos de fuerza mayor o fortuitos, su trabajo es contratado cuando existe una emergencia, por ejemplo una epidemia como el COVID-19; y, trabajador suplente, es aquel que presta sus servicios a través de un contrato de suplencia, a fin de reemplazar al trabajador estable.

h) Funcionarios públicos.

Son aquellos funcionarios públicos que mantienen una autoridad jurisdiccional con atribuciones de relativa sujeción al jerárquico superior, dicha actividad se encuentra establecida en la ley y amparados bajo los artículos 39 al 42 de la Constitución Política del Perú.

Están subordinados al servicio interno de las entidades del Estado, con excepción del Poder Judicial, Legislativo, del Cuerpo Diplomático y Consular, del Magisterio, entre otros. Se encuentran amparados en las normas jurídico laborales del sector público.

2.2.1.9.2. El empleador.

Es la persona natural o jurídica, que recibe la prestación de servicio de un trabajador, en relación de subordinación y dependencia, a través de un contrato laboral o civil, al respecto Vázquez (...) señala: “La función del empleador en algunos casos corresponden a quienes actúan como contratistas (...)” (p. 220). Existen varios tipos de empleadores, que se deben explicar para lograr el respectivo entendimiento, en las relaciones laborales que se presentan en la sociedad, a fin de que al momento de interpretar las leyes correspondientes se puedan aplicar de forma eficiente.

a) Empleador – persona natural.

Son aquellos que actúan como contratistas, o representantes del patrono, o los que se encuentren en los alcances que establece la ley, e inclusive pueden comprender aquellos empleadores incapaces pero regidos por el Código Civil.

b) Persona jurídica – la empresa.

La persona jurídica puede constituir una empresa, la misma que es una unidad económica y social que agrupa la producción capital y de trabajo, mediante actividades comerciales, industriales y de prestación de servicios, para lo cual utiliza recursos financieros, materiales, humanos y tecnológicos.

Al referirse a la empresa Montoya (1999), señala: “en el aspecto económico la empresa es la organización de los factores de la producción, capital y trabajo, con el fin de obtener utilidad. (...)” (pp. 88-89).

La empresa está conformada por personas físicas o jurídicas, que vienen a ser los titulares, que conforman la mesa directiva, también está conformada por los empleados y obreros.

La empresa está constituida como empleadora en la relación laboral frente al trabajador, el mismo que le presta sus servicios, con la finalidad de conseguir utilidades y de esa manera contribuir al desarrollo socioeconómico.

2.2.2. La jornada laboral en el Estado peruano.

El tiempo de trabajo es un tema clásico, ya que se estudió en la organización capitalista del proceso de trabajo, que surge desde el siglo XIX, en la que existió una estrecha relación entre el empresario y los trabajadores y ello se consiguió por las innumerables luchas sindicales que hicieron que la jornada sea debatida, pero a pesar de ello las demandas salariales y por la mejora de las condiciones de trabajo en la expansión de los derechos sociales y políticos en nuestra sociedad es un problema que requiere de un arduo debate.

Sin embargo, la Constitución Política del Perú en el artículo 25 establece sobre la jornada laboral ordinaria que es de ocho horas y semanalmente cuarenta y ocho horas, en ese mismo sentido indica que el trabajador tiene derecho a descanso semanal y anual debidamente remunerado. Pero algunas legislaciones como Chile, Brasil establecieron la reducción de la jornada laboral ya que según sus datos estadísticos ello asegura una mejor productividad y sobre todo una buena calidad de vida a los trabajadores.

Pero por intermedio del Decreto Supremo N° 007-2002-TR se dio la aprobación del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 la ley que establece la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo el mismo que incorpora las distintas modificaciones que se han introducida a la ley N° 27671, es decir, el Decreto Legislativo N° 854 que deroga al Decreto Legislativo N° 26136 y su reglamento.

El propósito que tiene la consagración de la jornada máxima que se encuentra en el listado de derechos es resaltar su importancia en ese ámbito ya que el derecho en mención goza de los rasgos centrales que tiene como finalidad satisfacer necesidades básicas que tiene todos los trabajadores, es decir, que puedan tener un trabajo digno y ello implica que se encuentre respaldado por los tratados internacionales, como la declaración universal, los pactos internacionales y su reconocimiento en las Constituciones nacionales.

2.2.2.1. Derecho de trabajo.

El derecho del trabajo forma parte del Ordenamiento jurídico que tiene como fin regular el fenómeno de trabajo y al alcanzar su grado de complejidad, este derecho se convierte en una problema social y político. El derecho de trabajar es una facultad que tiene cada persona y ello implica el derecho a la libertad de trabajo que se encuentra respaldado como lo indicamos por el inciso 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

El derecho de trabajo también implica un deber de trabajar por la función social que le corresponde a todos los ciudadanos, convirtiéndose en ser útil para la sociedad más no un

parásito. Según el jurista Díaz & Benavides (2016) indica que: “El derecho a trabajar y el deber de trabajar, implican una unidad que fusiona responsabilidad, es decir, la facultad para cumplir con el deber social del trabajo, implica el derecho de trabajo a encontrar un trabajo digno y suficiente para subvenir a sus necesidades (...)” (p. 50).

En ese sentido el doctrinario Cabanellas (1984) lo conceptualiza como: “(...) la facultad de poder emplear libremente los músculos y la inteligencia en una labor útil y eficaz, principalmente con el fin, de que el producto y la retribución de tal esfuerzo garantice la vida material” (p. 105).

Por último Montoya (2014) establece que: “El derecho asalariado de cuya regulación se ocupa el derecho del trabajo constituye el factor primordial de la producción de bienes y servicios; de aquí que la disciplina económica y la disciplina jurídica de las relaciones laborales (...)” (p. 33).

Como lo señalan los autores en mención el derecho del trabajo es aquel que tiene todo individuo con relación al Estado con el fin que le facilite o le provea en caso de crisis una ocupación que se encuentre conforme a la capacidad media. Cabe destacar que el derecho al trabajo no solo se encuentra relacionado con el deber y la función social del trabajo, sino que de ello surgen otros derechos. En conclusión, podemos señalar que el derecho al trabajo es fundamental y por esa razón debe ser reconocido no solo desee una formación especializada sino para todo aquel que quiera entender en su plenitud el sentido del ordenamiento jurídico.

2.2.2.2. Características del Derecho de Trabajo.

El derecho al trabajo posee varias características los que detallaremos a continuación cada uno de ellos:

- **Primero.** - Autonomía del derecho del trabajo, cuenta con perfil y contenido único frente a los demás que compone el ordenamiento, para ello deben concurrir ciertas condiciones tales como, que el objeto sea de contenido peculiar bien definido y al

mismo tiempo sea relevante la otra condición es que sea materia procesal es decir sea una disciplina que cuente con un verdadero sistema normativo con principios que se encuentren de acuerdo al objeto.

Es necesario precisar que la autonomía no es incompatible con las múltiples conexiones que el derecho de trabajo mantiene con otras ramas jurídicas tales como el derecho civil, el derecho administrativo, el derecho procesal, el derecho constitucional e internacional y otras ramas que forma parte del derecho, sino que resulta conciliable con la unidad del ordenamiento jurídico.

- **Segundo.** - Lo público y lo privado en el derecho del trabajo, existía anteriormente una tesis que decía que el trabajo era de naturaleza puramente privada, pero ello ya cambió, ya que comprende ambos elementos: privado y público. Es cierto que el derecho de trabajo integra de las relaciones jurídico privado donde su exponente máximo es el contrato de trabajo, pero también se integra a las relaciones jurídicas públicas donde forma parte el Estado como garante del orden público laboral y actúa como administrador de una compleja trama de servicios públicos laborales.

En conclusión, el derecho de trabajo se encuentra integrado a instituciones de derecho privado y público, en el primero está el contrato de trabajo y a la segunda pertenece el derecho administrativo sancionador del trabajo, así como también el derecho de los procesos laborales, el derecho de la seguridad social entre otros.

- **Cuarto y último.** - Otra característica esencial es la ciencia del trabajo y la ciencia del derecho del trabajo; existe un grupo de ciencias sociales de trabajo, donde destaca la sociología y la economía laboral que es de suma importancia para la investigación del derecho de trabajo.

El primero es una rama de la ciencia económica que tiene interés por el trabajo más que nada en su factor de producción los incentivos del trabajo, la determinación de los niveles de

salarios, la negociación colectiva en el sistema económico entre otros, el segundo, es la sociología del trabajo que se ocupa de estudiar al humano constituidos con referencia al trabajo.

Pero la ciencia del derecho de trabajo difiere de las otras ciencias sociales del trabajo en razón de su método, donde el jurista versa del razonamiento jurídico y puede prevenirse contra posibles tentaciones sociológicas o económicas.

2.2.2.3. Clasificación del trabajo.

La clasificación del trabajo se encuentra estructurado de distintas formas, los que detallaremos a continuación:

Primero. - Por la naturaleza de la energía prestadora; que consiste en el trabajo manual, intelectual, mixto, simple y cualificado.

Segundo. - Por el territorio, consiste que se realiza en el propio país (Perú), en el extranjero o en la comisión nacional en el extranjero.

Tercero. - Por la persona que trabaja o la prestación realizada; conformado por los funcionarios o empleadores públicos, los empleadores particulares o de confianza, trabajadores del Estado de las provincias o de los municipios y de los aprendices.

Cuarto. - En función de las condiciones personales; ya sea por su sexo (varón o mujer) por su edad (sea adulto o menores de edad) por ultimo por su nacionalidad trabajo del nacional u nacionalizado.

Quinto. - Por la índole de la labor u objeto de prestación. - ya sea que realice trabajo agrícola, comercial o mercantil, industrial, marítimo, domestico entre otras prestaciones que realice.

Sexto. - Por el carácter de la retribución; a jornada o a sueldo, al destajo y mixto.

Séptimo. - Por la duración del contrato, la legislación establece varias formas, como por tiempo determinado, por lapso determinado o según exigencia de la tarea, de acuerdo a lo estipulado por la ley. Octavo. - Por la estabilidad; la ley establece que está de acuerdo como es

contratado un trabajador ya sea a prueba, plazo determinable o fijo. Noveno. - Por el horario ya sea nocturno, diurno o mixto, la forma de contratación puede ser verbal o escrito y de acuerdo a la cohesión de los sujetos puede ser individual o colectivo.

2.2.2.4. Delimitación de la jornada de trabajo.

La actividad laboral se ve desenvuelto en el tiempo que tiene el nombre de jornada de trabajo. El número de horas sea normal u ordinaria se logra fijar científicamente y es preciso, pero debe tener naturaleza económica, de ello se fija el tiempo que debe trabajar una persona. En ese sentido según Toyama (2020) indica que: “(...) la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio” (p. 439).

Por su parte el jurista Díaz & Benavides (2016) precisa que: “Jornada de trabajo es el tiempo que dura el horario de trabajo, el trabajador se encuentra obligado a la prestación de sus servicios bajo la subordinación del empleador” (p. 570).

El autor en mención precisa que la jornada de trabajo no es un elemento primordial del contrato de trabajo, pero si es un elemento que forma parte del contrato típico de trabajo. En la legislación peruana, los contratos de trabajos se dan de acuerdo a la función, duración del contrato, el número de empleadores y por último la prestación de servicio que realice dentro o fuera del centro de su trabajo. En el Perú, la jornada de trabajo puede ser diaria o promedia, pero como mínimo es de cuatro horas para que el contrato de trabajo sea considerado como típico. Ello se fue regulando en el Decreto Supremo el 15 de enero de 1919 que indica que la jornada de trabajo como máximo debe ser ocho horas diarias en ese sentido el Convenio Internacional de Trabajo ratifica que la jornada máxima es de ocho horas.

Desde un punto de vista económico es fundamental la determinación de una jornada mínima, mientras desde el punto de vista económico y jurídico también se está planteando delimitar la duración máxima de la jornada con el objetivo de tutelar la salud psicofísica del

trabajador. Entonces queda claro que la duración efectiva de la jornada depende de tres factores, como, el factor económico, técnico e institucionales.

En la Constitución Política del Perú la jornada de trabajo, se encuentra regulado como un principio rector de la política económica y social que buscan garantizar que todas las personas puedan acceder al descanso. Es por ello que el trabajador tiene como facultad adaptar su jornada de trabajo de acuerdo a sus necesidades de conciliación de vida personal, familiar y laboral, ello está de acuerdo a lo convenido colectivamente o individualmente.

2.2.2.5. Jornada máxima laboral.

Como ya lo veníamos señalando la jornada ordinaria de trabajo para los varones y mujeres que son mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. Ello tiene forma de establecimiento ya sea por ley, convenio o decisión unilateral de parte del empleador, quien puede plantear una jornada menor a las máximas ordinarias. Mientras tanto, la jornada ordinaria de los menores de edad se encuentra regulado en el Código de los Niños y Adolescentes. En caso el empleador incumpla la jornada máxima de trabajo se le aplicara una infracción de tercer grado de acuerdo a la Ley General de Inspección de Trabajo N° 288006, ley que limita la jornada laboral en defensa del trabajador.

Por su parte el ordenamiento jurídico peruano tomó en consideración lo establecido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 así como también al Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y como Estado miembro lo determinado por la Organización Internacional del Trabajo, tal como lo preciso la Constitución de 1979 y se garantizó en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú vigente.

Según el doctrinario Díaz & Benavides (2016) manifiesta que: “(...) la jornada máxima son de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como máximo, en caso de jornadas acumuladas o atípicas, los promedios de horas trabajadas en el periodo correspondiente no pueden superar dicho máximo (...)” (p. 583).

Por su parte el jurista Montoya (2014) precisa que: “El régimen jurídico de la jornada máxima legal, tal como aparece delineado en el ET, se instrumenta en torno a lo que puede denominarse un régimen común y unos regímenes especiales de jornada laboral (...)” (p. 345).

No obstante, queda claro que no siempre el trabajo en sobre tiempo puede aumentar el proceso productivo o mejorar la prestación de servicios, sino por lo contrario el trabajo en sobre tiempo por un límite natural de la capacidad de la fuerza de trabajo de la persona puede generar gastos a la empleadora. Ya que el empleador aparte de remunerar el trabajo en sobre tiempo tiene que sufragar los gastos que corre por la disminución de fuerza de trabajo por parte del trabajador.

2.2.2.5.1. La jornada ordinaria.

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú, prescribe que: “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando se trata de jornadas acumulativas o conocidas como atípicas el promedio las horas trabajadas no puede superar dicho máximo”. Asimismo, tienen los trabajadores derechos a un “descanso semanal y anual que debe ser remunerado, es decir, el disfrute y su compensación se encuentra regulado por la ley o por convenio”. Ello tiene relación con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del trabajador y sus normas reglamentarias.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución, lo debe cumplir todas las personas que se encuentren en el territorio peruano, es decir, la jornada laboral se aplica para los trabajadores del sector privado, así como también para el sector público. Los algunos casos varia el máximo total de las horas laboradas semanales, pero debe de cumplir con la exigencia de laborar por ocho horas diarias, de acuerdo a las estadísticas ello se cumple mayormente en las entidades públicas de conformidad a lo establecido en los diversos artículos del refrendado D.S. N° 007-2002-TR.

El doctrinario Montoya (2014) afirma que: “(...) respeto del límite de las cuarenta horas semanales y del descanso diario de doce, la duración de la jornada ordinaria puede pactarse sea en convenio colectivo sea en contrato individual (...)” (p. 347). Por su parte Cabanellas (1993) indica que: “consiste en la duración de la actividad diaria específica de los trabajadores (...)” (p. 9).

La jornada de trabajo posee distintas definiciones desde el aspecto jurídico, semántico y económico, pero lo que nos interesa es saber desde un punto jurídico, que significa aquella actividad diaria que debe realizar los trabajadores, pero por un tiempo determinado para la producción de valor del trabajo donde se tiene la fuerza de trabajo.

Los convenios y acuerdos de empresa, son quienes regulan la compensación de la diferencia que hay entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada laboral ordinaria, las diferencias que se dan, deben compensarse dentro de los doce meses siguiente. Pero queda claro, que el cómputo anual no impedirá la necesaria observancia de los límites legales en cuanto a descansos diarios u semanales.

En conclusión, la jornada de trabajo ordinaria es aquella que está compuesto por la duración de tiempo en que el trabajador pueda realizar actividades propias de su labor, pero ello, lo realizará de acuerdo al periodo que se pactó con el empleador, la fuerza que emplea los trabajadores será retribuido de forma pecuniaria.

2.2.2.5.2. *La jornada especial.*

Sobre las jornadas especiales el Estado autorizó que se fijen ampliaciones y reducciones de la jornada laboral, se aplicará en aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo pueda requerir. La mayoría de las veces la jornada de trabajo especiales se aplica aquellos profesionales que trabajan en áreas críticas y en turnos rotativos, es decir, en horas diurnas y nocturnas.

Un ejemplo claro sería, aquellos trabajos que se realizan en el servicio de salud públicos, que es indistintamente de la especialidad o la relación. Cuando se da este caso la institución tiene la obligación de garantizar un ambiente adecuado a los trabajadores con la finalidad de reducir los riesgos laborales. Sobre la jornada especial algunos trabajadores tienen la duda sobre si existe una reducción de sueldo para aquellos que están sujetos a una jornada especial, pues la respuesta es clara, ya que no puede ser reducida la remuneración del servidor en general.

En los Centros de Trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a lo que refiere la ley. A continuación, detallaremos cada uno de las formas especiales:

Ampliación de jornada; en la mayoría de las veces se aplica en los trabajos de vigilantes, trabajo en el campo, transportes o trabajo en mar, por ejemplo, la jornada de los trabajadores por carretera tienen como límite doce horas diarias.

Las limitaciones de la jornada; es aquella actividad que están expuestos a riesgos, mientras los trabajos en el campo aquella actividad que requiere extraordinariamente de una fuerza física que da lugar a la reducción de la jornada a seis horas o depende del empleador, el trabajo en el interior de la mina y las actividades de construcción y obras públicas.

2.2.2.5.3. Jornadas excluidas.

Las actividades excluidas se regulan en el “artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”, en el que se comprende a los trabajadores que no están sujetos a una fiscalización inmediata, los que prestan servicios intermitentes de vigilancia o custodia, pero fundamentalmente los trabajadores de dirección y de confianza, precisando que este último está incluido en los alcances de la jornada máxima de trabajo

Los trabajos agrícolas y ganaderos y el servicio doméstico al ser excluidos de la jornada no quieren decir que no exista ninguna limitación, más por el contrario se debe aplicar e imponer pausas, periodos mínimos y días de descanso. Mientras el trabajo familiar, existe poca regulación sobre este tipo de trabajo que es prestado por personas que pertenecen a un mismo grupo familiar.

Queda claro, para que se pueda aplicar esta exclusión, va a ser necesario que todos los empleadores sean familiares, ejemplo, en un taller textil deben trabajar única y exclusivamente los miembros de un grupo familiar sin incluir a una persona extraña.

La ley en mención también establece en el artículo 3 aquellas actividades exceptuadas legalmente tales como empleos de dirección y vigilancia, trabajos por equipos y aquellos trabajos en caso de accidentes, urgencias o fuerza mayor.

2.2.2.6. Definición de las horas extraordinarias.

Según Montoya (2014) lo conceptualiza como: “Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada ordinaria, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan, no ya la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador” (p. 351).

En ese mismo sentido Díaz & Benavides (2016) afirma que: “Se entiende por trabajo en sobretiempo el realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal o de la jornada de trabajo inferior a la ordinaria diaria o semanal establecida en el centro de trabajo (...)” (p. 587).

Las horas extraordinarias son aquellas que exceden de la jornada ordinaria que en su momento es fijado legalmente o convencionalmente, es decir, son horas que sobrepasan, siendo aquella jornada real reducida, tiempo que puede ser usado por el trabajador. Estas horas no se llegan a computar como ordinarias sino como extraordinarias, aunque es retribuido como horas extraordinarias, su realización no se encuentra sometida a un límite temporal, es decir, puede

ser prolongado de acuerdo a la prevención o reparación del siniestro. Asimismo, su ejecución no depende de la voluntad del trabajador sino es obligatorio para este.

De las horas extraordinarias se derivan dos modalidades las habituales y las estructurales. En el Perú cuando sobrepasa la jornada de trabajo a más de 48 horas semanales o 8 horas diarias se considera horas extraordinarias.

Para ello nuestra legislación establece una regulación sobre las horas extras como; servicio voluntario que debe ser después de un acuerdo voluntario entre el empleador y el trabajador, valor mínimo, es decir, el recargo que se le debe pagar no puede ser menor de 25% por hora sobre la remuneración ordinaria y, por último, lo que la mayoría de los empleadores emplean es la compensación con tiempo de descanso, es decir, el empleador puede pagar las horas extras con horas de descanso.

Tanto el empleador como el trabajador tiene la facultad de realizar el cálculo de horas extras, ya que ello le permite saber el tiempo de trabajo con el fin de distribuir de mejor forma la fuerza laboral.

El conteo de horas extras es parte del control de asistencia, es decir, es una actividad obligatoria por ley, con el fin que el empleador pueda tener un registro efectivo del tiempo de trabajo de su personal.

2.2.2.6.1. Establecimientos de horas extraordinarias.

La jornada extraordinaria se funda en el principio de la voluntariedad, es decir, que el trabajador exterioriza su voluntad para laborar en dicho lapso y al mismo tiempo se da la autorización del empleador, por tanto, ninguna persona puede ser obligado a trabajar sobre tiempo, con la excepción que sea un caso fortuito o fuerza mayor ya sea por razones de inminente peligro que ponga a las personas o bienes del centro de trabajo en peligro, más que nada está dirigido a la actividad productiva.

Existen ciertas condiciones para las horas extras, las que detallaremos a continuación; primero, la jornada en sobretiempo es voluntario por ambas partes, es decir, su otorgamiento y realización es voluntario, si se acredita que el beneficio de horas extras solo beneficia al empleador se entenderá que esta ha sido realizado tácitamente y prestadas voluntariamente por el trabajador. Segundo, en caso se demuestre que las horas extras efectuadas por el trabajador, el empleador tiene la obligación de pagar una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra.

Por último, en los casos donde se justifica la labor de los trabajadores ya sea a consecuencia de casos fortuitos o fuerza mayor; como lo indica Castillo et al. (2014) que: “(...) en supuestos en los que se produzca un hecho de carácter inevitable, imprevisible o irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores por parte del trabajador (...)” (p. 155).

En este caso la prestación de las horas extras por parte del empleador es obligatorio, pero debe ser remunerado con la sobretasa establecida en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Por último, la jornada en sobretiempo puede darse antes de la hora de ingreso o luego de la hora de salida que es establecida por el empleador pero que proviene de un acuerdo voluntario.

2.2.2.6.2. Pago de la sobretasa de horas extras.

De acuerdo a ley vigente el trabajo necesariamente debe ser remunerado con una sobretasa no menor del 25% sobre la remuneración por las dos primeras horas, mientras las horas siguientes que comprende esta jornada deben ser remunerados con una sobretasa no menor del 35% sobre la remuneración ordinaria, salvo se aplique una tasa mayor que sea determinada por convenio colectivo o por decisión voluntaria del empleador. Según Díaz & Benavides (2016) indica:

“Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada el horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna. (...)” (p. 591).

El autor en mención indica que el sobre tiempo, tiene dos formas de ser realizado ya sea previo o posterior a la jornada que es prestado en el horario, asimismo, indica que el valor de la remuneración es calculado de acuerdo al tiempo laborado ese criterio es aplicable en los trabajos en sobretiempo.

Bajo el mismo concepto Castillo et al (2014) afirma que la forma de pago de la sobretasa por el trabajo es: “Toda labor realizada más allá de la jornada diaria de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio, pacto o contrato se establezca, siendo el monto mínimo a pagar, por hora de labor extraordinaria (...)” (p. 157). Pero el autor en mención también indica para efectos de establecer el valor de la hora ordinaria antes mencionada se deberá tener en cuenta:

La remuneración ordinaria que se encuentra dispuesta en el artículo 6 de la LPCL que es percibida por el trabajador ya sea semanal, quincenal o mensualmente, ello se dará en dinero, en algunas instituciones incluye el valor de la alimentación. Se evidencia que es distinto en cuanto a las horas extras que es calculado sobre la base del valor de la remuneración mínima nocturna.

La norma indica, cuando las horas extras se realice en forma previa o posterior a una jornada prestada ya sea en horario diurno y nocturno, el valor de la hora extra será calculado sobre la base del valor de la remuneración que se encuentra establecida para el horario en que se realiza la hora extra.

El pago al trabajador de las labores prestadas se debe realizar en la oportunidad en que se efectuó ya que toda jornada extraordinaria debe ser remunerado en la forma ya sea por convenio, pacto o contrato, que esté de acuerdo a la normativa.

2.2.2.6.3. Registro de horas extras.

Sobre el registro de trabajo en sobretiempo, el empleador tiene la obligación de registrar el trabajo prestado en sobretiempo haciendo uso de medios técnicos o manuales seguros y confiables. Por lo tanto, si hay deficiencia en el sistema de registro, ello no es impedimento para que el empleador pueda realizar el pago al empleador por el sobretiempo, el trabajador en caso el empleador no quiere realizar el pago correspondiente tiene la opción de acreditar mediante otros medios su real y efectiva realización.

De acuerdo al Decreto Supremo N° 004-2006-TR, consagra la obligación que tiene el empleador de contar con un registro de asistencia (entrada y salida) donde los trabajadores de forma personal consignaran en forma personal el tiempo de labores. El fin que tiene esta norma es el debido cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo y el pago correspondiente de horas extras.

Sobre ello Ortiz (2010) con respecto al registro de control de asistencia debe contener los siguientes datos del trabajador: “I. Nombre o razón social del empleador. II. RUC del empleador. III. Nombre y Documento Nacional de Identidad del trabajador. IV. Fecha, hora y minuto del ingreso o salida de la jornada y del tiempo de refrigerio. V. Identificación de las horas extraordinarias o de sobretiempo laboradas.” (p. 29).

El autor en mención, también indica que el registro de control de asistencia se podrá realizar mediante un medio físico o digital, pero adoptará medidas de protección con el objetivo que se impida su adulteración, deterioro o pérdida. Pero, el empleador tiene la facultad de impedir el registro del empleador cuando este llegue al centro laboral después del horario fijado como hora de entrada habiendo superado el tiempo de tolerancia.

Queda claro que el registro de salida se hace efectivo cuando se da por concluida la jornada laboral diaria del trabajador y de existir disposición contraria que va determinar un registro previo se encuentra expresamente prohibido, ya que debe tener mayor seguridad y por

lo menos debe encontrarse registrado por cinco años después de ser generados. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el Trabajo en Sobretiempo, está regulado o tipificado como una infracción de nivel muy grave según el artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

2.2.2.7. Trabajo nocturno.

La jornada de horario nocturno va comprender entre las 10.00 p.m. y las 6:00 a.m., cabe indicar que este tipo de jornada debe ser rotativo y estar de acuerdo a las recomendaciones de la OIT, es decir, todos los trabajadores que se encuentran en este tipo de labor deben pasar en forma periódica de horarios nocturnos a horarios diurnos o vespertinos.

Por su parte el Decreto Supremo N° 007-2002-TR de la TUO que se encuentra en el Decreto Legislativo N° 854 consagra que los trabajadores que están laborando en horarios nocturnos no podrán adquirir remuneración semanal, quincenal o mensual que sea inferior a la remuneración mínima mensual que se encuentra vigente a la fecha del pago de una sobretasa de 35%.

Por su parte el jurista Díaz & Benavides (2016) menciona que: “Jornada nocturna de tiempo trabajado entre las 10. 00 pm y las 6. 00 am. Cuando la jornada del trabajador se cumple en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima (...)” (p. 587).

En ese mismo sentido el jurista Montoya (2014) afirma que el trabajo nocturno es: “aquel cuya jornada habitual comprende no menos de tres horas diarias del periodo de trabajo nocturno; también es trabajador nocturno aquel respecto del cual se prevea que realizará no menos de la tercera parte de su jornada laboral (...)” (p. 353).

El trabajo nocturno que realiza los trabajadores debe tener una retribución específica, es decir, debe ser superior a la del trabajo diurno y debe encontrarse fijada en el convenio

colectivo. No va proceder una retribución adicional cuando el salario ha sido pactado de acuerdo a la naturaleza nocturna del trabajo.

El proyecto de ley N° 1192-2021 que tiene por finalidad realizar la modificación del artículo 8 que trata sobre el trabajo nocturno, el proyecto en mención tiene la finalidad de cambiar la estructura del salario para los trabajadores de la jornada nocturna otorgando un aumento del 5%.

La modificación consiste en: “El trabajador que labora en horario nocturno percibirá el pago de una sobretasa por trabajo nocturno de/treinta y cinco por ciento del valor diario de la remuneración básica en cada jornada laborada en horario nocturno”.

En la actualidad se evidencia que los trabajadores de turno nocturno su salario asciende a la suma de 1025.00 de remuneración mínima vital más el equivalente al 35% que percibirá el trabajador una vez el empleador tome en cuenta la remuneración mínima vital vigente.

Pero el reglamento indica que el trabajo nocturno incluye reglas básicas sobre seguridad y salud de los trabajadores, es decir, el reconocimiento médico inicial y periódicos, derecho a cambio de puesto de trabajo cuando se trata de la salud.

2.2.2.8. Trabajo a turnos.

El trabajo a turnos es aquel que es desarrollado por distintos grupos sucesivos, para ello deben cumplir una jornada laboral de ocho horas de trabajo diarios, esta forma de organización en equipo, donde los trabajadores ocupan el mismo puesto de trabajo ya sea bajo un ritmo continuo o discontinuo, ello implica que el trabajador debe prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

El trabajo nocturno se caracteriza porque concurren tres requisitos esenciales: i) una forma de organización de trabajo por equipo; ii) los equipos de trabajo cumplen funciones en un mismo puesto de trabajo sea continuo o discontinuo iii) los trabajadores tienen la obligación

de cumplir funciones en horarios diferentes y ello se dará de acuerdo a turnos variables o rotativos.

Según Montoya (2014) indica que: “El empresario respecto a los trabajadores a turnos obligaciones en cuando a la salvaguarda de la salud y seguridad (...) obliga al empresario a tener en cuenta la organización del trabajo a cierto ritmo (...)” (pp. 354-355).

El empleador tiene el poder de dirección, del sistema de trabajo a turnos ya que hay instituciones que alcanza incluso a domingos y feriados para ello se empleará esta forma con el fin de cubrir los turnos en equipos que prestan sus servicios todos los días de la semana.

Pero el trabajo a turnos, como genera beneficio también genera peligros y riesgos laborales ya que exige mantener al organismo activo en momentos en que necesita de descanso. Provocando un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

2.2.2.9. Descanso semanal.

Según Díaz & Benavides (2016) afirma que: “Descanso diario es el tiempo que necesita el trabajador para su recuperación psicofísica después de cada día de trabajo, y/o dentro de la jornada de trabajo como en el caso del lapso de refrigerio (...)” (p. 594).

Como dice el autor en mención el descanso semanal es sumamente obligatorio ya que ello es fundamental por el agotamiento físico- mental que sufrió el trabajador al haber cumplido una semana de trabajo. Asimismo, el descanso es un derecho que se encuentra respaldado por la Constitución ya que es un derecho que tiene todo trabajador de gozar de uno o más días de descanso sin dejar de percibir una remuneración.

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y anual que debe ser debidamente remunerado, y su ejercicio se encuentra regulado por las normas legales y convencionales.

El descanso semanal obligatorio de acuerdo a la normativa es de veinticuatro horas consecutivas en cada semana en la mayoría de las veces es otorgado el domingo, pero queda a disponibilidad de las partes ser pactado en cualquier día de la semana.

El doctrinario Toyama (2020) indica que: “(...) para el descanso semanal y feriados, régimen alternativo o acumulativo de jornadas de trabajo y descansos con observancia de la debida proporción y con criterio de razonabilidad (...)” (p. 466).

Los empleadores tienen la facultad de introducir ciertas modificaciones en los días de descanso, pero cuando sea necesario para atender a las necesidades del centro de trabajo ello de acuerdo a la sentencia recaída en el Expediente N° 84-97-DEV-S de la Sala Laboral de Lima publicado en 9 de junio de 1997 en el fundamento ocho indica que:

“Si el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 713, vigente al iniciarse esta acción consagrada preferentemente el día domingo, como el día de descanso semanal, tal obligación no es irrestricta, sino que los artículos 2 y 3 de la acotada disposición legal reiterado la excepción contenida en la Ley (...)”.

En caso el empleador no pueda dar el descanso obligatorio al trabajador, la remuneración por ese día equivale a una jornada ordinaria y será abonada en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados incluso se encuentran los regímenes acumulativos o atípicos.

2.2.2.10. Descanso anual.

Los descansos anuales tienen por finalidad que los trabajadores puedan tener tiempo para ellos, es decir, no solamente para recuperar el desgaste físico sino también para brindar tiempo a su familia, para el esparcimiento, ocio o desalienación. Por su parte el doctrinario Toyama (2020) afirma que: “(...) las vacaciones se centran en un principal objetivo; luego de cada ciclo de trabajo usualmente un año, el trabajador debe gozar de un periodo de descanso remunerado y sin que exista alguna obligación de prestar servicios laborales (...)” (p. 468).

Por su parte el jurista Montoya (2014) manifiesta que: “El derecho a las vacaciones retribuidas, arbitrado para favorecer la restauración de las energías del trabajador de aquí su inclusión en una norma comunitaria de seguridad y salud laborales (...)” (p. 357).

Entonces queda claro, que las vacaciones es un derecho fundamental que es una de las consecuencias directas de las cláusulas del Estado social que tienen como objetivo garantizar su sistema de contratación laboral así también procura que el trabajador goce de un carácter retribuido anualmente.

La Constitución Política del Perú en el artículo 25 indica que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual que sea debidamente remunerado, ya que su disfrute y compensación se encuentra debidamente regulado por la ley, así como por el convenio.

El Perú ha ratificado el Convenio N° 52 de la Organización internacional del Trabajo (OIT), en cuando al derecho de vacaciones en la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución de 1993, indica que el derecho de vacaciones se encuentra protegido por las normas internacionales que están aprobados por el Perú.

En conclusión, nos encontramos frente a un derecho fundamental que busca otorgar un descanso remunerado al trabajador con el fin de que pueda tener tiempo de recreación, recuperar fuerzas para continuar con sus labores y descanso en general del trabajo ordinario.

2.2.2.11. Inspección de trabajo.

2.2.2.11.1. Naturaleza y origen de la Inspección de trabajo.

La inspección de trabajo es una institución que fue creada por el poder público con la única finalidad de garantizar el debido cumplimiento de la normativa laboral, en los últimos años la labor realizada la inspección de trabajo es eficiente ya que cumple de forma eficiente el ordenamiento laboral hasta el punto que el derecho del trabajador cumple su actividad, es decir, su verdadero orden jurídico.

En nuestro país, desde que se fundó la OIT desde el 1919, el expresidente de ese entonces Augusto B. Leguía, fue quien fundó la sección de trabajo dentro del fenecido Ministerio de Fomento, en ese entonces tenía la función de supervisar el cumplimiento de las normas laborales e investigar las denuncias realizadas por parte del trabajador de cualquier índole. Mientras en el año 1929 se creó la Oficina de Inspección General del Trabajador que se encargaba de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, en ese tiempo se encontraba a cargo del Ministerio de Fomento.

Hasta el año 1949 se mantenía lo mencionado, pero desde el año en mención cambia la historia, con el gobierno del Expresidente Zenon Noriega Agüero quien tenía el cargo interino de la Junta de Gobiernos del Perú, quien creo el Ministerio de Trabajo y asuntos indígenas dentro de ello se realizó una división de la Inspección de trabajo siendo entonces un área especial encargada de realizar las primeras inspecciones a los centros de labores.

En el año 1959 cuando el país aún realizaba la ratificación del Convenio N° 81, exigen a nuestro país a regularizar diversas normativas que tengan una relación estrecha con el aspecto inspectivo, pero sin embargo en los posteriores años las inspecciones laborales eran manejados por la tendencia política de las inspecciones laborales. En el año 1990 en vez de tener avances en el tema inspectivo, se buscó eliminar las inspecciones laborales a pesar que los inspectores laborales eran mínimos, lo cual no permitía de forma idónea realizar dichas competencias.

Para salvaguardar ello en el año 2001 se realizó la promulgación del Decreto Legislativo N° 910 la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador mediante el cual se define el perfil, las funciones y sobre todo las facultades de los inspectores quienes estaban escritos al Ministerio de Trabajo en ese sentido en el año 2006 entra en vigencia la Ley 28806 la cual está en vigencia y la que clarifica aún más las inspecciones laborales.

Por último, en el año 2012 se crea y entra en vigencia la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), es aquella institución encargada de inspección del trabajo con mayor autonomía y facultadas otorgados por ley.

2.2.2.11.2. Definición de la inspección de trabajo.

Cabe precisar que la inspección de trabajo es una de las funciones primordiales de la administración del trabajo con el fin de controlar el debido cumplimiento de las leyes laborales. Ya que su función es convencer a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplimiento legal de trabajo y en su interés común.

En ese sentido el doctrinario Tino et al (2022) menciona que: “La inspección del trabajo es el instrumento más importante para establecer la presencia del Estado y su intervención con el fin de formar una cultura preventiva que incluya todas las capacidades bajo su jurisdicción, motivado y contribuyendo (...)” (p. 16).

Por su parte el comité de expertos de la OIT indica que: “Una inspección de trabajo eficaz, constituye la garantía más segura de que se cumplen las normas internacionales y nacionales del trabajo no solo de iure sino también de facto”.

Se puede evidenciar que la inspección del trabajo viene desempeñándose bajo un entorno difícil, ello se evidencia en el aspecto económico y social, así como en el propio desarrollo industrial a lo largo de la historia y en las relaciones laborales que se establecieron para el beneficio del trabajador y para el empleador. Cabe destacar que los inspectores del trabajo son los únicos que gozan de una autoridad para proteger a los trabajadores en todos los niveles y sectores, así como también vela por el respeto de las leyes laborales nacionales.

Sobre la función que debe cumplir los inspectores de trabajo, de acuerdo a lo destacado por los miembros de la OIT de 1988, ello se dio en la conformidad a la conferencia internación del trabajo ejercido que tiene como fin de tener un acceso a un empleo productivo que va generar un ingreso justo, tener seguridad en el trabajo y sobre todo tener protección social para

los familiares y tener una mejor expectativa en el desarrollo personal e integración social y por último tener igualdad de oportunidades y un trato justo para todos.

El concepto otorgado tuvo por finalidad conceptualizar las prioridades de la organización y busca el reconocimiento, asimismo busca tener claro que el reconocimiento de que el trabajo es una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz social, no cabría duda que los inspectores del trabajo son un eslabón fundamental para promover de forma eficiente el trabajo decente en el ámbito laboral, los elementos esenciales para un buen funcionamiento se debe tener en cuenta los principios laborales.

2.2.2.11.3. Funciones y actuación de la inspección de trabajo.

En cuanto a las inspecciones sin reserva de identidad, se logran desarrollar cuando el denunciante es identificable y llegara a participar en las diligencias, entonces queda claro que la inspección siempre se da cuando el denunciante realiza la denuncia correspondiente.

Para formalizar la denuncia correspondiente se va requerir de información al sujeto que será inspeccionado y la información que va requerir se debe a lo expuesto en la denuncia, no obstante, el inspector deberá requerir información adicional siempre que ayude a resolver el proceso inspectivo. Cuando se llega actuar las pruebas va ser posible que ambas partes estén en la comparecencia para que puedan expresar sus posiciones, en cado el denunciante optar por este medio será posible que durante el proceso se levante la reserva de la identidad de quien realizó la denuncia.

Las funciones básicas que competen a la inspección de trabajo según Montoya (2014) son las siguientes: “La vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociales (legales, reglamentarias y pactadas colectivamente). La asistencia técnica a trabajadores y empresarios. El arbitraje, mediación y conciliación en conflictos de trabajo” (p. 253).

La actuación inspectora se ejerce esencialmente sobre las empresas, centros y lugares de trabajo con la independencia de sus titulares sean empresarios privados o públicos o

comunidades de bienes. Asimismo, se encuentran incluidos a la acción inspectora los vehículos, buques y demás medios de transporte. No obstante, la actuación de la inspección posee lugar de oficio ya sea por propia iniciativa, por orden superior o a pedido de determinados órganos entre ellos se encuentran los judiciales.

También puede desarrollarse previa denuncia, donde su actuación es pública. La actuación de la inspección se puede dar bajo cualquiera de los tres procedimientos; i) la visita de inspección al centro o lugar de trabajo, donde se dejará la constancia de la inspección realizada; ii) el requerimiento al sujeto inspeccionando para que pueda comparecer ante la inspección, por último, la comprobación durante la tramitación de un expediente administrativo.

2.2.2.11.4. El procedimiento inspectivo.

Según Tino et al (2022) sobre el procedimiento inspectivo menciona que: “Es aquel comprendido como un servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias (...)” (p. 65).

El procedimiento inspectivo que actualmente se encuentra contemplado en la normativa nacional establece las etapas y plazos que están regulados en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, la estructura es; primero, las actuaciones inspectivas; segundo, el procedimiento sancionador que consta de dos fases: la instructora y la fase sancionadora y por último la etapa del procedimiento recursivo.

Para dar inicio, será con el procedimiento inspectivo y, la culminación por dos formas: con la emisión de un informe o con la emisión de un acta de infracción. A continuación, detallaremos cada uno de las etapas del procedimiento inspectivo:

Primero. - Acciones previas: según Tino et al (2022) indica que: “(...) son actividades o diligencias que pueden realizarse antes del inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias (...)” (p. 66).

La actuación inspectiva comprende de un módulo de gestión de cumplimiento, conciliación administrativa y otras actividades o diligencias, este último, puede ser desarrollado de forma presencial o virtual, es decir, según como lo determine la autoridad central del sistema de inspección del trabajo.

Segundo. - Actuaciones de la inspección del trabajo; una vez que culmine la actuación previa, empieza la actuación inspectiva que consta de; las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias y las actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico.

El primero, consiste en aquella diligencia que se realiza previo al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, su inicio y fin, está conforme a lo dispuesto en las normas sobre inspección del trabajo, se desarrolla de forma presencial y mediante un sistema de comunicación y se debe realizar en un plazo prudente, salvo que la dilatación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado.

Mientras las actuaciones inspectivas de consulta o asesoramiento técnico, según el jurista Tino et al (2022) menciona que: “son aquellas diligencias que realiza la inspección de trabajo, de oficio o a pedido de los empleadores o trabajadores. Estas se llevan a cabo a fin de orientarlas o asesorarlas técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaboral vigente” (p. 68).

Tercero. - Inicio de las actuaciones inspectivas, de acuerdo al artículo 9 del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, donde indica que las actuaciones inspectivas inician por disposición superior, es decir, con la expedición de una orden de inspección que debe ser emitido por los directivos, con la orden que se emite se podrá designar a un equipo de

inspección de trabajo para que puedan iniciar las actuaciones con la finalidad de advertir si existen infracciones al ordenamiento sociolaboral.

Por lo general la inspección se realiza en un plazo máximo de diez días hábiles una vez recibido la orden de inspección, salvo caso fortuito o fuerza mayor que en su debida oportunidad debe ser debidamente acreditada.

En los casos de despido arbitrario, accidente de trabajo, huelgas o paralizaciones, cierre de centro de trabajo, suspensión de labores entre otros casos donde se requiere urgentemente e inmediatamente intervención de la inspección de trabajo, es entonces, cuando se da inicio a las actuaciones inspectivas en el día de recibida la orden de inspección o desde el día que se tome conocimiento de un hecho.

El artículo 9.2 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo establece que si las actuaciones inspectivas que se inician por iniciativa propia de los inspectores o del equipo de inspección que son designados solo podrán ser llevados a cabo cuando en las actuaciones se sigue un orden en cumplimiento de una orden de inspección.

El jurista Tino et al (2022) menciona que: “Esta disposición debe ser autorizada por el directivo competente de la inspección del trabajo mediante la ampliación de la orden de inspección o la emisión de una nueva conteniendo la autorización de las materias nuevas a ser investigadas (...)” (p 70).

El artículo 9 del Reglamento en mención, indica que, en los casos de ampliación de la orden de inspección, el inspector de trabajo tiene la facultad de solicitar al directivo competente la concesión, es decir, un plazo adicional para realizar la investigación necesaria, siempre que tenga causas objetivas y razonables para su procedencia.

Cuarto. - Conclusión de las actuaciones inspectivas de investigación, se dará mediante un informe, en caso que el sujeto inspeccionado no ha incurrido en infracciones a las normas emitirá un informe de actuaciones inspectivas, esto lo realizará en un plazo máximo de veinte

días para emitir y suscribir el informe de actuaciones inspectivas. Pero, si el sujeto inspeccionado incurrió en infracciones a las normas sociolaborales de seguridad y salud en el trabajo emitirá el acta de infracción.

Tino et al (2022) menciona que: “Las ordenes de inspección será objeto de registro y se identifican anualmente con una única secuencia numérica, dando lugar a la apertura del correspondiente expediente de inspección” (p. 70).

Asimismo, indica que las ordenes genéricas de inspección y las actuaciones inspectivas de investigación que son llevados a cabo en cumplimiento deben ser registrados por escrito.

2.2.2.12. Modalidades de actuación.

En cuanto a las modalidades de actuación se encuentra regulado en el artículo 11 de la Ley General de Inspección de Trabajo, indica la forma en cómo se dará inicio a las actuaciones de investigación con las siguientes modalidades:

- **Comunicaciones electrónicas:** Medio que sirve para remitir cartas o correos electrónicos, ello se emitirá al correo que fue brindado por el sujeto inspeccionado.
- **Visita de inspección a los centros o lugares de trabajo:** El inspector lo realiza sin previo aviso, el tiempo se extenderá de acuerdo a la necesidad de resolver la Litis y por último se podrá realizar más de una visita sucesiva.
- **Comparecencia:** Necesariamente debe acudir el sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, con la finalidad de aportar los documentos que se requiera para resolver el caso, el requerimiento de comparecencia se realiza por escrito o por cualquier forma de notificación válida, ello lo regula Sunafil. No necesariamente es una vez sino puede ser varias veces según lo requerido por dicha entidad.
- **Comprobación de datos:** Mediante este acto se realiza la debida comprobación de datos o antecedentes que obran en las dependencias del sector público, con la finalidad que puedan acceder a dicha información. Cuando del examen de dicha

información se dedujeran indicios de incumplimiento, deberá procederse al cumplimiento de información que es necesario para la investigación.

Cabe indicar, que cualquiera sea la modalidad con la que se inicie las actuaciones inspectivas, la investigación podrá proseguirse o completarse, sobre el mismo sujeto que es inspeccionado, pero se dará con la práctica de otras formas de actuación, las cuales pueden ser efectuadas de manera preferencial o mediante el sistema de comunicación electrónica.

2.2.2.13. Infracciones administrativas.

El artículo 22 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo indica que va constituir infracciones administrativas que tengan relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, aquellos incumplimientos de las obligaciones que se encuentra contenido en las leyes de la materia y convenios colectivos, ello se dará mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables que se encuentra previsto y sancionados conforme a ley.

Las infracciones que están tipificadas en el Reglamento están dadas de acuerdo a la gravedad de las mismas, para ejercerle primero se toma en cuenta la incidencia en el riesgo del trabajador de poder disponer de los beneficios de carácter laboral, de carácter irrenunciable y sobre todo en el cumplimiento de obligaciones, pero dentro de los plazos legales y convencionales que están debidamente establecidos.

El reglamento en mención también indica que no podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentra tipificada por su parte el jurista Tino et al (2022) afirma que: “(...) constituyen infracciones los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectivo, los que una vez cometidas se consignan en una infracción, iniciándose por su mérito el procedimiento sancionador, debiéndose dejar constancia de este hecho (...)” (p. 87).

La calificación se encuentra consagrado en el artículo 31 de la Ley General de Inspección del Trabajo, aquellas infracciones en materia de relaciones laborales, colocación,

fomento del empleo y modalidades formativas, seguridad y salud en el trabajo, trabajo infantil y seguridad social, estos serán calificados de la siguiente forma:

- **Leves:** se aplica cuando los incumplimientos afectan a obligaciones meramente formales.
- **Graves:** Se aplica cuando las omisiones o actos son contrarios a los derechos de los trabajadores o cuando se incumplan obligaciones que trasciende el ámbito formal, así como la labor inspectiva.
- **Muy graves:** Son aquellos que tiene una especial trascendencia ya sea por la naturaleza del deber infringido o cuando este afecte derechos en especial de los trabajadores.

Los tipos de infracción se encuentra regulado en los artículos 33, 34, 35, 36, de la Ley General de Inspección del Trabajo, a continuación, detallaremos cada uno de ellos para tener un mejor concepto:

Primero. - Infracción en materia de relaciones laborales, se constituyen infracción administrativa aquellos incumplimientos de las disposiciones legales y sobre todo las convencionales de trabajo, individuales y colectivos, colación, fomento del empleo y las modalidades formativas, ello mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

Segundo. - Infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, son aquellas disposiciones legales de carácter general que son aplicados en cualquiera de los centros de trabajo, asimismo, es aplicable en el sector industrial, construcción y energía ello se da mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables. Por su parte la Sunafil es el encargado de velar por el debido cumplimiento de las obligaciones que están contenidas en la leyes y convenios colectivos, los que van a determinar la comisión de infracciones de carácter general en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tercero. - Infracciones en materia de seguridad social, se da por la omisión a la inscripción en el régimen de prestaciones de salud y sobre todo en los sistemas de pensiones ya sea públicos o privados, se desarrolla sin perjuicio de las demás infracciones establecidas. El texto único ordenado de la ley del sistema privado de administración de fondos de pensiones indica que va constituir infracción el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador que está establecido en las normas legales y reglamentarias aplicables.

2.2.3. Marco conceptual.

Estos conceptos básicos van a servir para comprender mejor el proyecto de tesis, que desarrollaremos a continuación:

- **Definición de la relación laboral.** - “El conjunto de relaciones que se dan en el mundo del trabajo entre los sujetos individuales y colectivos que están vinculados entre sí por el trabajo dependiente” (Díaz y Benavides, 2016, p. 262).
- **Definición de inspección de trabajo.** - “La inspección del trabajo es el instrumento más importante para establecer la presencia del Estado y su intervención con el fin de formar una cultura preventiva que incluya todas las capacidades bajo su jurisdicción, motivado y contribuyendo (...)” (Tino et al, 2022, p. 16).
- **Derecho de trabajo.** - “El derecho a trabajar y el deber de trabajar, implican una unidad que fusiona responsabilidad, es decir, la facultad para cumplir con el deber social del trabajo, implica el derecho de trabajo a encontrar un trabajo digno y suficiente para subvenir a sus necesidades (...)” (Díaz & Benavides, 2016, p. 50).
- **Descanso anual.** - “El derecho a las vacaciones retribuidas, arbitrado para favorecer la restauración de las energías del trabajador de aquí su inclusión en una norma comunitaria de seguridad y salud laborales (...)” (Montoya, 2014, p. 357).
- **Descanso semanal.** - “Descanso diario es el tiempo que necesita el trabajador para su recuperación psicofísica después de cada día de trabajo, y/o dentro de la jornada

- de trabajo como en el caso del lapso de refrigerio (...)” (Díaz & Benavides, 2016, p. 594).
- **Digitalización de las relaciones laborales.** - “Entendemos que éstas novaciones exigen el cambio de estructuras jurídicas para su específica regulación en virtud que las nuevas realidades socio – económicas van por delante del Derecho” (Díaz & Benavides, 2016, p. 268).
 - **El trabajador.** - “De acuerdo a las características de la relación laboral, el trabajador solo puede ser persona física. No existe posibilidad alguna de que pueda hacerlo una de carácter jurídico, ya sociedad o asociación. (...)” (Vázquez, 1981, p. 211).
 - **Horas extraordinarias de trabajo.** - “Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada ordinaria, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan, no ya la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador” (Montoya, 2014, p. 351).
 - **Jornada de trabajo.** - “(...) la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio” (Toyama, 2020, p. 439).
 - **Jornada máxima de trabajo.** - “(...) la jornada máxima son de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como máximo, en caso de jornadas acumuladas o atípicas, los promedios de horas trabajadas en el periodo correspondiente no pueden superar dicho máximo (...)” (Díaz & Benavides, p. 583).
 - **Jornada ordinaria de trabajo.** - “(...) respeto del límite de las cuarenta horas semanales y del descanso diario de doce, la duración de la jornada ordinaria puede pactarse sea en convenio colectivo sea en contrato individual (...)” (Montoya, 2014, p. 347)

- **Naturaleza de las relaciones laborales.** - “Es imprescindible la aplicación del principio de la primacía de la realidad, por cuanto el carácter de la relación se define por el modo y las circunstancias en que la tarea se presta, con prescindencia de la calificación que le han dado las partes” (Vásquez, 1981, p. 206).
- **Pago de la sobretasa de horas extras.** - “Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada el horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna. Igual criterio se aplicará para el sobretiempo en forma previa o posterior a la jornada prestada (...)” (Díaz & Benavides, p. 591).
- **Procedimiento inspectivo.** - “Es aquel comprendido como un servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias (...)” (Tino et al, 2022, p. 65).
- **Trabajo nocturno.** - “Jornada nocturna de tiempo trabajado entre las 10. 00 pm y las 6. 00 am. Cuando la jornada del trabajador se cumple en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima (...)” (Díaz & Benavides, 2016, p. 587).
- **Trabajadores de confianza.** - “La persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad (...)” (Barajas, 1992, p. 142).
- **Trabajadores de dirección.** - “Aquellos de rectoría superior que consiste en el desempeño de los poderes propios del empleador (...)” (Montoya, 1998, p. 501).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque metodológico y postura epistemológica

Es necesario en primer lugar, entender el sentido del enfoque cualitativo que se aplicó al presente trabajo de investigación, que analizo el derecho a la desconexión digital y la jornada laboral en el Estado peruano, por lo que el concepto del enfoque cualitativo, se debe percibir como Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan: “(...) no se llega por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación (...)” (p. 4).

La investigación cualitativa, en el presente trabajo de investigación, planteo un alcance final que, por su naturaleza logro comprender que el derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral, en ese sentido, Aranzamendi (2010) afirma que el alcance final, es: “(...) comprender un fenómeno complejo (...) [cuyo] acento no está en medir las variables del fenómeno, sino en entenderlo” (p. 18).

En ese contexto, debemos precisar que, el propósito de una investigación cualitativa, es comprender las razones, que son causa de una determinada acción social, como es el caso de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 que debió entrar en vigencia el 01 de enero del 2023, pero que a la fecha no es aplicable por la contradicción que presenta su proyecto de Reglamento con la ley que pretende reglamentar y por la falta de publicación de su Reglamento, existe un vacío legal en las relaciones laborales digitales, del mismo modo, se logró determinar que el Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020, cuya modificatoria

que prescribió estuvo vigente hasta el 31 de diciembre del 2022, fue ineficaz debido a su jerarquía normativa, que es de menor rango que una Ley, que autorizaba el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital en materia laboral, ocasionaba problemas de interpretación y aplicación en la realidad fáctica. Se debe agregar que, una investigación cualitativa tiene como intención interpretar escuetamente una realidad teórica, comprendida como un fenómeno complejo, con el fin de ofrecer una “solución jurídica o mejorar el problema materia de análisis”.

De acuerdo a su naturaleza, el presente trabajo de investigación, es de corte cualitativo teórico, porque se analiza un problema jurídico sin que se aplique la estadística, en ese contexto al tratar sobre una investigación teórica jurídica, Witker citado por García (2015), afirma que es: “(...) aquella que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento fáctico o real [esto es] que se relacione con la institución, norma jurídica o estructura legal en cuestión”. (p. 455).

De esta manera, la investigación teórica jurídica, tiende a promover que los operadores jurídicos analicen una norma o un sistema normativo constituido por sus leyes, por esa razón, la presente investigación analizo y cuestiono la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022”, el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020” y la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su modificación mediante el Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de mayo del 2020”, además el “Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR” y otras normas que tienen relación, en ese sentido se analizó los conceptos, temas y subtemas que forman parte de las propiedades de la normatividad antes señalada, con el propósito de demostrar las incoherencias interpretativas de las cualidades de la normatividad materia de análisis.

Se precisa que, una investigación teórica jurídica, se analiza de acuerdo a su naturaleza y para ello, se hace uso de un discurso o lenguaje en mérito a un “iusnaturalismo racional kantiano”, y en ese contexto se justifica la postura epistemológica jurídica, que en este caso se aplicó.

En el sistema de la doctrina iusfilosófica, el iusnaturalismo en su formación histórica e intelectual ha tenido “muchos representantes con reconocida trayectoria y cambios fundamentales, que analizaron sobre el objeto, método y fin de estudio”, en ese entender Vivanco (2017) indica: “el (a) objeto, (b) método y (c) fin de estudio se justifican a razón de que cada escuela jurídica debe tener en claro qué es lo que va a estudiar, (...)” (pp. 36-41), agrega Vivanco (2017), respecto al fin de estudio que, “y si esos dos elementos se ajustan a la finalidad o propósito de la escuela en mención” (pp. 36-41). Por dicha razón, la presente investigación, se adecuó al “objeto, método y fin de estudio, al iusnaturalismo racional”.

Para llevar a cabo la adecuación antes señalada, se entendió que el objeto, del iusnaturalismo racional es la “legislación externa, conformada por una norma, tratado, principio o propósito”; el método pertenece a una “valoración de correspondencia entre la legislación externa con la legislación interna”, que vienen a ser los deberes que se deben cumplir de acuerdo al imperativo categórico del iusnaturalismo; y, en último lugar, el fin de estudio que, según Kant (2008): “viene a ser el fin de que las personas y/o el Estado realicen acciones acordes a derecho por el deber ser (observando al hombre como un fin en sí mismo)” (p. 40).

En esa secuencia metodológica, el objeto en la presente investigación, fue el análisis de la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572” y del “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”; el método, consistió en confirmar la correspondencia entre la normatividad antes señalada y el cumplimiento de los “imperativos categóricos de la legislación interna universal”, acerca de la desconexión digital y la jornada laboral, asumiendo

que dichas normas en su dación, por la autoridad competente, no deben haber sido creadas con “fines particulares, egoístas o políticos”; y, el fin de estudio, estuvo referido a constatar si existe el propósito en el Estado y en los sujetos que aplican el derecho, para que asuman “acciones, respetando el deber ser del derecho”, sin direccionar a los participantes.

3.2. Metodología paradigmática

La presente investigación, corresponde a una investigación “teórica jurídica, fundamentada por Witker en el cuarto párrafo del punto 3.1, de la presente metodología”, sin embargo, se debe añadir que las metodologías paradigmáticas, están divididas en teóricas y empíricas, en el presente caso, siendo nuestra investigación teórica jurídica, igualmente es de corte propositivo.

En ese orden de ideas, habiendo precisado, que la presente investigación es teórica jurídica, se debe explicar, porque se considera como una tipología de corte propositivo, ante ello, Aranzamendi (2010), afirma que la investigación de corte propositivo: “(...) analiza la ausencia de una norma o se cuestiona una existente, determinando sus límites y deficiencias para proponer una nueva. Generalmente estas investigaciones culminan con propuestas legislativas, programas, principios o fundamentos jurídico filosóficos”. (p. 163), por lo expuesto se cuestionó desde una postura epistemológica iusnaturalista la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022”, el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020” y la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 con su modificación mediante el Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de mayo del 2020, además el Reglamento de la ley de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR”.

En esta relación metodológica, existe compatibilidad y viabilidad entre la “tipología de corte propositivo y la postura epistemológica iusnaturalista racional con el paradigma metodológico teórico jurídico”, ya que los dos primeros sistemas cuestionan y valoran una

norma jurídica, que como ya mencionamos se trata de la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022” y del “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”, cuestionados por su valor intrínseco, sobre la naturaleza jurídica de su proyecto de Reglamento contradictorio con la propia Ley que pretende reglamentar y por el Decreto Urgencia antes indicado de menor jerarquía en su aplicación en el sistema normativo que la torna infructuosa y que genera problemas de interpretación, de manera que al mantenernos en un Estado constitucional de derecho, podemos anticipar que las normas antes indicadas, al ser aplicadas a un caso concreto, no alcancen su finalidad por ser la primera de ellas ineficaz y la segunda por ser una norma de menor jerarquía, ya que hasta antes del 31 de diciembre del 2022, se requería una ley especial de mayor jerarquía, por lo tanto, a la fecha la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022”, a pesar de ser una ley de mayor jerarquía, ocasiona arbitrariedad, en los justiciables que se amparan a dicha ley, ya que no se encuentra vigente por la falta de publicación de su Reglamento, por lo tanto, son vulnerados en su derecho a la desconexión digital laboral, lo cual es reprochable según el imperativo categórico de Kant, porque “no se ajusta a los valores inmutables que el iusnaturalismo promueve”; en ello se propone la modificación en parte del proyecto del Reglamento de la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022”, a fin de que reconozca con eficacia el derecho a la desconexión digital, con un razonamiento coherente y sin contradicción.

Debemos señalar que “de acuerdo a la estructura de una tesis de enfoque cualitativo no se exige señalar cada uno de los métodos, sino realizar un comentario metodológico riguroso al respecto”; sin embargo, hemos visto por conveniente sustentar los siguientes métodos:

Se tomó como referencia, el **método general** analítico-sintético, porque el enfoque cualitativo teórico, permito dividir en sus fragmentos la naturaleza del derecho a la desconexión digital. El mismo método permitió descomponer el sentido y alcance de la “Ley del Teletrabajo,

Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022”, del “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”, y de la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su modificación mediante el Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de mayo del 2020, además del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR”, con el objetivo de indagar si dichos dispositivos requieren ser modificados incrementando las conductas infractoras, para que puedan ser aplicados con idoneidad.

Al respecto, nos amparamos a lo indicado por Zelayaran (2009) que, al referirse al método analítico-sintético, afirma: “(...), el análisis y síntesis constituyen dos momentos de un único proceso de conocimiento, de modo que, cada uno de ellos cumple funciones que corresponden a determinadas etapas del proceso del conocimiento, complementándose mutuamente” (p. 90).

De igual modo, se aplicó el **método específico**, hermenéutico jurídico, debido a que se usaron diversos libros jurídicos de doctrina, con el objeto de realizar una interpretación objetiva de sus contenidos, para alcanzar el verdadero sentido y trascendencia que tiene la aplicación del derecho a la desconexión digital laboral.

Con la aplicación de la hermenéutica, se alcanzó una interpretación completa del significado y sentido de las normas jurídicas y del alcance del lenguaje jurídico. En ese sentido, Ramírez (2010) señala: “la hermenéutica es la técnica y el arte de interpretar textos, es decir, comprender su verdadero significado” (pp. 462-463).

El **tipo de estudio**, de acuerdo al enfoque cualitativo teórico es de tipo básico o fundamental, mediante el cual se logró determinar la “jerarquía en la sistematización de conceptos jurídicos para la obtención de datos a través de la interpretación jurídica” y de esta forma, obtener un incremento teórico, acerca de la información respectiva al verdadero procedimiento que se aplica en el derecho a la “desconexión digital laboral” en nuestro país.

Respecto al tipo de estudio, Sánchez & Reyes (1998) indican: “(...) nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación (...) mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p. 13).

En ese orden de ideas metodológicas, el **nivel de investigación**, es el explicativo, ya que a través del mencionado nivel se logró explicar las causas y consecuencias, porque la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022”, el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”, y de la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su modificación mediante el Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de mayo del 2020, además del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR”, generaron y generan problemas de interpretación.

En razón a lo indicado Hernández et al. (2010) afirma: “los estudios explicativos van más allá (...), están dirigidos a responder a las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. (...), su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno (...), o por qué dos o más variables están relacionadas” (p. 84).

En cuanto al **diseño de investigación**, es de estudio no experimental, ya que: “no existe intención de manipular las categorías de estudio, nos avocamos específicamente a realizar el análisis de los hechos” que ocasiona el problema de interpretación de la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022” y del “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”.

Ante lo señalado, Carrasco (2013) indica: “El diseño no experimental no manipula intencionalmente las variables, se analizan y estudia los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. (p. 71).

En este contexto, la presente investigación de diseño explicativo, logró recabar información por medio de la técnica del fichaje, con la utilización de las “fichas textuales, de resumen y bibliográficas”, ya que la recopilación de la información se usó “en un solo

momento” para la elaboración del marco teórico, con el propósito de evitar, la subjetividad y con ello lograr una investigación seria.

El “diseño esquemático de la presente investigación es explicativo simple”, porque mantiene la siguiente estructura:

M ₁	O _x
r	r
M ₂	O _y

En el presente caso, “M fueron los diferentes textos jurídicos de doctrina que versan sobre el derecho a la desconexión digital y la jornada laboral; la O fue la información doctrinal recabada de la data proporcionada que se sometió al análisis correspondiente; O_x fue la información que se logró recabar de las fichas referida a las categorías de estudio; y, la O_y fue el número de fichas analizadas”.

3.3. Diseño del método paradigmático

3.3.1. Trayectoria de estudio.

Es necesario explicar la trayectoria del estudio, desde el momento que se instauró la metodología hasta la fase de obtención ordenada de los datos, señalando que, al ser una explicación total, a partir de su proyectividad, en la elaboración del trabajo de investigación, se tomó en cuenta su enfoque metodológico.

Para la interpretación normativa al respecto, se usó la interpretación exegética, conforme lo señala Miró-Quesada (2003), que afirma: “la interpretación exegética, es considerada como la búsqueda de la voluntad del legislador”. (p. 157), en razón a lo señalado, se analizó la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022” y el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”, asimismo, se interpretó la “doctrina jurídica de la deontología Kantiana”, en ese sentido sobre la interpretación doctrinaria, Tarello (2015), indica: “se entiende como la interpretación llevada

a cabo por los juristas de analizar las diversas posiciones doctrinarias, incluso de una corriente filosófica, de comentarios a una determinada norma, entre otros”. (p. 73), por ello, se analizará si la finalidad de la “deontología Kantiana tiene congruencia con el artículo antes indicado”.

A través, de la técnica del análisis documental, se logró recabar la información y los datos necesarios para determinar la congruencia de la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572”, del “Decreto de Urgencia N° 127-2020” y la deontología Kantiana, para llevar a cabo dicha tarea, se usaron los instrumentos como “las fichas textuales, de resumen y bibliográficas”, a fin de analizar los conceptos jurídicos que son parte de las categorías de estudio, con el propósito de verificar la relación entre ellos; y, por último se procesaron los datos, con la aplicación de la argumentación jurídica, para dar respuesta a las preguntas planteadas y del mismo modo para contrastar los supuestos planteados, mediante un razonamiento jurídico, con la aplicación de las “reglas de la lógica jurídica y dialéctica”, que otorgan garantía a la argumentación jurídica.

3.3.2. Escenario de estudio.

Al ser la naturaleza de la presente investigación, de enfoque metodológico cualitativo teórico, se analizó la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022” y el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”, entonces el escenario de estudio, fue el ordenamiento jurídico de nuestro país, con el objeto de poner a prueba, la resistencia de una “interpretación deontológica Kantiana” en relación con la Ley del Teletrabajo y el Decreto de Urgencia antes señalado.

3.3.3. Caracterización de sujetos o fenómenos.

La caracterización de fenómenos, se debe explicar a partir del enfoque metodológico cualitativo teórico, por lo tanto, se analizó la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022”, el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”, y la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su modificación mediante el Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de mayo del 2020, además el Reglamento de

la Ley de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR” que, se relacionan con el problema que se origina con el “derecho a la desconexión digital laboral”, el mismo que no puede ser aplicado en la actualidad, con el objeto de verificar si la influencia del problema antes indicado, es positivo o negativo con la jornada laboral, y siendo el resultado negativo, se propone la modificación en parte del proyecto del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, tomando como referencia la deontología Kantiana y la aplicación de la argumentación jurídica, con el objeto de otorgarle la “racionalidad y congruencia de las normas internas” de nuestro país.

3.3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

Se analizó los diferentes libros jurídicos doctrinarios de especialidad, acerca del derecho a la desconexión digital y la jornada laboral, mediante una tarea de conocimiento objetivo, tomando en cuenta la información obtenida y realizar una conexión de una con otras, con la finalidad de ofrecer conocimiento nuevos, cumpliendo el propósito de brindar una investigación inédita u originaria, con la ayuda de otras fuentes de estudio, las que servirán como base de datos a los lectores e investigadores interesados, por ello, citamos a Witker (1991) quien señala: “estas fuentes actuaran como una suerte de intermediario o instrumento que permitirá que el usuario tenga acceso al documento inicial para la obtención de información y comprobación de la hipótesis” (p. 193). Es necesario explicar que, de acuerdo a la naturaleza de la presente investigación, en lugar de “hipótesis se hará uso de los supuestos y en lugar de las variables las categorías de estudio”.

3.3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

Después de haber analizado los antecedentes y las bases teóricas de la presente investigación, se hizo uso de la técnica del fichaje, mediante la “fichas bibliográficas, de resumen y textuales”, las mismas que al contener la información requerida, se desarrolló un

marco teórico sólido, en ese sentido citamos a Witker & Larios (1997) que mencionan: “pues a partir de ellas podremos realizar un marco teórico sólido que se adecue a nuestras necesidades conforme al decurso de la investigación, así como al enfoque e interpretación otorgada a la realidad y los textos” (p. 193).

3.3.5. Tratamiento de la información.

Se aplicó un análisis formalizado o de contenido, por medio del cual se llevó a cabo el tratamiento de la información, con el propósito de minimizar la subjetividad en la interpretación de los libros jurídicos doctrinarios, en razón de que el uso de la técnica del fichaje fue insuficiente, por ello, al ser una investigación cualitativa teórica, se analizó las propiedades fundamentales de las categorías de estudio, a fin de desarrollar un marco teórico sólido, en ese sentido Velásquez & Rey (2010) afirman: “tendiendo a la sistematización y establecimiento de un marco teórico sostenible, coherente y consistente” (p. 184). En ese contexto, se aplicó el siguiente esquema:

“FICHA TEXTUAL o RESUMEN: Subtítulo del tema (tópico dirigido para saturar información)”

“DATOS GENERALES: Nombre completos del autor. (año). Título del libro o artículo. Edición, Volumen o Tomo. Lugar de edición: Editorial. Página; en caso de ser necesario colocar el link del libro virtual”.

CONTENIDO:

“.....
.....
.....”

La argumentación jurídica, fue la más apropiada de acuerdo a la naturaleza de la presente investigación, en el análisis de las categorías de estudio, debido a que, en el tratamiento de la información documental, se usó las inferencias jurídicas, cuya estructura se presenta con premisas y conclusiones, de las que podemos extraer un conjunto de propiedades.

La argumentación jurídica, presenta características particulares, que son “la coherencia lógica, razonabilidad, idoneidad y claridad”, al respecto Aranzamendi (2009), afirma: “De otra parte se debe tener en cuenta que la argumentación como técnica y método tiene sus características particulares: **A. COHERENCIA LÓGICA:** por principio toda argumentación debe ser coherente, en sus fundamentos que la sustentan: antecedentes y premisas. (...)” (p. 100).

Al referirse a las características particulares de razonabilidad e idoneidad, Aranzamendi (2009), indica: “(...). **B. RAZONABILIDAD:** a partir de la argumentación llegamos a conclusiones suficientemente racionales, tanto materiales como formales. **C. IDONEIDAD:** la argumentación debe ser suficientemente idónea, a partir de las premisas que sustentan una posición (...)” (p. 100).

Finalmente, al referirse a la característica particular de claridad, Aranzamendi (2009) precisa: “(...). **D. CLARIDAD:** la posición que se argumenta debe ser clara, que supere toda apreciación meramente subjetiva y no lleve a confusión.” (p. 100).

En razón a lo antes señalado, se procesaron los datos recabados de los diversos libros jurídicos doctrinarios, comprendiendo que la argumentación jurídica, utilizada en la presente investigación, se presentó como Maletta (2011) indica: “(...) secuencia de razonamientos, incluyendo explicaciones (...) [con] una función persuasiva dirigida a un determinado oponente o antagonista intelectual (...)”. (pp. 203-204).

En ese sentido, presentamos una estructura compuesta por una “premisa mayor, premisa menor y una conclusión”, por cada proceso de información, tomando en cuenta los principios y conexiones lógicas, con dicho propósito se logró una interpretación correcta, que nos permitió desarrollar y contrastar los supuestos planteados.

3.3.6. Rigor científico.

El rigor científico, se cumplió con la solidez de la “lógica de científicidad del paradigma metodológico de una investigación teórica jurídica”, debido a que se cuestionó desde una postura epistemológica iusnaturalista la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022”, el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre de 2020”, la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su modificación mediante el Decreto Legislativo N° 1499 del 10 de mayo del 2020, además el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N° 019-2006-TR”, en ese contexto la científicidad se encuentra fundamentada en lo señalado por Witker y Larios (1997) que al referirse al método iusnaturalista, afirma: “Se trata de privilegiar los aspectos axiológicos y éticos de las instituciones y normas jurídicas, para lo cual recurre a los modelos epistemológicos más cercanos a lo metafísico y filosófico” (p. 193).

Por ello, en el desarrollo del rigor científico, se analizó la normatividad antes indicada, desde “el punto valorativo de Immanuel Kant con su postura de justicia deontológica, expuesto en el apartado 3.1. de la presente metodología”, el mismo que se ajusta a la presente investigación, debido a que otros filósofos iusnaturalistas presentan su propio esquema de valoración de la norma, los que no son pertinentes en el presente análisis.

A fin de llevar a cabo la verificación, de que se ha valorado de acuerdo a la deontología Kantiana, se analizó la argumentación aplicada a los resultados, así como en la contrastación de estos resultados, con el objeto de comprobar el “debate del impacto de los presupuestos fundamentados en los imperativos categóricos de la deontología kantiana”, ante las razones de la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572” y del “Decreto de Urgencia N° 127-2020”.

Para el desarrollo del debate de impacto y la exposición de los argumentos idóneos se usó la técnica con la que se argumenta una “sentencia judicial en su parte considerativa”, en la que se arribó a una conclusión coherente, evitando razonamientos incorrectos con la aplicación

de los “principios de la lógica jurídica, conformados por los principios de identidad, de no contradicción, del tercero excluido y de la razón suficiente”, con el objeto de poner a prueba lo desarrollado y que cualquier interesado, después de un correcto análisis, pueda cuestionar los considerandos debidamente motivados, en el sentido, que se presente en dicha labor intelectual una inconsistencia de los argumentos desarrollados en base a la metodología aplicada acerca del problema detectado, sobre el derecho a la desconexión digital y la jornada laboral.

3.3.7. Consideraciones éticas.

Debido a la naturaleza de la presente investigación, que es de un “enfoque cualitativo teórico, por lo fundamentado en su metodología”, no fue posible brindar una “justificación que asegure el honor o la integridad de los entrevistados o encuestados o de otra particularidad fáctica-empírica”.

En la presente investigación, existe el compromiso de “respetar los derechos de los autores de los diversos libros jurídicos doctrinarios, que se utilizaron para recopilar la información, en el desarrollo de las bases teóricas de todo el trabajo de investigación”.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados del primer objetivo específico.

El primer objetivo específico ha sido el siguiente: “**Determinar de qué manera la digitalización de las relaciones laborales influye en la jornada máxima laboral en el Estado peruano**”; y sus resultados fueron:

PRIMERO. – La modalidad de trabajo, referido a la digitalización de las relaciones laborales, surge con mayor intensidad en la época de la pandemia COVID-19, aun cuando con mínima incidencia se empezaba a generar antes de la pandemia y que a la fecha continúa por subsistir el riesgo de contagio en personas calificadas como vulnerables, que existen en toda relación laboral que ante la naturaleza del trabajo que desempeña se puede ejecutar.

SEGUNDO. - El progreso de las nuevas tecnologías en la comunicación e información han generado cambios tanto en la esfera económica y social, que obligan a una forma de pensar diferente y nueva, pero tomando en cuenta los valores que se traducen en el respeto de los derechos también nuevos de los trabajadores inmersos en este nuevo mecanismo de tecnologías avanzadas.

TERCERO. – La aplicación de técnicas informáticas en las relaciones laborales es de vital importancia y a su vez necesaria, a fin de incrementar la productividad de las empresas, para dar un mejor servicio y alcance oportuno de necesidades que requiere la sociedad, sin

embargo, este adelanto tecnológico de las relaciones laborales no debe afectar la eficacia de los derechos reconocidos a los trabajadores.

CUARTO. – Para la tutela de los derechos laborales en esta nueva modalidad de trabajo referida a la digitalización no se deben aplicar políticas de ahorro innecesarias que afecten el libre desarrollo de esta nueva modalidad de relación laboral, por dicha razón deben existir mecanismos e instrumentos jurídicos que den garantía a los derechos laborales, siempre orientados por el principio de la primacía de la realidad.

QUINTO. – Las relaciones laborales que se configuran en la modalidad de trabajo remoto en el que intervienen las nuevas tecnologías de informática en cuanto a la comunicación e información, tienen una naturaleza de autonomía en el ámbito del derecho del trabajo, que se originan a través de un contrato de trabajo o por pacto o convenio colectivo, mediante los cuales se originan los derechos y obligaciones entre el empleador y los trabajadores, que pueden ser de forma individual o colectiva.

SEXTO. – En la digitalización de las relaciones laborales existen dos modalidades entre las que se encuentran la relación permanente, referida a la estabilidad laboral, que el trabajador alcanza como un derecho cuando supera el período de prueba establecido por ley, donde el trabajo se extingue por decisión de las partes o por causales prescrita en la ley; en cuanto a la relación eventual, surge cuando el vínculo laboral está determinado por el inicio y culminación de una obra o en la ejecución de una prestación de carácter transitorio amparado en un régimen especial a través de contratos de trabajo a plazo determinado.

SÉPTIMO. – Las relaciones laborales en la modalidad de trabajo remoto o de digitalización, tienen como finalidad en buscar la paz social, estableciendo un equilibrio entre los empleadores y trabajadores en la relación que mantienen, además, se debe considerar la tutela social del trabajador, la representación de los grupos sociales en el surgimiento de conflictos y la prevención de los conflictos laborales.

OCTAVO. – Para el logro de la paz social y la solución de conflictos laborales como finalidad de las relaciones laborales, es necesario que, tanto empleadores como trabajadores cumplan con sus derechos y obligaciones establecidos en la normatividad de los derechos laborales, en el período de la pandemia el Ejecutivo emitió el Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicado el 01 de noviembre del 2020, mediante el cual se modifica el Decreto de Urgencia N° 026-2020, para autorizar el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital, que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre del 2022, luego entra en vigencia a partir del 01 de enero del 2023 la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, faltando a la fecha que se publique su reglamento. Se debe precisar que con fecha 05 de junio del 2013 se publicó la Ley que regula el Teletrabajo, Ley N° 30036 y su Reglamento mediante el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, publicado el 03 de noviembre del 2015, normas que fueron actualizadas en la época de la pandemia, pero con la publicación de la nueva Ley del Teletrabajo se deroga la del 2013.

NOVENO. – En cuanto a la jornada máxima laboral denominada jornada ordinaria de trabajo, tanto para los varones y mujeres con mayoría de edad, tiene un máximo de ocho horas diarias o de cuarentaiocho horas semanales, las mismas que se encuentran establecidas en la ley y también por convenio o por una decisión unilateral del empleador, que puede planificar jornadas menores a las máximas ordinarias.

DÉCIMO. – En cuanto a la jornada máxima laboral o jornada ordinaria para los menores de edad, se encuentra prescrito en el Código de los Niños y Adolescentes, de manera que, si el empleador no cumple con la jornada máxima establecida en la ley, será pasible de una infracción de tercer grado, prescrita en la “Ley General de Inspección de Trabajo N° 28806”, que regula la limitación de la jornada laboral a favor del trabajador, en concordancia con la “Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948” y el artículo 25 de la Constitución Política del Perú.

DÉCIMO PRIMERO. – La jornada máxima laboral se encuentra conformada por la jornada ordinaria, especial y excluidas; en cuanto a la jornada ordinaria de conformidad a lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú que reconoce las ocho horas diarias o cuarentaiocho horas semanales como máximo para la jornada ordinaria, también reconoce un “descanso semanal y anual que debe ser remunerado, el disfrute y su compensación regulado por ley o por convenio”.

DÉCIMO SEGUNDO. – En cuanto a la jornada especial se autorizó por parte del Estado la fijación de ampliaciones y reducciones en la jornada laboral, en sectores que por su particularidad lo requieran para trabajadores que laboran en áreas críticas y en turnos diurnos y nocturnos de forma rotativa, como el caso del sector público de salud que debe brindar y garantizar ambientes adecuados, a fin de reducir los riesgos laborales.

DÉCIMO TERCERO. – Las jornadas especiales están conformadas por dos formas, la ampliación y la limitación de la jornada, en cuanto a la ampliación de jornada, es aplicable al trabajador de vigilancia, trabajo de campo, de transportes, terrestres o marítimos, en el caso de trabajadores por carretera, pueden trabajar como límite doce horas diarias.

DÉCIMO CUARTO. – En cuanto a las limitaciones de la jornada, se considera a las actividades que se encuentran expuestas a riesgos, asimismo a los trabajadores del campo que requieren de forma extraordinaria el uso de la fuerza física, se puede reducir la jornada de ocho a seis horas, el mismo tratamiento reciben los trabajadores en el interior de una mina, así como en las actividades de construcciones y obras públicas.

DÉCIMO QUINTO. – En cuanto a las jornadas excluidas, se encuentran comprendidas las personas establecidas en el “artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”, en el que se comprende a los trabajadores que no están sujetos a una fiscalización inmediata, los que prestan servicios intermitentes de vigilancia o custodia, pero fundamentalmente los trabajadores de

dirección y de confianza, precisando que este último está incluido en los alcances de la jornada máxima de trabajo.

DÉCIMO SEXTO. – La jornada máxima laboral, surge al amparo del derecho de trabajo, tutelado jurídicamente por el ordenamiento normativo laboral en concordancia con el derecho a la libertad de trabajo protegido constitucionalmente, en el que se tiene derecho al salario, ya que es el elemento fundamental para la producción de bienes y servicios, en ese sentido, el trabajador tiene derecho a una jornada máxima laboral y el cumplimiento de los derechos como el caso del derecho a la desconexión digital, que en la época de la pandemia, se reguló mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 vigente hasta el 31 de diciembre del 2022 y a la fecha mediante la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 que aún no es aplicable por la falta de publicación de su respectivo reglamento.

4.1.2. Análisis descriptivo de resultados del segundo objetivo específico.

El objetivo dos ha sido: **“Determinar de qué manera la omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano”**; y sus resultados fueron:

PRIMERO. – De conformidad al artículo 33 de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, define a las conductas infractoras de la siguiente manera: “son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, así como el incumplimiento de los acuerdos totales o parciales adoptados en el Acta de Conciliación Administrativa”.

SEGUNDO. – Del mismo modo, el artículo 22 del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, amplía la definición sobre las conductas infractoras, señalando que estas vienen a ser “los actos o hechos

que impiden o dificultan la labor inspectiva”, sin embargo, se debe precisar que hasta la fecha no se encuentra regulado de forma eficiente el derecho a la desconexión digital, ya que aún no se puede aplicar la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, por la falta de publicación de su reglamento.

TERCERO. – Las conductas infractoras se encuentran prescritas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y se considera que existen infracciones leves, graves y muy graves, que surgen en las relaciones laborales, pero se puede advertir que, aún dentro de estas infracciones no se considera la vulneración al derecho de desconexión digital y otros derechos afines en las relaciones laborales del teletrabajo, siendo una incertidumbre hasta la fecha la aplicación de la Nueva Ley del Teletrabajo, por falta de reglamentación.

CUARTO. – Para la comprensión de las conductas infractoras debemos señalar la existencia de sujetos en la relación laboral, siendo éstos el trabajador y el empleador, definiendo al trabajador como la persona física que presta su capacidad de trabajo al servicio de otra persona natural o jurídica, con la finalidad de llevar a cabo la prestación de servicios y obras bajo la dirección del empleador o en su caso del representante de éste, una de sus características principales es que el trabajador se encuentra subordinado y dependiente frente a su empleador, a fin de cumplir con el contrato de trabajo y que mediante su esfuerzo contribuya al desarrollo empresarial y de la sociedad.

QUINTO. – “El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806”, señala en su artículo 23 cuales son las infracciones leves y considera 9 supuestos, entre los que se destacan son: “23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones (...), o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición. 23.4 El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como

infracción grave. 23.8 No cumplir oportunamente con los deberes de información, hacia las entidades depositarias, relativos a la disponibilidad e intangibilidad de los depósitos por CTS”.

SEXTO. – Además, el indicado Reglamento señala como infracciones graves 14 supuestos, entre los de mayor relevancia son: “24.2 El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; (...). 24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, (...). 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, (...). 24.7 No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, (...). 24.12 No registrar el Contrato de Seguro de Vida Ley en el Registro Obligatorio de Contratos (...)”.

SÉPTIMO. – De igual manera, el Reglamento indica como infracciones muy graves 29 supuestos, entre los principales se encuentran: “25.1 No pagar la remuneración mínima correspondiente. 25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, (...). 25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”. También se encuentran comprendidas las infracciones referidas al trabajo realizado por los niños y adolescentes; a todo lo relacionado como el pliego de reclamos, derecho de huelga y los derechos sindicales de los trabajadores; los actos de hostilidad y hostigamiento sexual; las infracciones de seguridad y salud en el trabajo.

OCTAVO. – Como se puede advertir, no se encuentran conductas infractoras consideradas como leves, graves o muy graves referidas al teletrabajo en el que se debe destacar el derecho a la desconexión digital. Se debe precisar que se ha publicado la “Ley del

Teletrabajo, Ley N° 31572”, que protege el derecho antes indicado, pero que aún no se aplicable por la falta de publicación de su reglamento, siendo incierta la fecha de su vigencia.

NOVENO. – En cuanto al procedimiento de inspección del trabajo, se debe entender como un servicio público que cumple con controlar el acatamiento de la normatividad socio laboral y sancionar el incumplimiento de las responsabilidades correspondientes, esta institución se encuentra regulada en la Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo Reglamento.

DÉCIMO. – El procedimiento inspectivo mantiene la siguiente estructura; “primero, las actuaciones inspectivas; segundo, el procedimiento sancionador que consta de dos fases: la instructora y la fase sancionadora, además, el procedimiento recursivo”. El procedimiento inspectivo culmina de dos formas: “con la emisión de un informe o con la emisión de un acto de infracción”.

DÉCIMO PRIMERO. – Las etapas que se desarrollan en el procedimiento inspectivo son cuatro; la primera, denominada acciones previas, que como su propio nombre lo indica son las diligencias que se efectúan antes de dar inicio a la actuación inspectiva de la investigación, que se puede desarrollar presencial o virtualmente según lo determine la autoridad correspondiente.

DÉCIMO SEGUNDO. – La segunda etapa denominada actuaciones de la inspección de trabajo, que se lleva a cabo culminada las acciones previas. La actuación de inspección a su vez consta de dos actuaciones inspectivas, la de investigación o comprobación y la de consulta o asesoramiento técnico; la actuación inspectiva de investigación se lleva a cabo antes del procedimiento sancionador, la misma que es de forma presencial y en un plazo prudente. En cuanto a la actuación inspectiva de consulta o asesoramiento técnico, que se puede realizar de oficio o a solicitud de los trabajadores o empleadores a fin de orientar técnicamente sobre el cumplimiento idóneo de las disposiciones normativas sociolaborales vigentes.

DÉCIMO TERCERO. – Se debe indicar que las actuaciones inspectivas se dan inicio por disposición superior que designa un equipo de inspección de trabajo que determina la existencia de infracciones al ordenamiento laboral, como puede ser “despido arbitrario, accidente de trabajo, huelgas o paralizaciones, cierre de centro de trabajo, suspensión de labores” entre otros supuestos que son necesarios la intervención de inspección de trabajo.

DÉCIMO CUARTO. – La culminación de las actuaciones inspectivas de investigación, se presentan a través de un informe, de ser el caso que se ha incurrido en alguna infracción se emitirá el informe correspondiente denominada acta de infracción, dando lugar a que se aperture el expediente de inspección, que se desarrollará a través de distintas modalidades de actuación.

DÉCIMO QUINTO. – Las modalidades de actuación son las siguientes: “comunicaciones electrónicas, visita de inspección a los centros o lugares de trabajo, comparecencia y comprobación de datos”. Se debe precisar que ante cualquier modalidad de inicio de las actuaciones inspectivas, sobre un mismo sujeto materia de inspección, se podrá seguir la investigación con otra forma de actuación que pueden ser elegidas por preferencia o a través del sistema de comunicación electrónica.

DÉCIMO SEXTO. – Las infracciones administrativas se encuentran enmarcadas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y están clasificadas de acuerdo a la gravedad a fin de imponer una sanción pecuniaria por las infracciones cometidas que pueden ser leves, graves y muy graves que se encuentran prescritas en los artículos 33 al 36 de la referida ley. Sin embargo, es necesario señalar que hasta la fecha existe una omisión de las conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital y otros afines, primero, porque dentro de la época de la pandemia hasta el 31 de diciembre del 2022 que se encontró vigente lo dispuesto por el “Decreto de Urgencia N° 127-2020” no se encontraba regulado en la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806” y su respectivo Reglamento, las

infracciones a la desconexión digital y en la actualidad aún no se puede aplicar la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572”, que debió entrar en vigencia desde el 01 de enero del año 2023, por no encontrarse publicado oficialmente su Reglamento.

4.2. Contrastación de los supuestos

4.2.1. La Contrastación del primer supuesto específico.

El primer supuesto específico es el siguiente: **“La digitalización de las relaciones laborales influye negativamente en la jornada máxima laboral en el Estado peruano”**. Al respecto, surge la necesidad de iniciar una teorización que permita discutir su contenido.

PRIMERO. – La digitalización de las relaciones laborales amparadas en la normatividad correspondiente surge mediante la “Ley que regula el Teletrabajo, Ley N° 30036, publicada el 05 de junio del 2013” y su Reglamento mediante el “Decreto Supremo N° 009-2015-TR publicada el 03 de noviembre del 2015”, no llegó a tener eficacia no solo por su escasa regulación, ya que la ley estaba compuesta por 5 artículos y su reglamento por 17 artículos, en los que existía rigidez para su aplicabilidad, lo que desanimó a las empresas y al propio Estado a cogerse a dicha ley, solo por mínimo porcentaje de empresas accedió a dicha modalidad de trabajo, sin embargo, existían vacíos legales importantes como el derecho a la desconexión digital y otros afines.

SEGUNDO. – La modalidad de trabajo digitalizado surge con mayor fuerza en la época de pandemia del Covid-19, no solo por el avance de las tecnologías en la información y comunicación, sino porque tenía que evitar el contagio de dicha enfermedad, ante esta coyuntura el Ejecutivo emitió el “Decreto de Urgencia N° 17-2020 publicado 01 de noviembre del 2020, modificando el Decreto de Urgencia N° 026-2020”, a fin de autorizar el trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital, el mismo que, se amplió su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2022 a través del “Decreto de Urgencia N° 115-2021 publicado el 30 de diciembre del 2021”.

TERCERO. – Sin embargo, es cuestionable que un Decreto de Urgencia que es menor jerarquía en el sistema normativo disponga derechos que deben ser reconocidos mediante una ley especial, que a su vez reconozca el derecho a la desconexión digital y otros derechos afines, que también se ha incorporado en la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su respectivo Reglamento”, en ese sentido, el mencionado Decreto carecía de eficacia jurídica y como consecuencia de ello, la vulneración de los derechos de los trabajadores en el trabajo remoto, que fue materia de cuestionamiento a la presentación del proyecto de tesis del presente trabajo de investigación.

CUARTO. – En el transcurso de la ejecución de la presente investigación se publica con fecha 11 de setiembre del 2022 la “Ley del Teletrabajo (LTT), Ley N° 31572” que reconoce el derecho a la desconexión digital y su concordancia con la “Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo Reglamento”, sin embargo, hasta la fecha no se ha publicado el correspondiente Reglamento, solo con fecha 22 de diciembre del 2022 se pre publicó el proyecto del reglamento de la Nueva Ley del Teletrabajo, por lo que hay incertidumbre de su publicación oficial a fin de que pueda ser aplicada dicha regulación.

QUINTO. - Si bien es cierto, que la digitalización de las relaciones laborales mediante la aplicación de modernas técnicas informáticas incrementa la productividad de todo tipo de empresas, requiere de un control normativo eficaz, a fin de que no vulnere el derecho a la jornada máxima laboral, que durante la pandemia y hasta la fecha son derechos vulnerados y se van quedando impunes las conductas infractoras de los empleadores, porque aún en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento no se encuentra regulada la desconexión digital fuera de la jornada máxima laboral.

SEXTO. – La jornada máxima laboral se encuentra amparada en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú que reconoce también el “descanso semanal y anual que debe ser remunerado, el disfrute y su compensación regulado por ley o por convenio”, en ese sentido,

mediante la jornada especial se autoriza ampliaciones y reducciones en la jornada laboral, en aquellos sectores que por la particularidad de su naturaleza requieran trabajadores en diferentes turnos, sobre todo en el sector salud, en el que se incluye a los teletrabajadores, que en la época de la pandemia y hasta la fecha son vulnerados en sus derechos laborales por no estar adecuada en forma idónea la jornada especial y si encuentra en proyecto aún no se aplica.

SÉPTIMO. – La digitalización de las relaciones laborales no solo alcanzan a las jornadas especiales, sino también a las jornadas excluidas, es decir a los trabajadores que no están sujetos a una fiscalización inmediata o que prestan servicios intermitentes de espera, así como vigilancia o custodia, fundamentalmente a los trabajadores de dirección o de confianza regulados en el “artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”.

OCTAVO. – Sin embargo, se debe precisar que de conformidad a la “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo” aquellos trabajadores de confianza no se encuentran incluidos en la relación de trabajadores que se exceptúan de la jornada ordinaria máxima, es decir, que tienen derecho a la correspondiente remuneración extraordinaria por concepto de horas extras, pero lo contradictorio se presenta por el propio Reglamento de la Ley antes indicada, mediante el “Decreto Supremo N° 008-2002-TR” que mediante el artículo 11 señala lo siguiente: “no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el artículo 43 de la “Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR”, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo”, de manera que, el artículo 11 antes indicado es inconstitucional, ya que un reglamento no puede desnaturalizar a la ley a la que reglamenta, ya que no considera en la relación de los trabajadores exceptuados de la jornada máxima ordinaria a los trabajadores de confianza. En el caso de la digitalización de las relaciones laborales la

contradicción antes indicada, el de la ley y su propio reglamento afecta la jornada máxima laboral del teletrabajador de confianza.

En conclusión, **“La digitalización de las relaciones laborales influye negativamente en la jornada máxima laboral en el Estado peruano”**, ya que los dispositivos normativos antes, durante y hasta la fecha de la pandemia afectan la jornada máxima laboral, debido a que no han tenido ni tienen eficacia legal, primero, porque eran normas de menor jerarquía y luego a partir del 01 de enero del 2023 no se pueden aplicar por la falta de publicación de su reglamento.

Por lo tanto, el primer supuesto específico que señala: **“La digitalización de las relaciones laborales influye negativamente en la jornada máxima laboral en el Estado peruano”**, **SE CONFIRMA**, ya que se ha determinado que la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572” y el “Decreto Supremo N° 127-2020 vigente hasta el 31 de diciembre del 2022”, son ineficaces frente al amparo de la jornada máxima laboral, por no estar incluido el derecho a la desconexión digital hasta la fecha en la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su Reglamento”, que a la fecha permiten la vulneración de esta nueva modalidad de trabajo afectando la jornada máxima laboral.

4.2.2. Contrastación del segundo supuesto específico.

El segundo supuesto específico es el siguiente: **“La omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye negativamente en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano”**. Al respecto, surge la necesidad de iniciar una discusión que permita teorizar su contenido.

PRIMERO. – Las relaciones laborales que se desarrollan en el trabajo remoto o teletrabajo, si bien es cierto, en la época de la pandemia evitaron el contagio de esta enfermedad, pero también fue posible hacer uso de herramientas digitales en la informática que dieron buenos resultados en la producción de bienes y servicios de las empresas tanto estatales

como privadas y también en la facilidad del trabajador a desenvolver sus actividades desde sus hogares evitando el contagio y otros gastos de transporte, sin embargo, se fue desencadenando una serie de afectaciones a los derechos laborales en cuanto a la jornada máxima laboral y el derecho a la desconexión digital.

SEGUNDO. – En ese contexto, en la época de la pandemia y a la fecha se puede observar que en la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806 y su Reglamento en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR” vigentes a la fecha, se advierte que se define a las conductas infractoras como “infracciones administrativas en materia de relaciones laborales que incumplen con las disposiciones legales y convencionales del trabajo, individuales y colectivas, (...)”, en ese sentido, se trata sobre las conductas infractoras. Sin embargo, en la época de la pandemia que regía el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 y vigente hasta el 31 de diciembre del 2022”, se disponía la autorización para el trabajo remoto y la desconexión digital, pero, como era norma de menor jerarquía ante la Ley General de Inspección del Trabajo, era imposible la aplicación del mencionado decreto, obteniendo como resultado la vulneración de los derechos de los trabajadores en la modalidad de trabajo remoto de aquella fecha, ya que ante un procedimiento inspectivo al no estar normado el derecho de desconexión digital y no encontrarse dentro de los tipos de infracciones, tanto en la Ley General de Inspección como en su Reglamento, se quedaban impunes las conductas que violentaban los derechos del trabajador remoto en distintos horarios fuera de la jornada máxima laboral.

TERCERO. – Sin embargo, en la época de la pandemia que regía el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 y vigente hasta el 31 de diciembre del 2022”, se disponía la autorización para el trabajo remoto y la desconexión digital, pero, como era norma de menor jerarquía ante la Ley General de Inspección del Trabajo, era imposible la aplicación del mencionado decreto, obteniendo como resultado la vulneración de los derechos de los trabajadores en la modalidad de trabajo remoto de aquella fecha, ya que ante un procedimiento inspectivo al no estar

normado el derecho de desconexión digital y no encontrarse dentro de los tipos de infracciones, tanto en la Ley General de Inspección como en su reglamento, se quedaban impunes las conductas que violentaban los derechos del trabajador remoto en distintos horarios fuera de la jornada máxima laboral.

CUARTO. – El análisis antes indicado fue detectado como problemática de los derechos laborales cuando se presentó el proyecto de tesis de la presente investigación, pero en el desarrollo de la ejecución con fecha 11 de setiembre del 2022 se publicó la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572”, la misma que debía entrar en vigencia el 01 de enero del 2023, al haber culminado la vigencia del “Decreto de Urgencia N° 026-2020, que fue modificado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020 y por el Decreto de Urgencia N° 115-2021”, en cuanto a la autorización para el trabajo remoto, la desconexión digital y su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2022.

QUINTO. – Sin embargo, esta nueva Ley del Teletrabajo establece la elaboración de su Reglamento dando como plazo máximo hasta el 11 de diciembre del 2022, pero a la fecha solo se ha publicado con fecha 22 de diciembre del 2022 el proyecto del Reglamento presentado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, faltando entonces aún la publicación oficial del mencionado Reglamento, por lo que hasta la fecha existe en la realidad fáctica de nuestro país la omisión de conductas infractoras al derecho desconexión digital, porque también no se modifica en relación a este contexto, la Ley General de Inspección del Trabajo y su respectivo Reglamento, generando hasta la fecha la omisión de conductas infractoras y la vulneración al derecho a la desconexión digital.

SEXTO. – El procedimiento de inspección del trabajo en las relaciones laborales es de vital importancia para evitar la vulneración de los derechos laborales, tanto como prevención como para las sanciones correspondientes de conformidad a los tipos de infracciones leves, graves y muy graves, de manera que, se brinda seguridad jurídica en las relaciones laborales

bajo cualquier modalidad de trabajo, sin embargo, en el teletrabajo aún falta regular el procedimiento de inspección, de manera que, al existir este vacío legal se vulneran los derechos laborales de los teletrabajadores, aun cuando se encuentra publicado la Ley del Teletrabajo, pero, no es aplicable por la falta de publicación de su Reglamento.

SÉPTIMO. – Se debe modificar en parte el “proyecto del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572”, ya que dicho proyecto prescribe obligaciones contradictorias que no se encuentran comprendidas en la nueva Ley del Teletrabajo y que por lo tanto, de ser publicado, se generara una contradicción entre el Reglamento y la Ley antes indicada, señalando que un reglamento no puede disponer de forma contradictoria el sentido que establece el espíritu de la ley, en este caso del teletrabajo, que en su contenido establece la flexibilización correspondiente para el incentivo de las empresas de nuestro país, para acceder a la modalidad del teletrabajo.

OCTAVO. – Se debe señalar que el proyecto del Reglamento de la Ley del Teletrabajo contradice a la misma ley en los siguientes puntos: primero, “incorpora una compensación obligatoria y la infracción por su incumplimiento de la entrega de equipo y los servicios de electricidad e internet, lo que no permite la ley, porque esta señala que las partes tienen que ponerse de acuerdo de la asignación de dichos costos, establecida en el artículo 6.2. de la Ley del Teletrabajo, lo que desincentiva el uso del teletrabajo, porque genera altos costos. En el caso de los trabajadores públicos, el Estado no compensa los gastos que le generan al trabajador”.

NOVENO. – Otra contradicción que establece el “proyecto del Reglamento” es lo siguiente: “que los trabajadores tienen el derecho de exigir al empleador el trabajo de manera unilateral, cuando por el contrario la ley señala que debe ser un acuerdo bilateral establecida en el artículo 9.1. de la Ley del Teletrabajo. Se debe entender que la empresa no impone ni el trabajador exige, salvo casos excepcionales, de lo contrario se vulnera la libre iniciativa

privada, ya que no le da la libertad a la empresa la decisión respecto a su gestión de recursos humanos”.

DÉCIMO. – Otra contradicción que establece el “proyecto del Reglamento” es lo siguiente: “asigna la responsabilidad de las condiciones de seguridad y salubridad al empleador, pero, no brinda las facilidades para que se inspeccione el lugar donde desarrolla sus labores el trabajador. En cambio, la ley permite que el trabajador realice una autoevaluación establecido en el artículo 23.5 de la Ley del Teletrabajo, de su situación de seguridad, lo que permite un balance entre la privacidad y la autoprotección del trabajador en cuanto a su seguridad y salud, a fin de que la empresa pueda asegurar esas condiciones de seguridad a sus empleados. Por ello el reglamento debe perfeccionar la autoevaluación para que cualquier error intencional no sea responsabilidad de la empresa”.

DÉCIMO PRIMERO. - Otra contradicción que establece el “proyecto del Reglamento” es lo siguiente: “exige una capacidad adicional y especial para los trabajadores que estén desarrollando el teletrabajo a fin de prevenir el hostigamiento sexual en el centro de labores, sin embargo, dichas capacitaciones exceden las que normativamente están obligadas las empresas, por lo que, se incrementaría los costos, la capacitación debe ser en lo que se refiere a lo informático”.

DÉCIMO SEGUNDO. - Otra contradicción que establece el “proyecto del Reglamento” es lo siguiente: “que en el contrato se defina explícitamente la distribución de la jornada de teletrabajo, eliminando la flexibilidad del trabajo híbrido que permite la negociación de la distribución de la jornada de trabajo, de conformidad a la necesidad del empleador y del trabajador que son variantes”.

DÉCIMO TERCERO. – Como se puede advertir el “proyecto del Reglamento” de la Ley del Teletrabajo, “incurre en medidas rígidas que contraviene la intención de flexibilidad de la ley del trabajo que incentiva esta modalidad, lo que implica el retroceso en la

modernización del mercado laboral peruano. El proyecto del reglamento no respeta el espíritu de la ley del teletrabajo”.

En conclusión, **“La omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye negativamente en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano”**, ya que en la época de pandemia y hasta el 31 de diciembre del 2022 que se encontraba vigente el “Decreto de Urgencia N° 127-2020” existía una omisión normativa de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital y el mismo vacío legal en la “Ley General de Inspección del Trabajo”. De igual modo, a partir del 01 de enero del 2023 hasta la fecha, a pesar de encontrarse publicada la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572”, subsiste el vacío legal de lo antes indicado al no publicarse su Reglamento, aun cuando su plazo ya venció el 11 de diciembre del 2022.

Por tanto, el segundo supuesto específico consistente en: **“La omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye negativamente en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano”**, **SE CONFIRMA**, ya que se ha determinado que tanto el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 vigente hasta el 31 de diciembre del 2022 y la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 publicada el 11 de setiembre del 2022” mantienen una omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital lo que afecta al procedimiento de inspección del trabajo; el primero de ellos porque era una norma de menor jerarquía y la nueva Ley del Teletrabajo al no poder ser aplicada por no estar aún vigente su reglamento y de entrar en vigencia, este contraviene con el espíritu de la propia Ley del Teletrabajo.

4.2.3. Contrastación del supuesto general.

El supuesto general es el siguiente: **“La reforma del derecho a la desconexión digital influye negativamente en la jornada laboral en el Estado peruano”**. Al respecto, surge la necesidad de iniciar una discusión que permita teorizar su contenido.

PRIMERO. – La digitalización de las relaciones laborales se ha ido incorporando en nuestro país de forma progresiva desde la “Ley del Teletrabajo N° 30036 publicada el 05 de junio del 2013”, luego ya en plena pandemia mediante el “Decreto de Urgencia N° 127-2020 publicada el 01 de noviembre del 2020 y finalmente con la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572”, sin embargo, no llegaron ni aun llegan a amparar el derecho a la jornada máxima laboral, por carecer de eficacia legal.

SEGUNDO. – En ese sentido, si bien es cierto que la digitalización de las relaciones laborales ha contribuido al desarrollo de la producción de bienes y servicios de las empresas y brindado beneficios de transportes y otros a los teletrabajadores, las disposiciones normativas antes mencionadas no tutelan jurídicamente la jornada máxima laboral, ya que los teletrabajadores tanto en la época de la pandemia como a la fecha tienen que conectarse digitalmente en las horas que ya no corresponde a la jornada máxima laboral.

TERCERO. – Las conductas infractoras reguladas en la Ley General de Inspección de Trabajo y su respectivo reglamento datan desde el año 2006, reguladas expresamente para el trabajo presencial, sin embargo, hasta la fecha existe un vacío legal en cuanto al derecho de desconexión digital y al procedimiento de inspección del trabajo.

CUARTO. – Los dispositivos normativos que regulaban la digitalización de las relaciones laborales durante la pandemia y actualmente estando publicada desde el 11 de setiembre del 2022 la nueva “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572” no regulan el procedimiento de inspección del trabajo, tampoco se encuentra regulado en la “Ley General de Inspección de Trabajo y su respectivo Reglamento”, es decir, existe una clara omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital y al procedimiento de inspección del trabajo, porque aún no entra en vigencia el reglamento de la Ley del Teletrabajo, lo que afecta a los teletrabajadores en el reconocimiento de sus derechos laborales.

En conclusión, el supuesto general referido a: **“La reforma del derecho a la desconexión digital influye negativamente en la jornada laboral en el Estado peruano”**, ya que la digitalización de las relaciones laborales y la omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital afectan a la jornada máxima laboral y al procedimiento de inspección del trabajo, debido a que las disposiciones normativas que la regulaban y que a la fecha se pretende regular influyen negativamente en la jornada laboral de nuestro país.

Por tanto, el supuesto general consistente en: **“La reforma del derecho a la desconexión digital influye negativamente en la jornada laboral en el Estado peruano”**, **SE CONFIRMA**, porque se ha determinado que tanto el “Decreto de Urgencia N° 127-2020, la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 y la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento”, al no ser eficaces y a la fecha no está reglamentada la nueva Ley del Teletrabajo afectan de forma negativa la jornada laboral en el Estado peruano.

4.3. Discusión de los resultados

4.3.1. Discusión de resultados del primer supuesto específico.

“La digitalización de las relaciones laborales influye negativamente en la jornada máxima laboral en el Estado peruano”, debemos mencionar que, las relaciones laborales en el Perú, antes de la pandemia en mínima escala han pasado por cambios importantes debido a la incorporación en la sociedad de los avances tecnológicos y con mayor auge la digitalización de las relaciones laborales, se afirmaron en la pandemia del Covid-19 que venimos atravesando, en primer lugar para adecuar los cambios en el modelo de producción en el sector laboral ya en plena pandemia, para adaptar a los trabajadores a estos nuevos modelos de la tecnología, sin embargo, estas ventajas generaron también desventajas en perjuicio de los trabajadores debido a que, se irrumpió a la vida privada del trabajador a través de incrementar su trabajo fuera de las horas establecidas por ley en la jornada máxima laboral, llegando incluso a vulnerar el derecho a la libertad, al descanso y a la salud, sin que pueda ser controlado, bajo el pretexto de

la identificación a la institución pública o privada para que prestaran sus servicios en este mundo digitalizado, al respecto debemos citar a la tesis internacional sustentada en España, por Rodríguez (2019), quién desarrolló la tesis titulada: “*Los desafíos del derecho de las TIC en la sociedad de la información en el Siglo XXI: Una puerta a la cooperación internacional*”, que tuvo como objetivo “exponer la necesidad de crear estrategias concretas de cooperación internacional que permitan aprovechar de manera más efectiva, los espacios del multilateralismo, para lograr una sinergia entre diversos actores del entorno global, que actúen de forma coordinada para hacer frente a la era digital y a la implementación adecuada de las Tics en el marco del Derecho Internacional”, cuyas principales conclusiones son:

“La conformación de la sociedad de la información y el conocimiento ha traído consigo nuevas formas de relacionamiento, de hacer negocios, de comunicarse, de expresarse en todos los temas y con todos los entes, sin importar el obstáculo que anteriormente representaban las fronteras físicas, las cuales en materia de comunicación fueron superadas por una red que no se limita por los espacios ni por las culturas. Una red que abre las puertas a un mundo en el que no solo se permearon las ventajas de la comunicación, sino los peligros de la delincuencia, una red que es tan beneficiosa como vulnerable y que por ende se presenta como un reto en el marco del derecho, independientemente de que las Tic representen una especialidad jurídica o simplemente sean un tema más que debe ser regulado por el derecho tradicional, lo cierto es que de una forma u otra es menester que el control y la regulación se hagan de manera efectiva, dado que esto es lo finalmente importante y lo que permitirá a los usuarios de la era digital ejercer no solamente como usuarios, sino como ciudadanos digitales”.

“En el ámbito de la Unión Europea se tiene una perspectiva de protección a los derechos individuales y colectivos tradicionales por encima de los nuevos derechos digitales, en el caso de la economía digital y la economía colaborativa que se ha gestado como parte de un proceso que sigue evolucionando se denota acciones que buscan salvaguardar la economía tradicional,

teniendo en cuenta los efectos negativos que aplicaciones como Uber pueden tener en la supervivencia de sectores legalmente constituidos”.

Como se puede observar, la tesis internacional citada, es materia de discusión de los resultados, debido a que dicha tesis señala la necesidad de la creación de estrategias de cooperación internacional para actuar coordinadamente enfrentando la era digital con la implementación de la TICS en el Derecho Internacional. Además, indica que existen desventajas a través de la delincuencia digital que debe ser combatida por el Derecho Internacional, que permita a los usuarios ser ciudadanos digitales, sin embargo, no trata sobre el tema que afecta a los trabajadores en la jornada máxima laboral, que planteamos en el presente trabajo de investigación, a fin de que se respete el derecho de los trabajadores con esta nueva modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, que debe ser tutelado normativamente de forma adecuada mediante una ley que respecto a su jerarquía puedan surgir otras de menor jerarquía para la debida tutela jurídica.

De igual manera debemos mencionar a la tesis nacional de Mendoza (2021), quién desarrolló la tesis titulada: “*Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020*”, que tuvo como objetivo “analizar la necesidad de regular la desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú”, cuyas principales conclusiones fueron:

“Respecto a la conceptualización del teletrabajo en la legislación peruana, se advierte que de manera similar en España y Argentina es considerado el teletrabajo como una forma de ejecutar el trabajo a través de los medios de la tecnología de la información y comunicación encontrándose el teletrabajador en un lugar elegido por él”.

“En cuanto a los derechos de los trabajadores remotos, en la legislación peruana se ha reconocido que le asisten todos los derechos laborales como a todos los trabajadores. Sin embargo, en la práctica se ha observado que, al ser una medida unilateral sin una previa implementación de políticas internas en cuanto al desarrollo del trabajo remoto, no se ha

distribuido adecuadamente la carga de trabajo, no se ha dado una compensación de gastos, se ha vulnerado la jornada laboral máxima. De este modo se produjo una desigualdad entre los derechos reconocidos a los teletrabajadores y trabajadores remotos por la excesiva flexibilización del teletrabajo”.

“Sería apropiado desarrollar el derecho a la desconexión digital en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Supremo N° 007- 2002-TR), y en su reglamento (Decreto Supremo N° 008-2002-TR). Asimismo, en cuanto a los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, se debería realizar una revisión sobre los riesgos tecnológicos en la norma correspondiente”.

Como se puede advertir, la tesis nacional antes citada es materia de discusión de los resultados, de forma congruente con la posición que se asume en la presente tesis, debido a que señala la necesidad de normar la desconexión digital en el trabajo remoto y en teletrabajo, señalando que la definición del teletrabajo en la legislación del Perú es similar a la de Argentina y España, mencionando que nuestra legislación reconoce todos los derechos laborales a los trabajadores remotos, pero, que en la práctica carece de políticas internas, debido a que no existe una distribución adecuada en la carga de trabajo, vulnerando la jornada laboral máxima, generando desigualdad de derechos por la excesiva flexibilización del teletrabajo, superando la jornada máxima laboral, por lo cual sugiere que se incorpore el derecho a la desconexión digital a la Ley de Jornada de Trabajo y otros, sin embargo, no señala que previamente mediante una Ley de mayor jerarquía pueda regular la desconexión digital incluyendo la modificación de los procedimientos inspectivos de trabajo.

4.3.2. Discusión de resultados del segundo supuesto específico.

“La omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye negativamente en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano”, al respecto debemos señalar, que en la actualidad en nuestro país, se viene

desarrollando el teletrabajo o trabajo remoto en la mayoría de instituciones públicas y privadas y que a partir del 02 de noviembre del 2020, en plena pandemia, el Ejecutivo emitió el “Decreto de Urgencia N° 127-2020”, que regulaba el derecho a la desconexión digital, pero que en la realidad jurídica carecía de eficacia, debido a que, no se considera las conductas infractoras que vulneran el derecho a la desconexión digital, siendo esta disposición de menor jerarquía frente a la “Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806”, de igual forma la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572”, que tampoco regulan las conductas infractoras antes indicadas, porque la nueva Ley del Teletrabajo aún no es aplicable, de manera que, se afecta el procedimiento de inspección del trabajo, ya que si se lleva a cabo dicha inspección, la ley de mayor jerarquía no contempla las conductas infractoras, quedando impune las infracciones cometidas por los empleadores que vulneran el derecho a la desconexión digital, al respecto debemos mencionar a la tesis internacional de Ecuador, por Andrade (2019), quién desarrolló la tesis titulada: “*Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano*”, que tuvo como objetivo “identificar de qué manera el derecho en estudio se contrasta como una posible barrera a la precarización laboral, a través de su positivización como un derecho laboral autónomo”, cuyas conclusiones fueron:

“El derecho a desconexión supone un hito trascendental para el paradigma laboral, dado que esta nueva institución no es un derecho absoluto, sino más bien engloba otros que son importantes para estatus del trabajador y el ser humano. Es decir, esta norma es un salto normativo en el que convergen garantías básicas, como la salud, la privacidad, el derecho al descanso, la libertad etc. En el cual operan de manera paralela con el objetivo de garantizar un pleno goce de la dignidad laboral en el desarrollo del trabajo en un mundo digitalizado. Esto demuestra que los derechos previamente reconocidos al mezclarse entre sí, dan origen a nuevos estándares normativos que necesitan ser revisado entre pinzas para crear un mejor mundo interconectado”.

“Así pues, bajo esta lógica el derecho a desconectar se presenta como un salvavidas en el creciente mundo laboral precarizado y erosionado. Ya que las TIC, a la par de la automatización y digitalización de la vida cotidiana de las personas, figuran un potencial avance en todo sentido de la palabra, pero también propician escenarios en los cuales la precarización es la normalidad y la protección de los derechos una mera utopía llena de buenas intenciones”.

Como podemos apreciar, la tesis internacional antes mencionada, es materia de discusión de resultados de forma congruente, debido a que la tesis antes señalada indica que el derecho a la desconexión digital en su país tienden a la precarización laboral, ya que no es un derecho absoluto sino que abarca otros derechos del trabajador como ser humano y que los estándares normativos deben ser revisados para mejorar el mundo interconectado y que el derecho a la desconexión digital es un salvavidas al “creciente mundo laboral precarizado y erosionado”, sin embargo, no considera de forma concreta que la normatividad para la desconexión digital debe precisar las conductas infractoras frente a dicha desconexión digital, que afecta el procedimiento inspectivo de trabajo, el mismo que debe contener dichas conductas infractoras, que en el presente trabajo de investigación que presentamos cuestiona la omisión de conductas infractoras en la normatividad interna.

De igual manera la tesis nacional presentada por López (2022), quién desarrolló la tesis titulada: “*La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*”, cuyo objetivo fue “determinar si es necesario regular el derecho a la desconexión digital en nuestra legislación, frente la implementación del trabajo remoto y del teletrabajo en las empresas, o si de lo que se trata únicamente es exigir el cumplimiento de otros derechos como el derecho a la jornada máxima de trabajo o el derecho al descanso”, y sus conclusiones fueron:

“Con la emergencia sanitaria del Covid-19, que ha conllevado importantes reformas en la prestación de la jornada de trabajo, haciendo que los trabajadores realicen sus funciones desde sus domicilios mediante las nuevas modalidades de trabajo como el trabajo remoto y teletrabajo, para evitar la propagación y contagio del Covid-19, haciendo que muchos países reconozcan el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, debido a los actos de hostilidad y excesiva carga laboral fuera de la jornada máxima, vulnerando sus derechos al descanso, vacaciones y disfrute de tiempo libre de los trabajadores; acarreado que se respeten dichos derechos por parte del empleador, al permitirle a los trabajadores que se desconecten de las herramientas digitales, de los cuales realizan sus funciones para que gocen de su vida familiar y personal”.

“Ahora bien, nuestra legislación regula el derecho a la desconexión digital, mediante un decreto de urgencia, consideramos que se debe regular en una ley especial; además, en base al principio de igualdad ante la ley, se aplique tanto para el trabajo a distancia como al trabajo presencial. En esta ley se deben regular los siguientes puntos: definición, ámbito de aplicación, obligaciones y prohibiciones para el empleador y las sanciones”.

Asimismo, la presente tesis nacional es materia de discusión de resultados, también de forma congruente con nuestra investigación, debido a que señala la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital, ya que muchos países reconocen el derecho a la desconexión digital por los actos de excesiva carga laboral fuera de la jornada máxima, que vulnera derechos fundamentales del trabajador, es por eso que en nuestro trabajo de investigación cuestionamos que en nuestro país se regulaba el derecho a la desconexión digital a través de un Decreto de Urgencia ineficaz y en la actualidad en la “Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572” que aún no es aplicable, por la falta de publicación de su Reglamento, deben regular entre otros las sanciones contra el derecho a la desconexión digital, sin embargo, la tesis nacional analizada no considera entre su planteamiento que se debe regular las conductas infractoras, para recién sancionar a

los infractores, que en el presente trabajo de investigación si consideramos que se deben regular las conductas infractoras, ya que actualmente se está promoviendo la impunidad de las conductas infractoras al derecho a la desconexión digital.

4.4. Propuesta de mejora

Se plantea, como propuesta de mejora, la modificación en parte del proyecto del “Reglamento de la Ley de Teletrabajo, Ley N° 31572, publicada el 11 de setiembre del 2022”, a fin de que se tenga concordancia entre la Ley y su Reglamento, porque se advierte que el proyecto del mencionado Reglamento viene a desnaturalizar a la nueva Ley de Teletrabajo, ya que prescribe obligaciones negativas que no comprende la Ley de Teletrabajo señalando lo siguiente:

1. El proyecto del reglamento no debe incorporar una compensación obligatoria así como la infracción por el incumplimiento de la entrega de equipo y los servicios de internet y de energía eléctrica, de esta manera, se alcanzaría la concordancia con la Ley del Teletrabajo, ya que esta señala que las partes tienen el derecho de acordar la asignación de los costos tanto de los equipos, acceso de internet y consumo de energía eléctrica, de esa manera, no se llegaría a desincentivar a las empresas para acceder al teletrabajo, porque de lo contrario, eso generaría costos altos.
2. El proyecto del reglamento no debe señalar que los trabajadores tengan el derecho de exigir al empleador el acceso al teletrabajo, de esa manera, se encontraría concordancia con la Ley del Teletrabajo que permite un acuerdo bilateral, ya que tanto la empresa como el trabajador no pueden exigir el acceso al teletrabajo, solo en casos excepcionales, en caso contrario se estaría vulnerando la libre iniciativa privada, restringiendo la libertad de la empresa a decidir sobre su gestión en los recursos humanos.

3. El proyecto del reglamento, debe brindar las facilidades para inspeccionar el lugar donde el trabajador desenvuelve sus labores, de esa manera, estaría en concordancia con la Ley del Teletrabajo, porque esta permite que se lleve a cabo una autoevaluación por el propio trabajador de su situación de seguridad, de esta manera, se estaría alcanzando un balance entre la autoprotección del trabajador y su privacidad. Ante ello, el proyecto del reglamento debe corregir la autoevaluación a fin de que cualquier error intencional no sea la responsabilidad de la empresa.
4. El proyecto del reglamento no debe exigir una capacidad especial y adicional a los teletrabajadores sobre la prevención del hostigamiento sexual, ya que la mencionada capacitación puede exceder las que, por ley las empresas se encuentran obligadas, de lo contrario se incrementarían los costos afectando a las empresas y desincentivando el acceso al teletrabajo.
5. El proyecto del reglamento no debe exigir que en el contrato se defina de forma explícita la distribución de la jornada del teletrabajo, por el contrario, debe permitir una flexibilidad para generar el trabajo híbrido mediante una negociación en la distribución de la jornada de trabajo, de acuerdo a los requerimientos tanto del trabajador como del empleador, ya que estas son variantes.
6. El proyecto del reglamento al señalar que los puestos de los directores como el personal de confianza no pueden ser objeto de teletrabajo contraviene lo dispuesto en el artículo 22.3 de la Ley del Teletrabajo que señala: “los teletrabajadores de dirección no sujetos a fiscalización inmediata pueden ejercer su derecho de desconexión”, por lo tanto, en el proyecto del reglamento se debe corregir ese desacierto que vulnera el derecho a la desconexión digital y a la jornada máxima laboral de los trabajadores de dirección y de confianza.

7. La Ley del Teletrabajo y el proyecto del reglamento, señalan como infracción muy grave: “no respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente”, de esta manera, se desincentiva a las empresas el acceso al teletrabajo, porque de acuerdo al artículo 39 inciso a) de la Ley General de Inspección, Ley N° 28806, la sanción por una falta muy grave es la multa de 200 UIT, que es una suma muy alta, que nuevamente genera que las empresas tengan el temor de acceder al teletrabajo.

Entonces, por lo señalado anteriormente, es posible la modificación en parte del proyecto del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, con la finalidad que exista congruencia normativa entre la Ley y su Reglamento y las empresas ante la flexibilidad que otorga la Ley, se incentiven en acceder al teletrabajo, en beneficio de los teletrabajadores y el desarrollo de la productividad de los bienes y servicios en la sociedad a través de las nuevas tecnologías de trabajo aplicadas a las relaciones laborales.

CONCLUSIONES

1. La digitalización de las relaciones laborales al haber mantenido una regulación jurídica ineficaz durante la pandemia y hasta la vigencia de estas normas hasta el 31 de diciembre del 2022, así como con la nueva Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, que a falta de la publicación de su Reglamento es inaplicable hasta la fecha, afectan la jornada máxima laboral.
2. La omisión de las conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital, tanto en el Decreto de Urgencia N° 127-2020 que modificó la vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020 hasta el 31 de diciembre del 2022, la Ley General de Inspección del Trabajo su respectivo Reglamento y la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, que aún no se publica su Reglamento, afectan el procedimiento de inspección del trabajo, que hasta la fecha deja impune las conductas infractoras contra los teletrabajadores.
3. La reforma del derecho a la desconexión digital en el Decreto de Urgencia N° 127-2020 y la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 y la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, al no regular de forma eficiente la jornada máxima laboral y el procedimiento de inspección del trabajo afectan la jornada laboral en nuestro país.

RECOMENDACIONES

- Modificar el proyecto del reglamento de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572 en todo lo que contraviene a la flexibilidad que brinda la propia Ley que reglamenta, a fin de no vulnerar la jornada máxima laboral.
- Incentivar la pronta publicación oficial del reglamento de la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572, dejando previamente sin efecto las contradicciones del Reglamento a la Ley y del mismo modo sugerir la incorporación de las conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital y el procedimiento de inspección de trabajo en la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, a fin de no vulnerar los derechos laborales del teletrabajador.
- Incentivar que la reforma del derecho a la desconexión digital, se lleve a cabo mediante disposiciones normativas eficaces a fin de que no se vulnere la jornada laboral en nuestro país.
- Difundir en todos los centros académicos y en el Congreso de la República las recomendaciones de la presente investigación con el objetivo de que el derecho a la desconexión digital y la jornada laboral se encuentren amparados normativamente de forma eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, E. (2021). “*Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano*”. Tesis para optar el Grado de Maestría en Derecho. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de:

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

Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica. Diseño del proyecto de investigación. Estructura y redacción de la tesis*. Lima: Grijley.

Barajas, S. (1992). *Los contratos especiales de trabajo*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Bastias, C. & Neira, M. (2021). “*El teletrabajo en Chile: análisis crítico del derecho a desconexión digital y los derechos colectivos en la ley N° 21.220*”. Tesis para optar el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Chile. Recuperado de:

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/184917/El-teletrabajo-en-Chile-analisis-critico-del-derecho-a-desconexion-digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cabanellas, G. (1984). *Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual*. D-E. argentina: Editorial Eliasta S.R.L

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Editorial Heliasta SRL.

Castillo et al (2014) *Compendio del derecho laboral peruano*. Perú: Sexta edición ECB Ediciones S.A.C

Del Águila, M. & Guillermo, L. (2019). “*La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728*”. Tesis para optar el título de Abogado. Universidad César Vallejo. Recuperado de:

file:///C:/Users/USER/Downloads/Del%20Aguila_LMV-Guillermo_CLT.pdf

Díaz, T. y Benavides, C. (2016). *Derecho Individual del trabajo. Nuevas tendencias en el proceso de globalización de la Economía. Segunda Edición*: Editora y Librería Grijley E.I.R.L.

García, D. (2015). *La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI*. En W. Godínez & J. García (Coord.), *Metodologías: Enseñanza e investigación jurídicas. 40 años de vida académica-Homenaje a Jorge Witker*, (pp. 449-465). México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Giubergia, M. & Palazuelos, S. (2020). “*Tratamiento de trabajadores que prestan servicios a través de plataformas digitales en el derecho comparado*”. Tesis para optar el optar el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Recuperado de:
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178728/Tratamiento-de-trabajadores-que-prestan-servicios-a-traves-de-plataformas-digitales-en-el-Derecho-Comparado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. & Batpista, M. (2016). *Metodología de la investigación*. México, México: MCGrawHill.

Hernández, R., Fernández, C. & Batpista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MCGraw-Hill.

López, W. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*. Tesis para optar el Grado de Maestría en Derecho de la Empresa. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22161/L%c3%b3pez Jara Necesidad regular derecho%20a%20la%20desconexi%c3%b3n%20digital 1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22161/L%c3%b3pez%20Jara%20Necesidad%20regular%20derecho%20a%20la%20desconexi%c3%b3n%20digital%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maletta, H. (2011). *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*.
Lima: Universidad Pacífico-Centro de investigación.

Mendoza, J. (2021). *Desconexión digital en el teletrabajo y trabajo remoto en Perú, 2020*.
Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Católica de Santa
María. Recuperado de:
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11132/62.1246.D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Miró-Quesada Cantuarias, F. (2003). *Ratio interpretandi*. Lima-Perú: Editorial Universitaria,
Universidad Ricardo Palma.

Montoya, A. (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos Edición.

Montoya, A. (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.

Montoya, U. (1999). *Derecho Comercial 10° Edición. Tomo I*. Lima-Perú: Edición Grijley.

Mora, C. & Puma, A. (2020). “*La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú*”. Tesis para optar el título de Abogado.
Universidad Andina del Cusco. Recuperado de:
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4220/Cristhian_Alexander_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, O. (2010). *Como afrontar una visita inspectiva del Ministerio de Trabajo. Guía operativa 3*. Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A

Ramírez, R. (2010). *Proyecto de investigación: Cómo se hace una tesis*. Primera edición. Perú:
Fondo editorial AMADP.

Rodríguez, D. (2019). “*Los desafíos del derecho de las TIC en la sociedad de la información en el Siglo XXI: Una puerta a la cooperación internacional*”. Tesis para optar el Grado de Doctor en Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad de Rey Juan Carlos.
Recuperado de:

<https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/17560/TESIS%20DOCTORAL%20DANIEL%20RODR%20C3%8CGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, R. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto*. Tesis para optar el título de Abogado. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, H., Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Editorial Mantaro.

Segales, I. (2021). “*Regular el derecho a la desconexión digital en el trabajo virtual, para favorecer la vida en familia del teletrabajador*”. Tesis para optar el Título de Abogado. Universidad Mayor de San Andrés. Recuperado de:

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/28363/TD-5683.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tino, R. et al (2022) *Manual de Fiscalización Laboral*. Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A.

Vázquez, A. (1981). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I, 2da. Edición Actualizada*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Velázquez, A. & Rey, N. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Vivanco, P. (2017). Fundamentos para una concepción de justicia a partir de la lucha entre escuelas jurídicas (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú) recuperado de:

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9860/Vivanco_Nu%c3%b1ez_Fundamentos_concepci%c3%b3n_justicia1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Witker, J. & Larios, R. (1997). *Metodología jurídica*. México: MacGraw-Hill.

Zelayaran, M. (2009). *Metodología de investigación jurídica*. Perú: Ediciones Jurídicas.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA JORNADA LABORAL EN EL ESTADO PERUANO”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL		
¿De qué manera la reforma del derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral en el Estado peruano?	Determinar de qué manera la reforma del derecho a la desconexión digital influye en la jornada laboral en el Estado peruano.	La reforma del derecho a la desconexión digital influye negativamente en la jornada laboral en el Estado peruano.	<p>Categoría 1 Derecho a la desconexión digital</p> <p>Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Digitalización de relaciones laborales. Conductas infractoras. 	<p>Enfoque metodológico de la investigación “La investigación es de un enfoque cualitativo teórico”</p> <p>Metodología paradigmática de la investigación “Investigación teórica jurídica con tipología de corte propositivo”</p>
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUPUESTOS ESPECÍFICOS		
¿De qué manera la digitalización de las relaciones laborales influye en la jornada máxima laboral en el Estado peruano?	Determinar de qué manera la digitalización de las relaciones laborales influye en la jornada máxima laboral en el Estado peruano.	La digitalización de las relaciones laborales influye negativamente en la jornada máxima laboral en el Estado peruano.	<p>Categoría 2 Jornada laboral</p> <p>Subcategorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jornada máxima. Inspección del trabajo 	<p>Diseño del método paradigmático “Se aplicó la interpretación exegética para analizar la Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572”</p> <p>Escenario de estudio “Ordenamiento jurídico peruano”</p>
¿De qué manera la omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano?	Determinar de qué manera la omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano.	La omisión de conductas infractoras sobre el derecho a la desconexión digital influye negativamente en el procedimiento de inspección del trabajo en el Estado peruano.		<p>Caracterización de sujetos o fenómenos “Se analizaron las estructuras normativas y las posturas doctrinarias del derecho a la desconexión digital”</p> <p>Técnicas e instrumento de recolección de datos “La técnica del análisis documental y se usó el instrumento la ficha textual y de resumen, para recopilar datos de los libros y textos legales”.</p> <p>Procesamiento y análisis “Mediante la hermenéutica se procesaron los datos del fichaje para interpretar y fundamentar racionalmente los supuestos”.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de categorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
“Derecho a la desconexión digital (Concepto jurídico número uno)”	Digitalización de relaciones laborales
	Conductas infractoras
“Jornada laboral (Concepto jurídico número dos)”	Jornada máxima
	Inspección del trabajo

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento (Sólo cualitativo empírico)

Se debe precisar que la naturaleza del presente trabajo de investigación es de “enfoque cualitativo teórico, debido a que fueron materia de análisis las propiedades de cada una de las categorías de estudio, así como de sus instituciones jurídicas que se llevó a cabo mediante la hermenéutica jurídica”.

En ese sentido la presente investigación “no es de enfoque cualitativo empírico, por lo que no se aplicará instrumentos de recolección de datos empíricos”.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

Se han utilizado una serie de fichas textuales y de resumen, por lo que se pondrá en evidencia alguna de ellas:

“FICHA TEXTUAL: El procedimiento inspectivo”.

“DATOS GENERALES: Tino et al (2022). *Manual de Fiscalización Laboral*. Perú: Editorial Gaceta Jurídica S.A. Página 65”.

CONTENIDO: “Es aquel comprendido como un servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias (...)” (p. 65).

“FICHA RESUMEN: Derecho al trabajo”.

“DATOS GENERALES. Cabanellas, G. (1984). *Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual*. D-E. argentina: Editorial Eliasta S.R.L. P. 105”.

“CONTENIDO: Cabe destacar que el derecho al trabajo no solo se encuentra relacionado con el deber y la función social del trabajo, sino que de ello surgen otros derechos. En conclusión, podemos señalar que el derecho al trabajo es fundamental y por esa razón debe ser reconocido no solo desee una formación especializada sino para todo aquel que quiera entender en su plenitud el sentido del ordenamiento jurídico”.

“FICHA TEXTUAL: Funciones y actuación de la inspección de trabajo”.

“DATOS GENERALES: Montoya, A. (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos. página 253”.

“CONTENIDO: La vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociales (legales, reglamentarias y pactadas colectivamente). La asistencia técnica a trabajadores y empresarios. El arbitraje, mediación y conciliación en conflictos de trabajo”.

Anexo 5 hasta el 10: (Sólo para el enfoque cualitativo empírico)

No es aplicable al presente caso por ser de un “enfoque cualitativo teórico”.

Anexo 11: Declaración de autoría**DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

En la fecha, yo Gonzalo Requis Carbajal, identificado con DNI N° 04065497, domiciliado en la avenida Graciano Manzana O Lote 3 de la Urbanización Naranja, distrito de Pichanaqui, provincia de Chanchamayo y departamento de Junín, estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: “EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA JORNADA LABORAL EN EL ESTADO PERUANO”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, etc. Y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, febrero del 2023

Gonzalo Requis Carbajal
DNI N° 04065497