



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR Y SU INCIDENCIA EN LA
VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DURANTE LA PANDEMIA DEL
COVID-19

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora:

Becerra Adrianzen, Lucila Noemy

Asesor:

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro
(ORCID: 0000-0003-3796-2580)

Jurado:

Velasco Valderas, Patricia Jannett
Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda
Osorio Jara, Gilberto Claver

Lima - Perú

2024

LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR Y SU INCIDENCIA EN LA VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%
INDICE DE SIMILITUD

27%
FUENTES DE INTERNET

8%
PUBLICACIONES

11%
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.unfv.edu.pe 4%
Fuente de Internet

2 hdl.handle.net 3%
Fuente de Internet

3 repositorio.ucv.edu.pe 2%
Fuente de Internet

4 cdn.www.gob.pe 1%
Fuente de Internet

5 repository.ucc.edu.co 1%
Fuente de Internet

6 www.doccity.com 1%
Fuente de Internet

7 tesis.pucp.edu.pe <1%
Fuente de Internet

8 Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú <1%
Trabajo del estudiante



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL TRABAJADOR Y SU INCIDENCIA EN LA
VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora:

Becerra Adrianzen, Lucila Noemy

Asesor:

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

ORCID: 0000-0003-3796-2580

Jurado:

Velasco Valderas, Patricia Jannett
Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda
Osorio Jara, Gilberto Claver

Lima – Perú

2024

Dedicatoria

A mis padres Martin y Amparo, por su apoyo y amor incondicional.

A mis hermanos Angel y Melissa, compañeros de aprendizaje en este camino llamado vida.

A las personas que me motivan cada día a seguir adelante.

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Descripción y formulación del problema.....	10
1.2 Antecedentes	13
1.3. Objetivos	19
- Objetivo General	19
- Objetivos Específicos.....	19
1.4. Justificación.....	20
1.5. Hipótesis.....	21
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	22
III. METODO	49
3.1. Tipo y nivel de investigación	49
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	50
3.3 Variables.....	50
3.4. Población y Muestra.....	51
3.5. Instrumentos	52
3.6. Procedimientos	52
3.7. Análisis de datos.....	53

3.8. Consideraciones éticas	53
IV. RESULTADOS.....	54
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	73
VI. CONCLUSIONES	76
VII. RECOMENDACIONES	77
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
IX. ANEXOS	84

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Definición Operacional de la variable	50
Tabla 2: De la variable Desconexión digital.....	54
Tabla 3: De la variable Desconexión digital.....	55
Tabla 4: De la variable Desconexión digital.....	56
Tabla 5: De la variable Desconexión digital.....	57
Tabla 6: De la variable Desconexión digital	58
Tabla 7: De la variable Desconexión digital.....	59
Tabla 8: De la variable Desconexión digital.....	60
Tabla 9: De la variable Derechos Humanos	61
Tabla 10: De la variable Derechos Humanos	62
Tabla 11: De la variable Derechos Humanos	63
Tabla 12: De la variable Derechos Humanos	64
Tabla 13: De la variable Derechos Humanos	65
Tabla 14: De la variable Derechos Humanos	66
Tabla 15: De la variable Derechos Humanos	67
Tabla 16: Correlación entre variables HG	69
Tabla 17: Correlación entre variables HE1.....	70
Tabla 18: Correlación entre variables HE2.....	71
Tabla 19: Correlación entre variables HE3.....	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: De la variable Desconexión digital	55
Figura 2: De la variable Desconexión digital	56
Figura 3: De la variable Desconexión digital	57
Figura 4: De la variable Desconexión digital	58
Figura 5: De la variable Desconexión digital	59
Figura 6: De la variable Desconexión digital	60
Figura 7: De la variable Desconexión digital	61
Figura 8: De la variable Derechos Humanos	62
Figura 9: De la variable Derechos Humanos	63
Figura 10: De la variable Derechos Humanos	64
Figura 11: De la variable Derechos Humanos	65
Figura 12: De la variable Derechos Humanos	66
Figura 13: De la variable Derechos Humanos	67
Figura 14: De la variable Derechos Humanos	68

RESUMEN

El objetivo principal de la presente tesis fue determinar la incidencia del incumplimiento de la desconexión digital del trabajador en la vulneración de los derechos humanos, ello en el contexto de la pandemia por Covid-19. Así mismo, la investigación fue realizada con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y explicativo y un diseño no experimental. El estudio se llevó a cabo en el año 2022, teniéndose en consideración la experiencia de los sujetos de estudio desde el inicio de la pandemia por Covid-19. En ese sentido, se tomó en cuenta como espacio geográfico a un grupo de personas que realizó trabajo remoto en la ciudad de Lima durante la pandemia del Covid-19, considerándose una población aleatoria correspondiente a 226 personas. Tras el análisis de los datos recopilados, se pudo aceptar las hipótesis planteadas, puesto que los resultados de la encuesta aplicada reflejaron, en primer lugar, la alta incidencia en el incumplimiento del derecho a la desconexión digital de los trabajadores y, en segundo lugar y como consecuencia, se corroboró la vulneración de los derechos de los trabajadores como el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre e incluso el derecho a la salud.

Palabras clave: desconexión digital, derechos humanos, teletrabajo, medios digitales.

ABSTRACT

The main objective of this thesis was to determine the incidence of non-compliance with the worker's digital disconnection in the violation of human rights, in the context of the Covid-19 pandemic. Likewise, the research was conducted with a quantitative, descriptive and explanatory approach and a non-experimental design. The study was carried out in the year 2022, taking into consideration the experience of the study subjects since the beginning of the Covid-19 pandemic. In that sense, a group of people who performed remote work in the city of Lima during the Covid-19 pandemic was taken into account as geographical space, considering a random population corresponding to 226 people. After analyzing the data collected, it was possible to accept the hypotheses proposed, since the results of the survey showed, firstly, the high incidence of non-compliance with the workers' right to digital disconnection and, secondly and as a consequence, the violation of workers' rights such as the right to rest, to enjoy free time and even the right to health was corroborated.

Keywords: digital disconnection, human rights, teleworking, digital media.

I. INTRODUCCIÓN

En el pasar de los últimos años, el trabajo remoto, o también denominado teletrabajo, ha tenido un gran protagonismo debido a las medidas de aislamiento social por la emergencia sanitaria del Covid-19. Ello debido a que dicha medida fue tomada en varios países y Perú no fue la excepción con la respectiva intervención del Gobierno mediante la emisión de decretos legislativos; lo cual se dio con la finalidad de aportar a la reactivación de la actividad económica que tanto se vio afectada.

Respecto a esas medidas tomadas por parte del Gobierno, se implementó que los trabajadores trasladen sus labores a su domicilio, dependiendo el trabajo u oficio que realicen. Dicho escenario a su vez trajo consigo que los trabajadores traten de equiparar sus obligaciones de trabajo y vida familiar, debido al acceso constante a los medios tecnológicos sin el establecimiento de límites, originando que los trabajadores estuvieran a disposición de sus empleadores durante la mayor parte del día.

En ese sentido, lo más propicio y razonable sería que el Estado Peruano cuente (luego de tres años e iniciada la pandemia) con normativa suficiente para regular el teletrabajo y, a su vez, salvaguardar el respeto y la no vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores a distancia, tal como se ha procurado antes.

Es por ello que se propuso desarrollar la presente investigación, desde la premisa de que la conducta descrita afecta el desarrollo de garantías fundamentales, inherentes, e intrínsecas de los trabajadores, llegando a perjudicar su libertad, descanso, privacidad, salud, entre otros, que de no prestarle la debida atención puede traer consecuencias negativas para el individuo.

Asimismo, el presente trabajo de investigación se desarrollará de siguiente manera:

En el primer capítulo se describe y se realiza la formulación del problema, continuando con los antecedentes nacionales e internacionales, con los objetivos, justificación e hipótesis. En el segundo capítulo se presentarán las bases teóricas importantes para el correcto entendimiento del presente trabajo.

Posteriormente en el tercer capítulo se abordará el método de la investigación aplicado para el logro de los objetivos, prosiguiendo con la contrastación de hipótesis, los resultados obtenidos mediante la investigación y su discusión y análisis.

Luego de ello, se arribará una serie de conclusiones y recomendaciones, culminando con las referencias bibliográficas que fueron de ayuda para la realización del presente trabajo.

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción de la problemática

A inicios del año 2020, la Organización Mundial de la Salud manifestó el brote de la enfermedad del Covid-19, originándose una emergencia sanitaria. Desde entonces, han sido numerosos los esfuerzos internacionales para contener el contagio; sin embargo, esta pandemia continuó trayendo como consecuencia no sólo la infección multitudinaria de grupos sociales, sino también el agravamiento de su estado físico, emocional, permanencia de efectos secundarios y llegando hasta la muerte.

En ese sentido, vemos que en la ciudad de Wuhan en China se registraron los primeros casos de contagios, extendiéndose por todos los países del mundo, llegando a registrarse 761.1 millones de casos de coronavirus hasta el presente año. No obstante, aunque el factor salud figura como el más afectado, no fue el único protagonista ante la presencia de una pandemia mundial, ya que su impacto ha sido notable en varios sectores. Muchos de los países, incluyendo a Perú, en relación con los hechos de flagelo descritos con anterioridad, tomaron la medida de establecer cuarentena obligatoria para así evitar en la medida de lo posible que se propague el Covid-19 en un nivel medio o prolongado.

Por otro lado, a causa del confinamiento social se vieron disminuidas las operaciones del sector privado, lo cual llegó a debilitar la estabilidad laboral. Ello trajo como consecuencia la pérdida de ingresos, por lo que se puede justificar la preocupación de los países, llegando el despliegue de nuevas iniciativas como en el caso del trabajo remoto, siendo una opción viable ante la gran problemática.

De acuerdo con Pérez (2021), el trabajo remoto se ha convertido en una alternativa más factible de aplicar tanto en el sector público como en el sector privado; sin embargo, su aplicación precipitada y urgente debido al contexto de pandemia por el cual estamos atravesando, ha sacado a la luz las diferentes barreras, dificultades y limitaciones que complican la correcta aplicación del teletrabajo, resaltando el caso de este en la administración pública. De ese modo, entre esas deficiencias se menciona los insuficientes equipos informáticos, la falta de capacitación específica y, sobre todo, la imposibilidad de poder verificar que las condiciones de trabajo remoto sean las adecuadas en cada caso particular, cuidando que se garantice en todo momento la salud y bienestar de los trabajadores.

Habría que añadir que esta opción del trabajo remoto trajo consigo muchas dificultades, como que no se respete el horario de trabajo y se viole el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. Referente a ello, Taléns (2018) señala que la necesidad por legislar y ordenar el tiempo que los individuos pasan en el trabajo no es un tema reciente, sino que ha existido desde siempre; por lo que la praxis realizada por las empresas consistente en enviar mensajes, correos o realizar llamadas fuera del horario laboral a sus trabajadores, no es algo de los últimos tiempos.

En ese sentido, podríamos definir a la desconexión digital como un derecho moderno con el cual se va a buscar el debido respeto del horario laboral del trabajador, restringiendo el uso de cualquier medio de comunicación tecnológico para, de ese modo, garantizar los tiempos de descanso, permiso y vacaciones. En consecuencia, se considera que, una vez finalizada la

jornada laboral, el empleado no puede devolver las llamadas, los correos electrónicos corporativos ni los mensajes de texto. Esto está relacionado con el derecho de los trabajadores a no realizar actividades fuera del horario establecido para el trabajo o a ser contactados mediante los diferentes tipos de medios digitales sin que su conducta se interprete como desfavorable, pasiva o evasiva.

En atención a ello, el Estado peruano mediante el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, estipula las disposiciones especiales referidas a la regulación del derecho a la desconexión digital y nuevas faltas de índole laboral, basándose en el enfoque de respetar los derechos del trabajador, debido a que en ocasiones involucra maneras inusuales de necesidades de servicio hacia el trabajador que van desde el mantenimiento del medio tecnológico hasta la ocupación extensa de tareas fuera de los rangos establecidos.

Asimismo, para lograr el presente trabajo de investigación fue indispensable contar con los conocimientos de quienes realizaron trabajo a distancia en la ciudad de Lima durante la pandemia del Covid-19. Es importante prestar especial atención a estos trabajadores de áreas administrativas puesto que debido a la pandemia del Covid-19 empezarían a desarrollar de manera permanente sus labores de forma remota, puesto que la desconexión digital acarrearía inevitables limitantes económica para las empresas en que laboran. Sin embargo, es ineludible quitar la mirada del derecho de desconexión digital y su incidencia en casos del incumplimiento, pues se estaría frente a la penosa situación de vulneración de los derechos fundamentales, los cuales se encuentran protegidos tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

1.1.2 Formulación del problema

Problema General

¿De qué manera la desconexión digital afecta los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19?

1.2.2 Problemas Específicos

PE.1. ¿De qué manera el teletrabajo afecta los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19?

PE.2. ¿De qué manera la hiperconectividad afecta los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19?

PE.3. ¿De qué forma la regulación del teletrabajo influye en la no vulneración de los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19?

1.2 Antecedentes

Nacionales

López (2022) en su tesis titulada “La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente a la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en empresas”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú. En la investigación, el autor sostuvo que frente a la realidad cambiante a la que nos enfrentamos (como las cada vez más utilizadas modalidades de teletrabajo y trabajo remoto), es necesaria la presencia del derecho de trabajo a fin de proteger los derechos de los trabajadores. Objetivos: Determinar si es necesario la regulación del derecho a la desconexión digital para garantizar la protección al descanso, a la salud, a la intimidad y a la conciliación con la vida familiar y personal, de los trabajadores que realizan trabajo remoto y teletrabajo. Se concluyó que existe la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente al abuso de los empleadores de emitir órdenes o comunicaciones por herramientas digitales fuera de la jornada del trabajo, para ello se debe establecer límites, para que el empleador solo pueda emitir ordenes dentro de la jornada de trabajo y se frene la hiperconectividad que afecta derechos fundamentales de los trabajadores.

León (2021) en su tesis titulada “La inaplicación de la Desconexión Digital en el Trabajo Remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021”, de la Universidad César Vallejo, Lima – Perú. En la investigación, la autora sostuvo que, en nuestro

país, el derecho sobre desconexión digital nace a raíz de la nueva laboralidad tecnológica que vivimos a razón de la declaración de estado de emergencia nacional, lo que evidenció que nuestra normativa laboral no se encontraba preparada para afrontar problemas laborales originados a raíz de la pandemia del Covid 19. Objetivos: Identificar la incidencia de la inaplicación de la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto por los empleadores de entidades del sector privado de Lima. Se concluyó que existe vulneración de derechos laborales de los trabajadores remotos relacionados al derecho de desconexión digital, como el derecho a la jornada máxima que afecta el derecho al descanso, que origina perjuicio al trabajador que no tendría tiempo libre para recuperar sus fuerzas físicas y mentales y desconectarse del estrés laboral. Asimismo, el derecho a la salud se ve afectada por largas horas de conectividad del trabajador, frente a una computadora, laptop y/o celular para cumplir con sus actividades laborales; de igual manera, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se ve afectada porque su ritmo de vida cambia drásticamente, restándole el tiempo destinado a su familia.

Cerna (2020) en su tesis titulada “La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019”, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. En la investigación, la autora sostuvo que el uso excesivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el ámbito laboral ha generado perjuicios al trabajador en relación con su derecho al descanso, el cual se ve afectado por la constante comunicación con su centro laboral pasada su jornada laboral. Objetivos: Determinar si es importante la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group. Se concluyó que la desconexión digital en el ámbito laboral es importante para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group - Planta Coishco, pues el 70% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo con el uso de los grupos de WhatsApp para la

comunicación laboral fuera del horario de trabajo debido a que perturba su tranquilidad durante su tiempo de descanso.

Palacios (2020) en su tesis titulada “El trabajo remoto en el Perú: ¿una figura accidental con un futuro prometedor o un llamado a uniformizar la legislación existente?”, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú. En la investigación, la autora sostuvo que frente a la pandemia del Covid-19, el Perú publicó el Decreto de Urgencia N° 026-2020 que buscó concebir la figura del trabajo a distancia como una de las medidas excepcionales y temporales para prevenirla. Objetivos: Analizar si debería optarse por reconocer al teletrabajo como una figura independiente con las modificaciones pertinentes o adherirlo a una legislación general sobre el trabajo a distancia. Se concluyó que es necesaria una nueva regulación del trabajo a distancia general que se adapte a los nuevos cambios y situaciones de emergencia como las actuales.

Solis (2022) en su tesis titulada “Falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual y la consecuente vulneración de los derechos laborales de los teletrabajadores”, de la Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú. En la investigación, el autor sostuvo que, así como el teletrabajo ofrece eficiencia e incluso comodidad, también puede llegar a producir bastantes variables y consecuencias respecto a su uso, sobre todo al teletrabajador, y es por este motivo por lo cual es necesario que la legislación laboral de todo país regule de manera adecuada y completa este tema. Objetivos: Deducir qué derechos laborales de los teletrabajadores son vulnerados por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo, en la legislación peruana actual. Se concluyó que los derechos laborales de los teletrabajadores que son vulnerados, de manera indirecta, por la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al teletrabajo en la legislación peruana actual, son los siguientes: El derecho a una jornada laboral máxima, siendo que los

teletrabajadores requieren de una regulación especial para garantizar el respeto a su derecho a una jornada laboral máxima (...); el derecho al descanso, derivado de la vulneración del derecho a una jornada laboral máxima (...); el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el marco específico del teletrabajo, (...); el derecho a la remuneración en cuanto costos generados por esta modalidad laboral se refiere (...); y el derecho a la intimidad en el trabajo, ya que, en la legislación peruana actual no se regula o limita la instalación de aplicaciones o dispositivos, en los equipos utilizados por los teletrabajadores para realizar su trabajo, por parte del empleador, para monitorear la actividad laboral del teletrabajador, cuando dichos equipos son de propiedad del teletrabajador.

Internacionales

Guzman y Lozada (2021) en su tesis titulada “La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador”, de la Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia. En la investigación, las autoras sostuvieron que el avance de la tecnología, aplicado al ámbito laboral, ha ocasionado cambios de índole positivo para las empresas, partiendo de la premisa que el empleador puede contar con los servicios de sus trabajadores sin que el tiempo y la distancia sea un impedimento. Sin embargo, esta misma situación es origen de diversos problemas por el hecho de que se ha producido una pérdida de los espacios relacionados con las horas de trabajo y su vida privada, lo que a su vez se encuentra en contraposición con el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre. Objetivos: Determinar los peligros a los que se exponen los trabajadores por el incumplimiento de su jornada de descanso. Se concluyó que, a pesar de las grandes ventajas del uso de las tecnologías de la información para las empresas en términos de productividad, estos también pueden significar desventajas para la salud del trabajador (estrés, fatiga, higiene postural y agotamiento), al no obligarse al uso de las mismas únicamente en horario laborales.

Cortés et al. (2020) en su tesis titulada “Trabajo remoto en tiempos de Covid-19 y su impacto en el trabajador”, de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá – Colombia. En la investigación, los autores sostuvieron que antes, cuando aún había presencia de esa fábrica industrial, se podía entender la cooperación y la comunicación en relación a cómo se acomodaban los trabajadores en el espacio físico, esto quiere decir que las relaciones laborales eran mucho más limitadas; pero gracias a las nuevas tecnologías la cooperación entre los trabajadores dejó de depender de la proximidad física, así que la distancia ya no era un impedimento para cumplir con lo estipulado, generando así una minimización del tiempo en las labores, que los empleados puedan estar en locaciones remotas y aun así lograr los objetivos que se plantearon tanto individualmente como grupalmente. Objetivos: Comprender cómo un grupo de trabajadores en la ciudad de Bogotá, interpretan y enfrentan la interacción que se presenta entre la vida laboral y la vida familiar en el escenario del trabajo remoto durante tiempos de COVID-19. Se concluyó que, existe un aumento de la carga laboral y la demanda de las organizaciones hacia los trabajadores, debido en parte a los ajustes que los trabajadores tuvieron que hacer para asimilar las TIC y los desafíos de la actividad remota. Además, los tiempos de desplazamiento y movilidad se han reducido y han sido aprovechados para atender las exigencias de su trabajo en donde los límites de tiempo se desdibujan y las jornadas laborales tienden a prolongarse.

Castillo (2022) en su artículo científico titulado “El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo y su regulación en Ecuador”, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Santo Domingo – Ecuador. En el artículo, la autora sostuvo que, al margen del contexto laboral, el derecho a la desconexión digital se encuentra íntimamente relacionado con la protección de cuatro prerrogativas consolidadas como: la limitación de la duración de la jornada de trabajo, el derecho al descanso, a la salud laboral para evitar la fatiga laboral e incluso en la conciliación de la vida personal y laboral. Derechos que se caracterizan por poseer una dimensión histórica

y jurídica dentro del ámbito laboral, mismo que hasta la presente fecha constituye uno de los aspectos más importantes que inherentemente le pertenecen al ser humano como sujeto de derechos. Objetivos: Examinar la reciente normativa en Ecuador a fin de compararla con las legislaciones de Argentina y Perú y dar un aporte teórico que contribuya al mejoramiento de las ciencias jurídicas en el Ecuador. Se concluyó que las extensas jornadas laborales a las que están sujetas varios trabajadores, ocasionan que se vulnere el derecho a desconectarse de todo teletrabajador acción que afecta directamente a uno de los principios del derecho al trabajo, artículo 326, Numeral 5, que reconoce la Constitución donde especifica que todos los trabajadores deben contar con un lugar adecuado que garantice su salud e integridad y sobre todo, su bienestar y el artículo 24, que se refiere a la recreación, el esparcimiento y el tiempo libre.

Ramón (2021) en su artículo titulado “La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad”, publicado en la Revista d’Internet, Dret i Política de la Universitat Oberta de Catalunya, Barcelona – España. En el artículo, la autora sostuvo que, la pandemia del Covid-19 trajo como consecuencia la transformación del trabajo y la forma telemática de llevarlo a cabo en los grandes grupos, siendo uno de estos el conjunto de los universitarios por lo que la docencia ha sufrido una transformación pasando de clases en aulas físicas universitarias a aulas en plataformas digitales. En ese sentido, resaltan el derecho de la desconexión digital que se regula en la Ley Orgánica 3/2018 española de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, persistiendo un vacío legal del desarrollo de este en el ámbito de la educación universitaria. Se concluyó que las múltiples herramientas que se tienen que utilizar para la docencia (videoconferencias, correo electrónico, plataformas para efectuar pruebas evaluadoras, las defensas virtuales de trabajos de final de grado, máster y tesis doctorales) han hecho inviable el ejercicio del derecho a la desconexión digital. Ello también guarda relación

con la ausencia de buenas prácticas en el ámbito de este derecho, lo cual ha supuesto un notorio incremento de la actividad laboral en comparación con las horas habituales de trabajo presencial.

Pérez (2019) en su artículo titulado “La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?”, publicado en la revista Anuario Jurídico y Económico Escorialense, Madrid – España. En el artículo, la autora sostuvo que la revolución digital, los procesos de automatización y la globalización han cooperado para dar lugar a esa situación actual de conectividad permanente, la cual se estaría haciendo presente en gran cantidad de ámbitos de la actividad humana, no siendo una excepción el sector laboral, en donde la barrera que separa el tiempo de las actividades laborales y el descanso se está haciendo cada vez más imperceptible. Objetivos: Abordar, teórica y empíricamente, el desarrollo del derecho a la desconexión digital como un mecanismo para la construcción de un nuevo modelo en la organización del tiempo de trabajo. Se concluyó que la desconexión digital es completamente necesaria y saludable en la vida del trabajador que realiza sus actividades laborales de forma remota, es por ello que debe promoverse teniendo en cuenta las exigencias de los nuevos entornos de trabajo, en las cuales se respete y no se vulneren los derechos del trabajador.

1.3. Objetivos

- *Objetivo General*

Determinar de qué manera la desconexión digital afecta los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

- *Objetivos Específicos*

OE.1. Determinar de qué manera el teletrabajo afecta los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

OE.2. Determinar de qué manera la hiperconectividad afecta los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

OE.3. Revisar de qué forma la regulación del teletrabajo influye en la no vulneración de los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

1.4. Justificación

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación se orienta a ser una herramienta de consulta en el ámbito laboral, con el augurio de convertirse en un antecedente para futuras investigaciones. Así mismo, será necesario el desglose de la figura de la desconexión digital que emana de una modalidad de trabajo a distancia en la reciente pandemia de Covid-19. De igual forma, se brindará la presentación de resultados y conclusiones, los cuales podrán ser incorporadas y consideradas por estudiantes y profesionales del derecho en el entorno nacional e internacional, ya que quedará demostrado la incidencia del incumplimiento de la desconexión digital del trabajador en la vulneración de derechos humanos durante la pandemia por Covid-19.

Justificación práctica

El presente estudio permitirá obtener un contexto real acerca del incumplimiento de la desconexión digital en las empresas, teniendo en consideración la experiencia de los trabajadores administrativos que desarrollaron sus actividades de manera remota durante la pandemia del Covid-19. Así mismo les podrá proporcionar a las entidades, tanto privadas como estatales, un conocimiento útil en cuanto a los instrumentos jurídicos aplicables para la efectividad de garantías constitucionales en la materia.

Justificación metodológica

La presentación de un trabajo investigativo, con el objetivo de obtener el título profesional de abogado, para lo cual se requiere la implementación de técnicas y procedimientos metodológicos ajustados a los objetivos planteados. En este orden, se hace importante la indicación de criterios que derivan de la investigación cuantitativa.

Justificación Social

El derecho del trabajo es, en esencia, un tópico de relevancia social que atañe el abordaje de derechos fundamentales, inclusive el desarrollo teórico con el que se busca contextualizar lo relacionado con instrumentos legales en hechos concretos y a su vez con las posibles soluciones e invocación de mecanismos para minimizar esta problemática.

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

La desconexión digital afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Hipótesis específicas

HE.1. El teletrabajo afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

HE.2. La hiperconectividad afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

HE.3. La regulación del teletrabajo influye significativamente en la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

Capítulo primero: La Desconexión Digital

Aspectos generales

En los últimos años, las telecomunicaciones se han venido desarrollando junto con la tecnología. Este progreso hace posible que hoy en día podamos ser testigos de la aplicación de una nueva modalidad de trabajo por la cual las personas están permitidas a efectuar sus responsabilidades laborales en un lugar distinto a la empresa, siendo que pueden desarrollarse prácticamente en cualquier lugar donde tengan disponible dispositivos tecnológicos y conexión a internet. Esto, tiene como objetivo reducir costos al empleador, así como también buscar un cambio positivo en la calidad de vida del trabajador (Buitrago, 2020).

El trabajo remoto puede ser generador de múltiples beneficios como productividad efectiva, reducción de niveles de costo, flexibilización, factores ambientales, entre otros, pero también existen desventajas, resaltando entre ellas la vulneración del derecho a la desconexión digital y la salud.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), en el contexto de la pandemia producto del Covid-19, el trabajo remoto favoreció la persistencia de diversos de negocios y empleos. De este modo, una situación totalmente inesperada dio pie a una nueva perspectiva del ámbito laboral, dejando abierta una posibilidad llena de oportunidades y desafíos. En ese sentido, se ve como un factor de afectación a los trabajadores a la conexión prolongada a sus actividades laborales; llegando al punto, tras más de tres años de trabajo bajo esta modalidad, de que los trabajadores muestran signo de fatigas, agotamiento extremo, depresión y otros trastornos físicos. Por ello, se puede asegurar que la línea que divide la vida laboral y la vida familiar ha ido desvaneciéndose poco a poco, dando lugar a la invasión de una en la otra.

López (2021), en su artículo titulado “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, tomó en cuenta el contexto de la pandemia por Covid-19 y la implantación del trabajo remoto para realizar un estudio sobre los diferentes mecanismos que utilizan las empresas para el control del tiempo en el trabajo de sus colaboradores. De esta forma, se pudo determinar que el teletrabajo no permite una distinción adecuada entre el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo de descanso o recreación. Esta situación estaría ocasionando que el trabajador cuente con carga laboral en una dimensión que sería inasumible en muchos casos, desde una perspectiva de salud ocupacional. Estas situaciones en su conjunto serían la causa de un estrés agravado en el trabajador, lo cual estaría asociado a la falta de un tiempo adecuado de desconexión de las actividades laborales. Aunado a ello tenemos que, situándonos en ese contexto, resulta inviable el poder desarrollar un proyecto de vida familiar y personal que esté adecuado y vaya con la mano de los proyectos laborales.

Conceptualización de Desconexión Digital

En relación con la desconexión digital, el Decreto de Urgencia N° 026-2020 señala el respeto del mismo como parte de las obligaciones tanto del empleador como del trabajador, siendo que 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”.

Por su lado, el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, señala en su artículo 24 numeral 24.1 que constituye el derecho a la desconexión digital el apagado o desconexión de los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos que emplean para brindar sus servicios, en horario distinto a su

jornada laboral, durante los períodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral.

Siguiendo el orden de los criterios mencionados, se puede definir el derecho a la desconexión digital como el que permite a los trabajadores apagar sus dispositivos digitales vinculados al trabajo, garantizando el correcto disfrute de sus períodos de descanso, sin afrontar posibles consecuencias perjudiciales en su relación laboral.

Regulación jurídica

Previo al fenómeno mundial del Covid-19, el Estado peruano ya regulaba -aunque de manera gaseosa- la figura del teletrabajo. Con la Ley N° 30036 publicada en el diario oficial El Peruano el 05 de junio de 2013, se reconoció el teletrabajo como la realización subordinada de labores del trabajador empleando medios informáticos, omitiendo así que tenga que acudir presencialmente a la entidad a la cual brinda sus servicios. El reglamento de esta ley se aprobó más de dos años después a través del Decreto Supremo N° 009-2015-TR, publicado el 03 de noviembre de 2015.

En esta oportunidad, lo que se buscaba lograr con esta regulación era la inclusión de la poblaciones vulnerables -ya sea las personas discapacitadas, madres de niños pequeños- en el mercado laboral. Sin embargo, en dichos documentos no se contempló el derecho a la desconexión digital, dejando ese vacío en la norma.

Debido a la pandemia por Covid-19, el derecho a la desconexión digital es nuevamente reconocido en la legislación peruana mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, referente a la recuperación del empleo formal debido a la pandemia, contemplándose diversas disposiciones entre las que reconocen el derecho a la desconexión digital frente a la

problemática del trabajo a distancia, a fin de que se determine el término de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Asimismo, el reglamento de la Ley general de Inspección del Trabajo en su artículo 25° numeral 6, hace mención que es una desobediencia, legalmente hablando, el incumplimiento del contenido normativo acerca de la jornada diaria laboral, sobretiempo, trabajo nocturno, vacaciones, refrigerio, descansos, licencias, permisos y tiempo de trabajo en general; por lo que al evidenciarse alguno de estos tipos de transgresiones hacia el trabajador da lugar a la apertura de un procedimiento de inspección. No obstante, las acciones se tornan limitadas en el desarrollo de dichas actuaciones, así también en cuanto a la predictibilidad en el momento de imponer sanciones.

Relacionado con el derecho laboral, en lo que respecta la Constitución Política del Perú establece en el artículo 25°, en relación con la jornada ordinaria de trabajo, se indica que la misma comprende ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo y lo contrario supondrá jornadas acumulativas o atípicas. Así mismo, se dispone que se tiene derecho a descanso semanal y anual con carácter remunerado; por lo tanto, es deber del empleador realizar acuerdos con sus trabajadores relacionados con las jornadas laborales, resaltando que el cumplimiento del respectivo derecho es importante tanto en el ámbito público como privado.

En principio, se puede comprender que lo señalado en nuestra Constitución Política invoca los derechos directamente relacionados con la libertad humana y lo subdivide en garantías que son aplicables a todos los ciudadanos, las cuales son específicas y que contienen regulaciones especiales, tal y como lo es el caso de lo concerniente a los derechos laborales.

Por otro lado, de manera tardía frente al fenómeno del teletrabajo, el Estado Peruano publicó la Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo (también conocida como la Nueva Ley de Teletrabajo, puesto que con ella se derogó la antigua Ley de Teletrabajo, Ley N° 30036) el pasado 11 de setiembre del 2022, en adelante la Ley; y, más recientemente, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR de 26 de febrero de 2023, en adelante el Reglamento.

En principio, la Ley reconoce expresamente, dentro de los derechos del teletrabajador, el derecho a la desconexión digital en su artículo 6 numeral 6.3. Así mismo, una novedad resaltante en la Ley es el reconocimiento del derecho que tiene todo teletrabajador a ser provisto de los equipos, el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, así como también la compensación por el uso del servicio de energía eléctrica, que les sea necesario para poder cumplir con sus obligaciones laborales.

Ahora bien, así como el empleador está en la obligación, de acuerdo con el artículo 8 numeral 8.5 de la Ley, de respetar la desconexión digital de sus teletrabajadores, este último tiene la obligación de encontrarse disponible durante la jornada laboral para toda coordinación que resulte necesaria, conforme el artículo 7 numeral 7.6 de la Ley. Ello se complementa con el artículo 10 del Reglamento el cual se menciona que es obligación del teletrabajador el reportar y dar cuenta de las labores realizadas durante su jornada laboral. En ese sentido, vemos que está en la facultad del empleador determinar la forma en que se podrá dar cumplimiento a dicha obligación; es decir, puede definir los canales digitales, mecanismos, medios, incluso la periodicidad en que el teletrabajador deberá rendir cuenta de sus labores.

Ahora bien, la desconexión digital no solo garantiza que el teletrabajador descanse diariamente las horas fuera de horario laboral, sino que dicho concepto abarca también lo referente al descanso semanal obligatorio, las vacaciones obligatorias anuales, las horas de

lactancia, las licencias por paternidad o maternidad, así como también las licencias o permisos por accidentes o enfermedad, entre otros.

Claro está que también es posible que se contemplen circunstancias excepcionales o de fuerza mayor en las que el empleador requiera que el teletrabajador atienda temas laborales ya sea después de su horario laboral o incluso durante los fines de semana o feriados. En esos casos, se deberá cumplir con el debido pago de horas extra (sector privado) o con la compensación con descanso físico equivalente (sector público).

Por último, los empleadores deberán tener en cuenta que la falta de respeto al derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo es considerada una infracción muy grave de acuerdo con el artículo 25 numeral 25.30 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. En ese sentido, de no cumplirse con lo determinado por la Ley y el Reglamento en relación con la desconexión digital, los empleadores podrán ser sujetos a una sanción por parte de la autoridad fiscalizadora laboral.

Legislación comparada

A través de la Ley N° 2191 de 2022, el Estado Colombiano reguló el derecho a la desconexión digital estableciendo que la totalidad de los trabajadores o servidores públicos gozan del mismo, precisando que este derecho inicia al finalizar la jornada laboral. Y no solo eso, sino que también señala que es deber del empleador respaldar que el empleado o servidor público goce efectiva y plenamente su tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y su vida personal y familiar.

La Nación Argentina, por su lado, en el año 2020 promulgó el Régimen Legal del contrato de Teletrabajo mediante la Ley N° 27555. Esta ley es más específica y directa al

señalar que “la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias”. Adicional a ello, prohíbe al empleador la remisión de comunicaciones por ningún medio una vez culminada la jornada laboral.

Desde la perspectiva europea, España cuenta con un precedente lejano en materia de desconexión digital: la sentencia dictada el 17 de julio de 1997 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Dicha sentencia se dio en razón a la comunicación de una empresa a sus colaboradores que contasen con un teléfono celular otorgado por la compañía; indicaron que todo uso del mencionado dispositivo debía ser exclusivamente para tratar temas laborales; de igual modo, ordenaron que los trabajadores “comerciales” debían tener permanente e ininterrumpida conexión con el mismo. En ese sentido, entre las cuestiones accionadas por el Sindicato, expusieron una en la cual plantearon la vulneración al derecho de desconexión digital. En consecuencia, referida sentencia determinó que la obligación de mantenerse conectado de manera permanente a los equipos celulares de la empresa claramente perjudicaría los derechos de los trabajadores (Ayerra, 2022).

Más de veinte años después, en el artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018 publicada el 06 de diciembre de 2018 en el Boletín Oficial del Estado – BOE, España plasma la garantía del derecho a la desconexión digital de los trabajadores y empleados públicos, avalando de ese modo el pleno respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, sin dejar de lado su derecho a la intimidad personal y familiar. Notemos que, en este caso, la regulación del derecho a la desconexión digital es incluso anterior a la pandemia por Covid-19.

El Teletrabajo - Regulación Jurídica

El teletrabajo o trabajo remoto está regulado en el Perú en la Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo, publicado en el diario oficial El Peruano el pasado 11 de setiembre del 2022; así

como por su Reglamento, el cual fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, publicado en el diario oficial El Peruano el 26 de febrero de 2023.

Sin embargo, este no fue el primer intento del Estado Peruano para regular la figura del teletrabajo. El 05 de junio del 2013 se publicó la Ley N° 30036, con la cual se pretendía regular el teletrabajo, pero principalmente priorizando la inclusión de las poblaciones vulnerables -ya sea las personas discapacitadas, madres de niños pequeños- en el mercado laboral. A pesar de la existencia de este dispositivo legal y de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2015-TR. Otro punto a resaltar es que esta antigua Ley del Teletrabajo y su Reglamento no se contempló el derecho a la desconexión digital, dejando ese vacío en la norma.

Sin embargo, no se podría precisar el inicio de la aplicación del teletrabajo con la publicación de Ley N° 30036 o de su reglamento, puesto que incluso previo a ello algunas empresas hacían uso de esta figura con sus colaboradores. De acuerdo con Culqui y Gonzales (2016):

Si bien en nuestro país no se reguló esta modalidad sino hasta el año 2013, se tiene conocimiento de empresas que con anterioridad a la promulgación de la norma ya venían implementando esta modalidad de trabajo, en sus respectivas organizaciones, así tenemos a empresas como IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otras. Estas empresas tienen en común ser empresas transnacionales con oficinas en el Perú, por lo cual probablemente la aplicación de la modalidad de teletrabajo se deba a su experiencia de implementación en otros países. (p. 102)

Aun así, el teletrabajo no era una práctica regular o constante en la mayoría de entidades públicas o privadas, y no fue sino hasta llegado el fenómeno del Covid-19 que se vio la necesidad de una nueva regulación más completa y más inclusiva en cuanto a derechos.

El teletrabajo - Características

Conforme con la Ley N° 31572, el teletrabajo “es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral”. Así mismo, de acuerdo con dicha ley y su reglamento, las características del teletrabajo son las siguientes:

CONTRATACION DEL TELETRABAJADOR O CAMBIO DE MODALIDAD.

Para que pueda establecerse una relación de teletrabajo, es necesario que dicha situación se encuentre plasmada en un documento que puede ser un contrato al inicio de la relación laboral, o un acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores. En dicho documento deberá establecerse, además, las condiciones en que se realizará el teletrabajo.

En los casos de cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo o viceversa, debe existir acuerdo entre las partes que son el empleador y el trabajador o teletrabajador; sin embargo, se puede presentar situaciones en las que se dé por solicitud del trabajador o por decisión unilateral del empleador:

Variación de modalidad por solicitud del trabajador o teletrabajador. El trabajador o servidor civil o teletrabajador puede plantear a su empleador una solicitud de cambio de modalidad de prestación de labores. Esta solicitud es evaluada por el empleador quien deberá darle respuesta en un plazo máximo de 10 días hábiles. En caso de que lo deniegue, sus razones deben estar sustentadas. Así mismo, en caso de que haya transcurrido el plazo máximo y que el trabajador o servidor civil o teletrabajador no haya recibido respuesta alguna a su solicitud, esta se entiende por aprobada.

Variación de modalidad por decisión del empleador. Mediando razones debidamente sustentadas, el empleador puede tomar la decisión unilateral de modificar la modalidad de

trabajo de presencial a teletrabajo, o viceversa. En ese caso, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor civil o teletrabajador cuente con las herramientas, capacitación y condiciones de trabajo adecuadas para realizar sus labores. De igual forma, deberá informar dicha medida por conducto formal escrito o medios electrónicos al trabajador o servidor civil o teletrabajador, ello como mínimo 10 días hábiles antes a hacerse efectivo dicho cambio.

Finalmente, es importante recalcar que ante la variación de modalidad de forma presencial a teletrabajo o viceversa, la naturaleza del contrato primigenio que dio origen a la relación laboral, así como las otras condiciones establecidas con anterioridad al cambio de modalidad, se mantienen intactas frente dicho cambio.

CONTRATO O ACUERDO DE CAMBIO DE MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE LABORES.

En caso de contratación de personal para realizar teletrabajo o de cambio de modalidad de prestación de labores de presencial a teletrabajo, las partes deberán definir una serie de aspectos mínimos:

Modalidad. Se deberá determinar si el teletrabajo de realizará de manera parcial o total y, en caso se realice de forma parcial, se deberá detallar el tiempo durante el cual deberá laborar de forma presencial.

Periodo. El periodo por el cual se aplicará el teletrabajo podrá ser temporal o permanente, de acuerdo con las necesidades de la entidad empleadora.

Obligaciones del empleador y derechos y obligaciones del teletrabajador. De manera general se deben señalar tanto las obligaciones del empleador como los derechos y obligaciones del teletrabajador que se encuentren en relación al desarrollo de labores en el marco del teletrabajo.

Plazo de preaviso para asistencia presencial. Puede presentarse situaciones en las cuales el empleador requiera de la asistencia presencial de su teletrabajador. En ese sentido, se deberá definir el plazo mínimo de preaviso que deberá cumplir el empleador para notificar al teletrabajador esta medida. Para los casos de fuerza mayor o cuando medien causas imprevisibles, dicho plazo no será exigible.

Distribución de la jornada laboral. La jornada laboral no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Si la jornada laboral diaria no se estableciera de manera continua o si fueran menores de 8 horas, solo se podrá asignar jornadas hasta máximo 6 días a la semana. En relación con la desconexión digital, esta se debe considerar como mínimo 12 horas por cada periodo de 24 horas.

Lugar de prestación de labores. En el contrato o acuerdo de cambio de modalidad de trabajo, se establecerá el domicilio declarado por el teletrabajador a manera de referencia del lugar donde desarrollará sus labores, a menos que las partes fijen un lugar específico para ello.

Implementación de ajustes. En caso se cuente con algún teletrabajador con discapacidad, el empleador es responsable de detallar la implementación de los ajustes razonables que les sean solicitados.

Mecanismos de comunicación, supervisión y control. Se deberá definir los mecanismos por los cuales el empleador establecerá comunicación con el teletrabajador, así como también los que servirán para supervisión y control de las labores de este último.

Plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores. Se definirá las condiciones de suministro de equipos tecnológicos y servicio de internet, conforme con los acuerdos entre las partes. Estas condiciones podrán ser actualizadas.

Mecanismos de compensación económica. Para la realización de teletrabajo, el teletrabajador hará uso de equipos tecnológicos, servicio de internet y energía eléctrica, lo cual claramente tiene un costo. En ese sentido, se deberá establecer cuál será el mecanismo de compensación económica por dichos costos asumidos por el teletrabajador.

Provisión de equipos tecnológicos. En caso de que el empleador provinee al teletrabajador con equipos tecnológicos, deberá constar en el contrato o acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores las medidas de seguridad necesarias a ser tomadas por el teletrabajador; así también como la periodicidad tras la cual se debe realizar el mantenimiento que asegure su funcionamiento adecuado.

Medidas de seguridad y salud en el teletrabajo. En lo relacionado a seguridad y salud en el escenario del teletrabajo, el empleador debe considerar temas como la ergonomía y la desconexión digital.

Medidas de seguridad de la información. El empleador deberá establecer políticas y medidas de seguridad en aras de proteger la información que el teletrabajador maneje.

Medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo. El hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una realidad que cada vez está calando más en nuestra sociedad. Por ello, es necesario que el empleador detalle las medidas que se tomarán para prevenir y/o erradicar el hostigamiento sexual en el marco del teletrabajo.

Prohibición de utilizar a terceros. Finalmente, es importante que exista una declaración jurada en la que señale la prohibición al teletrabajador de hacer uso de otras personas para la realización del teletrabajo por el cual fue contratado.

LUGAR DE DESARROLLO DEL TELETRABAJO.

El lugar o lugares en el cual el teletrabajador realizará habitualmente sus labores será definido por él mismo. Este deberá ser comunicado al empleador previo al inicio de la prestación de labores y podrá ser dentro de territorio nacional como fuera de él. En este último caso, empleador y teletrabajador deberán coordinar las condiciones específicas que regirán esta modalidad.

Sin embargo, en caso de que el teletrabajador decida cambiar dicho lugar habitual de trabajo, deberá comunicar (solo de manera informativa) a su empleador con una anticipación mínima de 5 días hábiles. En ese sentido, en aras de salvaguardar el bienestar del teletrabajador, el empleador aplica de manera unilateral el denominado “mecanismo de autoevaluación alternativa”.

El mecanismo de autoevaluación alternativa se aplica para la identificación de peligros y evaluación de riesgos dentro del lugar habitual de desarrollo de labores del teletrabajador. Para realizarlo, se utiliza un formulario de autoevaluación elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. En tal sentido, el teletrabajador deberá presentar el formulario de autoevaluación a manera de declaración jurada, identificando de esta forma los diferentes peligros y/o riesgos a los que se podría ver expuesto en la realización de sus labores. Así mismo, con esta información el empleador podrá ser capaz de capacitar al teletrabajador sobre las diferentes medidas, condiciones y recomendaciones en relación con seguridad y salud en el teletrabajo, las cuales deberá cumplir de manera obligatoria durante el desarrollo de sus labores.

En ese sentido, ante un eventual cambio de lugar habitual de teletrabajo, el empleador debe cumplir con brindar las facilidades necesarias para la prestación de labores. Así mismo, es importante recalcar que el plazo de 5 días hábiles de anticipación mínima para comunicar

este cambio no será aplicable en caso medie una causa justificada por la cual sea necesario el cambio de lugar de manera inmediata.

EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y GASTOS RELACIONADOS.

En lo relacionado a los equipos y herramientas necesarios para el correcto desarrollo del trabajo remoto, estos deben ser proporcionados por el empleador, teniendo el teletrabajador el deber de cuidar los bienes que le son otorgados. Así mismo, el empleador debe responsabilizarse de realizarles el mantenimiento necesario.

Otro factor importante son los servicios de conexión a internet y energía eléctrica, los cuales también deben ser proporcionados por el empleador.

Sin embargo, tanto el costo de los equipos y herramientas como el de los servicios de conexión a internet y energía eléctrica podrán ser cubiertos por el trabajador si así lo pactan ambas partes en el contrato o acuerdo de cambio de modalidad de prestación de labores.

TELETRABAJADOR CON DISCAPACIDAD.

En el caso de los teletrabajadores que cuenten con algún tipo de discapacidad, el empleador deberá garantizar no solo la provisión de herramientas y software para el teletrabajo, sino también la adaptación de estos a las necesidades del teletrabajador con discapacidad. Así mismo, de ser necesario se deberá realizar ajustes en los horarios de trabajo y la organización del mismo.

El Teletrabajo - Carga Laboral y Productividad

De acuerdo con Chavarría (1987) “La carga laboral o carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral” (p. 01)

Con la llegada de la pandemia del Covid-19 se dio la aplicación masiva de la modalidad de teletrabajo tanto en empresas privadas como en entidades públicas. Al ser una práctica laboral nueva para muchos, la mayoría de los teletrabajadores no lo supo manejar adecuadamente y llevaron el desarrollo de sus labores a jornadas extensivas.

Eso llevo a que muchas veces el empleador piense que puede tener la plena disponibilidad del teletrabajador en cualquier momento del día y de la semana, lo cual acaba con cualquier concepto de descanso o vida privada para el teletrabajador. Esta situación es la que se busca controlar con el adecuado respeto al derecho de desconexión digital del trabajador.

Claro está que el nivel de la carga laboral va a depender del tipo de trabajo, rubro, incluso cargo del trabajador/teletrabajador; sin embargo, se ha logrado ver este “exceso de trabajo” en casi todos los ámbitos y rubros laborales en que el personal teletrabaja.

En relación a la carga laboral, también es necesario analizar el nivel de productividad o rendimiento laboral del teletrabajador. Conforme estudios realizados por Groen et ál. (2018) a trabajadores de una institución de servicios financieros, se determinó que los trabajadores a los que se les permitía teletrabajar mostraron menor énfasis en el control de su producción, en comparación con los trabajadores que no les permitían teletrabajar.

En ese sentido, resulta necesario poner mayor control en lo referente a los teletrabajadores o, medir su productividad en base a resultados, lo cual sería más cuantificable y factible para ambas partes, teletrabajador y empleador.

El tema del control de los medios digitales se tocará en un subcapítulo posterior.

Uso de Medios Digitales o Tecnologías de la Información y la Comunicación

Ahora bien, para el desarrollo de la presente investigación es necesario reconocer que la desconexión digital y los derechos humanos tienen su punto de confluencia en los derechos del teletrabajador; en ese sentido, para hablar de esos dos conceptos, previamente se debe

analizar el contexto en que se requiere al trabajador la conexión remota para el desarrollo de sus funciones.

A pesar del desarrollo de la globalización tecnológica, y con ella los medios digitales, en el mundo pre Covid-19 no se utilizaban estas herramientas en la magnitud que ahora se hace; sin embargo, estuvieron a nuestra disposición para ser empleados en aras de la conservación laboral, social, cultural, entre otros aspectos.

Si un evento social como la pandemia por Covid-19 hubiera suscitado hace 25 años atrás, cuando el internet y los medios digitales no estaban tan desarrollados como en la actualidad o, en todo caso, no era de acceso masivo como lo es ahora; es muy probable que miles de empresas hubieran quebrado, millones de personas hubieran quedado desempleadas y gran cantidad de emprendimientos hubieran fracasado.

Como ejemplos de medios digitales o medios electrónicos podemos mencionar el correo electrónico, aplicaciones profesionales de mensajería instantánea, programas o portales institucionales, incluso el aplicativo WhatsApp, entre otros. Estos, también se conocen bajo el concepto de TIC o Tecnologías de la Información y la Comunicación, cuyo uso es esencial para que el teletrabajador pueda cumplir sus funciones.

Sin embargo, a pesar de que las TIC son imprescindibles para el desarrollo del teletrabajo, también son utilizadas para potencializar el trabajo en las empresas de manera presencial (Pérez et ál, 2004-2005). Por lo tanto, el recurrir al teletrabajo no generó mayor problema respecto al uso de las TIC en los trabajadores que hacían uso de ellas mientras realizaba sus labores de manera presencial, puesto que ya tenían un conocimiento previo. “La mayoría, piensa que teletrabajar, se refiere al uso de las tecnologías en el quehacer diario y de cierta manera es así. El teletrabajador requiere del conocimiento y uso intensivo de las TIC en el desarrollo de sus actividades” (Osio, 2010, p. 96).

Finalmente, lo expuesto nos lleva a la conclusión de que, si un nuevo evento social de la dimensión de la pandemia por Covid-19 o mayor a ella vuelve a azotar nuestra sociedad, estaríamos mejor preparados que en el año 2020, puesto que la gran mayoría de las empresas ya cuentan con sistemas para el correcto desarrollo del teletrabajo; así como también contamos con una nueva Ley del Teletrabajo y su Reglamento, los cuales están más alineados a las necesidades de la actual sociedad.

Medios digitales disponibles y mecanismos de control

Tal como se señaló en el apartado de características del teletrabajo, el empleador debe provisionar al teletrabajador con equipos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de las labores del teletrabajador. Así mismo, el teletrabajador debe cumplir ciertas obligaciones como el adecuado cuidado y responsabilidad frente a esta disponibilidad. En ese sentido, vemos que el desarrollo de las labores del teletrabajador va a depender en gran medida de los medios digitales que tenga disponible, ya sea por facilitación de su empleador o ya sean propios.

Al respecto, Peiró y Soler (2020) afirman que:

El trabajo a distancia requiere conexión a Internet con tecnologías digitales y equipos adecuados. Esta forma de trabajar proporciona mayor flexibilidad espacial y temporal y puede ofrecer ventajas para empresas y trabajadores, pero estas no son iguales para todas las ocupaciones, razón por la cual está más presente en algunas de ellas y escasamente en otras. (p. 02)

Por otro lado, es importante conocer los mecanismos de control de los que puede hacer uso el empleador para supervisar el uso de estos medios digitales por parte de sus teletrabajadores y, por tanto, su productividad.

Está claro que va a resultar mucho más difícil para el empleador controlar las labores de un trabajador que realiza teletrabajo, que uno que labora de manera presencial. En las palabras de Molina et ál. (2021), “Sobre la forma en que las organizaciones tengan un control específico sobre el rendimiento en el desempeño de sus empleados, resulta indiscutible que el teletrabajo reduce la posibilidad de supervisar el comportamiento de los empleados de manera directa” (p. 60).

En ese sentido, lo primero y más importante para poder realizar un adecuado seguimiento de las labores del teletrabajador sería la suscripción de un acuerdo de teletrabajo correctamente estructurado, donde se defina claramente los objetivos que se busca obtener del trabajador remoto. Así mismo, es recomendable establecer reuniones semanales o quincenales en las que se pueda dar seguimiento al cumplimiento de objetivos trazados. Finalmente, para un mayor control, se podría optar por sistemas de medición del tiempo como softwares de teletrabajo que cuenten con indicadores por los cuales se pueda medir el nivel de productividad de los teletrabajadores.

La hiperconectividad

El término hiperconectividad fue acuñado a inicios de siglo XXI por los expertos en ciencias de la información Barry Wellman y Anabel Quan-Haase para referirse al uso sincronizado y coordinado de distintos dispositivos y medios de comunicación. (López, 2022)

Sin embargo, en la sociedad actual se utiliza el término hiperconectividad o hiperconexión para referirnos al aspecto negativo del constante uso de tecnologías en nuestro día a día. Los individuos nos encontramos gran parte del día conectados a algún dispositivo electrónico ya sea computadora, tablets, smartphones, entre otros. Este acceso a toda hora y en todo lugar a diferentes medios de comunicación en múltiples plataformas es lo que llamamos hiperconectividad; ya sea por motivos de estudio, trabajo, diversión u ocio, muchas veces se

nos puede salir de control puesto que no hay un correcto manejo del acceso a la red, lo cual genera agotamiento mental, bajo rendimiento laboral, insomnio, entre otras consecuencias.

Hiperconectividad y teletrabajo

La conexión a internet nos brinda, entre otras cosas, acceso la nube, la cual de acuerdo con las palabras de Alonso (2022) es: “Una red de servidores distribuidos por todo el mundo que están operativos 24 horas al día los 365 días del año y que funcionan como un único ecosistema para que podamos almacenar todo tipo de datos, programas y plataformas informáticas”.

Siguiendo esa línea, la nube es un agente que nos va a permitir acceder a todo tipo de información almacenado en ella, prácticamente desde cualquier lugar en que se cuente con un dispositivo electrónico y conexión a una red de internet.

Al llevar esa idea al tema planteado en la presente tesis, a primera vista se observa que el acceso a este tipo de tecnología favorece enormemente al teletrabajo, y es así; sin embargo, el mal uso o uso excesivo de este puede llegar a ser perjudicial. “La era tecnológica permite trabajar en cualquier momento y lugar, por lo que los límites clásicos del tiempo y del lugar de trabajo se rompen fácilmente” (Cardim, 2023, p. 421).

En ese sentido, resulta válido afirmar que el teletrabajo favorece la hiperconectividad puesto que muchas veces el empleador piensa que puede tener disponibilidad del teletrabajador a cualquier hora del día y cualquier día de la semana, lo cual acaba con cualquier concepto de descanso o vida privada.

Así pues, la hiperconectividad llega ser contraproducente debido a que genera en el teletrabajador repercusiones como estrés, problemas de sueño, depresión, falta de concentración, bajo rendimiento laboral, entre otros. Por otro lado, Pérez (2021) sostiene que la hiperconectividad “Puede provocar constantes interrupciones – llamadas de teléfono, correos

electrónicos, notificaciones de LinkedIn, etc. – y eso dificulta la atención, la concentración y, en consecuencia, afecta negativamente a la eficacia en el trabajo” (p. 505).

En la misma línea, Ayala (2015) asegura que la hiperconectividad “Impide centrarse en el propio trabajo, pues se producen interrupciones en la realización de tareas, lo cual conduce a la multitarea, pues se intenta cumplir con el propio trabajo al tiempo que se responde a los demás para obtener información” (p. 251)

En ese sentido, vemos que la desconexión digital es un derecho necesario para evitar las consecuencias negativas de la hiperconectividad; por lo que, aparte de garantizar el cumplimiento de derechos laborales del teletrabajador, estamos conservando y protegiendo la salud física y mental del mismo.

Comunicación fuera de horario laboral y horas continuas de conexión

Con el respeto del derecho de desconexión digital, se garantiza que el teletrabajador descansa diariamente las horas fuera de horario laboral, así también como el día de descanso semanal obligatorio, descanso vacacional anual, las horas de lactancia, licencias por paternidad o maternidad, licencias o permisos por accidentes o enfermedad, entre otros; sin embargo, conforme lo señala Cabra (2022) “Escribir por la noche, los fines de semana o en vacaciones es una práctica más normalizada a nivel laboral de lo que debería”.

En ese sentido, conforme a lo señalado en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, durante los descansos, vacaciones y otros momentos en los que se suspenda la relación laboral, el teletrabajador tiene derecho a desconectarse del ordenador, teléfono y otros dispositivos utilizados para prestar sus servicios. Sin embargo, a pesar que se desconectan de los medios informáticos utilizados para la realización de sus labores, los teletrabajadores reciben comunicación por parte de su empleador o compañeros de trabajo referente a temas laborales y, teniendo en cuenta la hiperconectividad y el acceso a medios como correos electrónicos,

WhatsApp, etcétera, resulta casi imposible hacer caso omiso a dichas comunicaciones, por lo que muchas veces el teletrabajador termina laborando durante horas después de culminada su jornada laboral.

Esto genera que el teletrabajador se mantenga conectado a los diferentes medios digitales, plataformas de trabajo, o correos continuamente, llegando a realizar jornadas laborales por, incluso, más de 12 horas.

Dicha conducta debe modificarse en orden de la Ley N° 31572 y su reglamento en aras de garantizar el bienestar y la salud tanto física como mental del teletrabajador.

Capítulo segundo: Vulneración de los Derechos Humanos

Historia de los Derechos Humanos

Definitivamente, la Segunda Guerra Mundial fue uno de los acontecimientos que marcaron el siglo XX. Tras tomar lugar entre 1939 y 1945, la Segunda Guerra Mundial dejó estragos tanto a nivel social como a nivel político y económico en diversos países, estimando la cifra de fallecidos entre 40 y 50 millones de personas. (Sadurní, 2023)

Antes del fin de la guerra, entre el 25 de abril y 26 de junio de 1945 se llevó a cabo la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, en la cual se congregaron los representantes de 50 países. Pocos meses después se firmaría la famosa Carta de la ONU, con la cual se daba inicio y creación a la organización internacional con la que se esperaba se llegase a evitar otro evento bélico, las Naciones Unidas.

En este sentido, la Carta de la ONU esboza los objetivos de la organización, que incluyen preservar la paz y la seguridad mundiales, fomentar las buenas relaciones entre los Estados e impulsar la colaboración internacional para resolver los problemas globales. Sin

embargo, se consideró necesario complementarla con otro documento en el cual se plasmaría los derechos que deben ser reconocidos a todas las personas.

La redacción de dicho documento fue encomendada a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas -encabezada por Eleanor Roosevelt-, la cual tuvo su primer periodo de sesiones a inicios de 1947. Esta comisión estuvo integrada por representantes de países con diversos contextos políticos, culturales y hasta religiosos, con lo que se pretendió garantizar que el resultado tenga en cuenta las diversas realidades alrededor del mundo.

Cerca de dos años después, el 10 de diciembre de 1948, las Naciones Unidas emitió su resolución 217 (III) en la Asamblea General llevada a cabo de París, con la cual se aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este documento histórico en el cual tomaron parte más de 50 Estados miembros de las Naciones Unidas serviría para determinar los derechos fundamentales de los cuales goza toda persona y garantizar el respeto de estos.

Hernán de Santa Cruz, embajador chileno en la Organización de las Naciones Unidas y miembro de la Subcomisión de Redacción, manifestó lo siguiente:

Percibí con claridad que estaba participando en un evento histórico verdaderamente significativo, donde se había alcanzado un consenso con respecto al valor supremo de la persona humana, un valor que no se originó en la decisión de un poder temporal, sino en el hecho mismo de existir – lo que dio origen al derecho inalienable de vivir sin privaciones ni opresión, y a desarrollar completamente la propia personalidad. En el Gran Salón... había una atmósfera de solidaridad y hermandad genuinas entre hombres y mujeres de todas las latitudes, la cual no he vuelto a ver en ningún escenario internacional. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], s.f.)

Conceptualización de Derechos Humanos

Para tener una idea clara de definición de los derechos humanos, consideremos lo siguiente:

Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos. (United Nations International Children's Emergency Fund [UNICEF], 2022)

De acuerdo con Nikken (2010), lo que se puede entender como derechos humanos en nuestros días, se refiere a la aceptación de que, por el simple hecho de ser humanos, toda persona cuenta y goza de ciertos atributos que deben ser reconocidos y resguardados por el Estado.

En ese sentido, vemos que una característica de los derechos humanos es que son inherentes a la persona, por lo que no requiere contar con alguna condición especial o algún título para adquirirlos. Cabe mencionar que su exigibilidad no depende de que deban ser reconocidos en la legislación de cierto Estado, puesto que se han presentado incidencias en que incluso se han hecho valer los derechos humanos contra leyes que van en contra de ellos o los menoscaban.

Derechos vulnerados por el incumplimiento de la desconexión digital

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos deben ser reconocidos a toda persona sin discriminación, y ese reconocimiento es el que va a garantizar que la humanidad cuente con las herramientas mínimas para tener una vida digna. En ese sentido, dentro de la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, dos puntos resaltantes para el objeto de la presente investigación son los artículos 23 y 24.

El artículo 23 numeral 23.1 avala el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de este, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y su protección contra el desempleo.

Ello se complementa con lo señalado en el artículo 24, el cual salvaguarda el derecho de toda persona al descanso y disfrute de su tiempo libre; así como también a la limitación razonable de la duración del trabajo y el derecho a vacaciones periódicas pagadas.

Por ello, podemos aseverar que el no cumplimiento del derecho a la desconexión digital vulnera el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre de las personas, así como el derecho a la limitación razonable de la duración del trabajo, los cuales se encuentran reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Vinculado a la presente investigación, el respeto y valoración de los derechos humanos juegan un papel importante en materia del derecho a la salud -y relacionado a ello, la salud ocupacional-, ya que se debe tener en cuenta para garantizar la protección garantía y diferentes medidas a tomar para una correcta aplicación de la legislación vigente y las próximas regulaciones normativas.

Y no nos referimos estrictamente a la salud física, sino también a la salud mental. Durante los primeros meses de pandemia, el nivel de estrés en el país aumentó en un 70% de acuerdo con el Minsa. Esto debido, entre otros factores, a la hiperconectividad de los trabajadores quienes no logran desconectarse de su trabajo en su totalidad, puesto que siempre quedan expuestos a ser contactados, al menos, por llamada o WhatsApp. Las consecuencias

del estrés en el ambiente laboral, entre otros, incluye el bajo desempeño laboral, trastornos psicológicos y alta rotación de los colaboradores.

De manera general, la debida aplicabilidad de los derechos humanos se desprende de tres principios esenciales: no discriminación, progresividad y no regresividad. En esa línea de ideas, la no discriminación garantiza que no haya distinción alguna por motivo de raza, sexo, color, religión, discapacidad, orientación sexual o por cualquier otro motivo. Por otro lado, la progresividad y la no regresividad van ligadas la una a la otra al garantizar el no retroceso a los niveles de protección alcanzados con anterioridad.

Se les da la denominación de principios ya que comunican de manera transversal los derechos y obligaciones y muestran las tipologías de su cumplimiento. Desde el ámbito de la justicia, es indispensable un acercamiento más detallado a la dogmática jurídica al momento de precisar las conjeturales violaciones a derechos humanos, mientras que la delineación de una política pública pretenderá contar con las medidas generales de las obligaciones, de tal manera que en el actuar de la discrecionalidad de las autoridades nacionales se puedan establecer las formas más apropiadas de implementar este derecho.

Constitución Política

Por su parte, en la Constitución Política del Perú, el artículo 2 numeral 15, señala que toda persona tiene derecho a trabajar libremente y con sujeción a ley.

Teniendo en consideración lo señalado en el párrafo anterior y en el presente capítulo, podemos referir que el tema de las obligaciones sobre los derechos humanos debe ser uno de gran importancia en el desarrollo de las políticas públicas de un Estado. Ello, va a permitir de forma indirecta el establecimiento de estándares referentes a la violación de los mismos.

En las palabras de Boza (2014):

El Derecho del Trabajo constituye la respuesta jurídica que el Derecho brinda a un fenómeno social relevante: Una relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos partes –contrato de trabajo–, en la que una de ellas, el trabajador, pone su fuerza de trabajo a disposición de la otra parte, el empleador, para que este la dirija, a cambio del pago de una retribución. (p. 14)

Esta respuesta jurídica implica, pues, el respeto de los derechos del trabajador, para de cierto modo protegerlo ante la clara situación de desventaja en que se encuentra en contraste con el empleador.

No hay que dejar de tener en consideración que el derecho a la desconexión digital es relativamente un derecho moderno cuya vulneración, a su vez, transgrede derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución Política como son el derecho al descanso, derecho a la intimidad personal y familiar y disfrute del tiempo libre e incluso el derecho a la salud.

Nivel de afectación y nivel de incumplimiento

El nivel de afectación del derecho a la desconexión digital en el teletrabajador está directamente relacionado con el nivel de incumplimiento de dicho derecho por parte del empleador.

Hay que tener presente, conforme lo indicado a lo largo de la presente investigación, que la afectación al teletrabajador no es solo a nivel de salud física, sino también en lo referente a la salud mental. De acuerdo con el Minsa, el nivel de estrés en los peruanos aumentó en un 70% en los primeros meses de pandemia. Así mismo, esos factores promueven el bajo

desempeño laboral, alta rotación de los colaboradores e incluso el desarrollo de trastornos psicológicos.

Conforme lo señalado por López (2018):

Tratar de quitarle horas de descanso al trabajador invadiendo su espacio con temas de trabajo, pensando que de esta manera puede generar mayor producción o considerando que está a disponibilidad del empleador por contar con la facilidad de la tecnología, puede tener resultado en un corto plazo, pero se evidencia que a largo plazo el trabajador no puede generar la misma producción porque las consecuencias de las presiones, sobrecargas de trabajo y perturbación de la vida personal del trabajador, incluyendo la falta de descanso; se manifiestan en problemas de salud que perjudican el desenvolvimiento y cumplimiento del desempeño de sus funciones. (p. 105)

En ese sentido, son los mismos teletrabajadores quienes podrán brindar los datos necesarios para poder determinar en qué nivel el empleador incumple con el respeto a su derecho de desconexión digital. Ello se va a buscar medir con el instrumento aplicado en la presente investigación.

III. METODO

3.1. Tipo de investigación

Tomándose en cuenta la redacción de los objetivos de la presente investigación, es tipo descriptiva y explicativa, buscando ampliar los conocimientos acerca de la relación entre la desconexión digital y derechos humanos. En este propósito, Esteban señala que la investigación descriptiva: “Es una investigación de segundo nivel, inicial, cuyo objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales” (2018, p. 2). Así mismo, en relación a la investigación explicativa señala que su objetivo principal “es la verificación de hipótesis causales o explicativas; el descubrimiento de nuevas leyes científico-sociales, de nuevas micro teorías sociales que expliquen las relaciones causales de las propiedades o dimensiones de los hechos, eventos del sistema y de los procesos sociales”.

Enfoque de investigación

El nivel adoptado es de enfoque cuantitativo, considerando un paradigma positivista, destacando que este nivel de investigación se enfoca en las causas del fenómeno social, por lo que no se guía por creencias subjetivas. De acuerdo con Cabrero y Richart (1996), este tipo de estudios utiliza instrumentos como las encuestas, los cuestionarios estandarizados, los registros estructurados de observación, las técnicas estadísticas de análisis de datos, entre otros.

Método

En el presente trabajo de investigación se empleará el método deductivo, debido a que el mismo permitirá contrastar u objetar las hipótesis que tomaron forma en el momento empírico u observacional de la realidad a lo largo del proceso de investigación.

Diseño

En lo relacionado al diseño de investigación, contiene las características de un trabajo de campo no experimental. Así mismo, Hernández y Mendoza (2019) indican que la investigación no experimental es la cual se elabora sin que medie intervención deliberada con las variables de estudio; por el contrario, lo que se hace es examinar los fenómenos de la forma en la cual se muestran en su contexto real para después analizarlo.

3.2. Ámbito temporal y espacial

La investigación se llevó a cabo durante el año 2022. Se tuvo como referencia a personas que realizaron trabajo remoto en la ciudad de Lima a raíz de la pandemia del Covid-19.

3.3 Variables

Tabla 1

Definición Operacional de la variable

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Desconexión Digital	Es un derecho que busca limitar el uso de las tecnologías garantizando los tiempos de descansos, permisos y vacaciones. (Lopez, 2018)	Teletrabajo	Regulación jurídica
			Carga Laboral
		Medios digitales	Productividad
			Medios digitales disponibles
Derechos Humanos	Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad	Regulación jurídica	Mecanismos de control
			Comunicación fuera del horario laboral
		Derechos	Horas continuas de conexión
			Constitución Política
			Declaración Universal de Derechos Humanos
			Nivel de afectación

de todos los seres humanos. (ONU)	vulnerados	Nivel de incumplimiento		
	Consecuencia jurídica	Consecuencias en el teletrabajador		
		Consecuencias en el empleador		

3.4. Población y Muestra

Población

La población en la presente investigación estará constituida por la totalidad de personas que realizaron trabajo remoto en la ciudad de Lima durante la pandemia del Covid-19.

Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se está utilizando el tipo de muestra no probabilístico por conveniencia. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2019), en el caso de las muestras no probabilísticas, las unidades de muestra no se eligen teniendo en cuenta la probabilidad, sino que se seleccionan de acuerdo con razones relacionadas con las características y contexto de la investigación.

Por otro lado, Hernández (2021), señala que en el muestreo por conveniencia, la muestra se elige en razón a la conveniencia del investigador, teniendo éste la potestad de elegir la cantidad de participantes en su estudio.

En ese sentido, se extrajo una muestra aleatoria compuesta por 226 personas que realizaron trabajo remoto durante la pandemia por Covid-19 en la ciudad de Lima.

3.5. Instrumentos

Con el propósito de evaluar el nivel de incumplimiento del derecho de desconexión digital durante la pandemia de las personas que realizaron trabajo remoto durante la pandemia por Covid-19 en la ciudad de Lima, se aplicará un cuestionario estructurado, con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta.

3.6. Procedimientos

Para la realización adecuada de la presente investigación, se siguió un orden estructurado para procesar la información existente y la información recopilada para fines de la investigación; en ese sentido, los pasos seguidos fueron los siguientes:

- Recopilación de información teórica y descriptiva.
- Revisión de la literatura nacional e internacional por medio de la búsqueda e investigación de bibliografía utilizando medios tecnológicos, pudiendo acceder a los repositorios institucionales nacionales e internacionales, así como también a bibliotecas.
- Búsqueda de material jurídico tanto nacional como internacional para con ello poder sentar las bases de la presente investigación.
- Recopilación y procesamiento de información empírica obtenida a través de la aplicación de un cuestionario a personas que realizaron trabajo remoto en la ciudad de Lima durante la pandemia del Covid-19. Posterior a ello, los datos recopilados fueron codificados para luego plasmarse en gráficos y tablas.

3.7. Análisis de datos

En cuanto a los datos serán obtenidos mediante la plataforma de Google Forms. Luego, esta información será procesada a través del software IBM SPSS Statistics, tabulándose y graficándose para un mejor entendimiento. A partir de estas herramientas se realizará el análisis.

3.8. Consideraciones éticas

La presente investigación es abordada desde la perspectiva de la investigadora, que busca desarrollar un problema actual el cual es producto de la interpretación y análisis de la norma. Respecto al contenido externo y doctrina de otros autores, se ha respetado colocando las citas y referencias correspondientes.

IV. RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados

Para la realización de la presente investigación, se aplicó un cuestionario consistente en 14 preguntas bajo los parámetros de la escala de Likert con el objetivo de identificar en qué nivel el derecho de desconexión digital de las personas que realizan teletrabajo se ha visto vulnerado; así como también para conocer si son realmente conscientes de ello.

En el presente capítulo se mostrará a través de tablas y gráficos los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado.

Para ello, la unidad de análisis a tener como referencia son las personas que realizaron trabajo remoto en la ciudad de Lima durante la pandemia del Covid-19, habiéndose tomado una muestra aleatoria equivalente a 226 colaboradores.

A continuación, los resultados obtenidos:

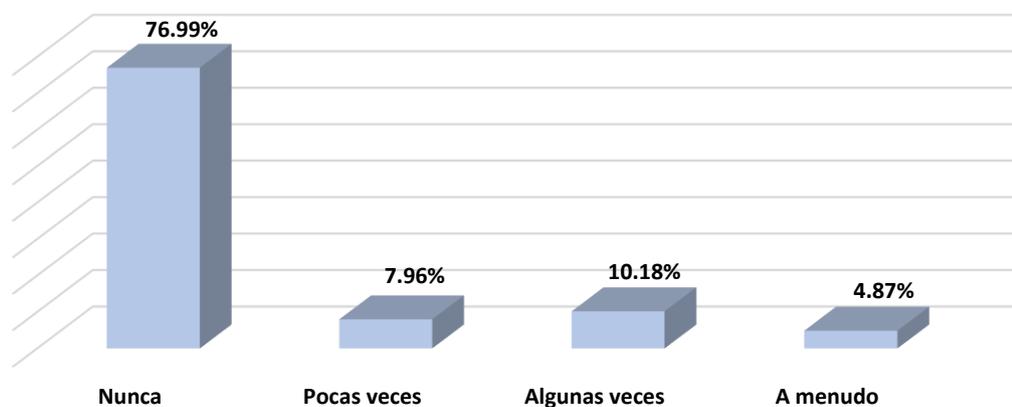
Pregunta 1: ¿Tiene conocimiento sobre la Ley del Teletrabajo y su reglamento?

Tabla 2

De la variable Desconexión digital

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	174	76.99	76.99
Pocas veces	18	7.96	7.96
Algunas veces	23	10.18	10.18
A menudo	11	4.87	4.87
Total	226	100.0	100.0

Figura 1
De la variable *Desconexión digital*



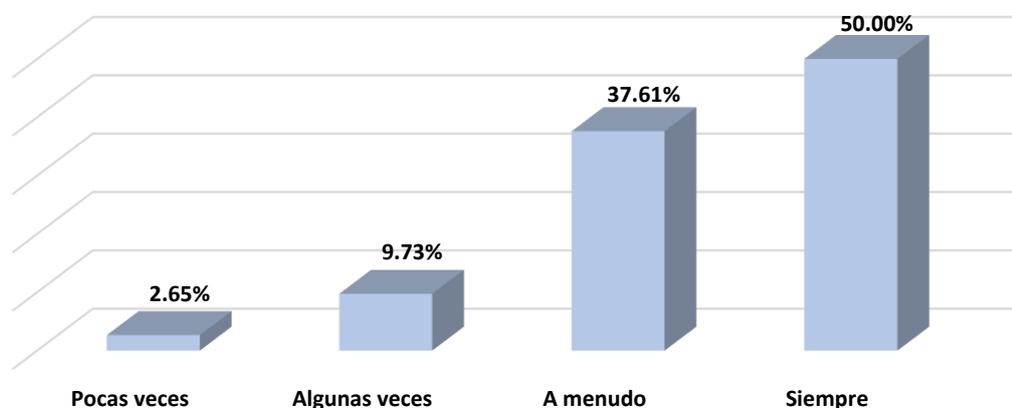
Interpretación: En relación a la pregunta si tiene conocimiento sobre la ley del teletrabajo y su reglamento, el 76.99% de los encuestados respondió que nunca, el 7.96% manifestó que pocas veces, el 10.18% algunas veces, el 4.87% a menudo y nadie manifestó tener conocimiento de ello siempre; por lo que se puede determinar que nadie tiene conocimiento en su totalidad de la ley del teletrabajo y su reglamento.

Pregunta 2: ¿Realiza o realizó teletrabajo o trabajo remoto en la empresa donde labora a raíz de la pandemia por Covid-19?

Tabla 3
De la variable *Desconexión digital*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Pocas veces	6	2.65	2.65
Algunas veces	22	9.73	9.73
A menudo	85	37.61	37.61
Siempre	113	50.00	50.00
Total	226	100.0	100.0

Figura 2
De la variable *Desconexión digital*



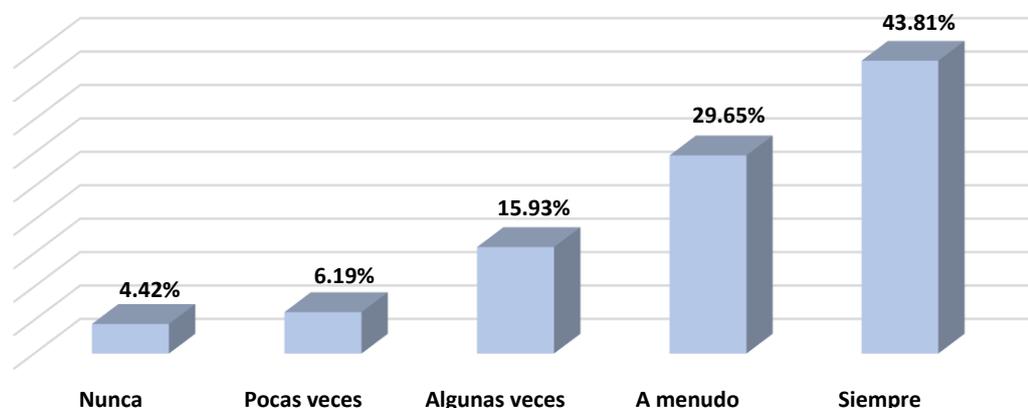
Interpretación: En relación a la pregunta si realiza o realizó teletrabajo o trabajo remoto en la empresa donde labora a raíz de la pandemia por Covid-19, el 50.00% de los encuestados respondió que siempre, el 37.61% manifestó que lo realizó a menudo, el 9.73% lo realizó algunas veces, el 2.65% pocas veces y nadie manifestó no haberlo realizado nunca; por lo que se puede determinar que todos, al menos en alguna oportunidad, realizó teletrabajo o trabajo remoto.

Pregunta 3: ¿Siente que aumentó la carga laboral de manera remota en la pandemia del COVID-19 favoreciendo la hiperconectividad?

Tabla 4
De la variable *Desconexión digital*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	10	4.42	4.42
Pocas veces	14	6.19	6.19
Algunas veces	36	15.93	15.93
A menudo	67	29.65	29.65
Siempre	99	43.81	43.81
Total	226	100.0	100.0

Figura 3
De la variable *Desconexión digital*



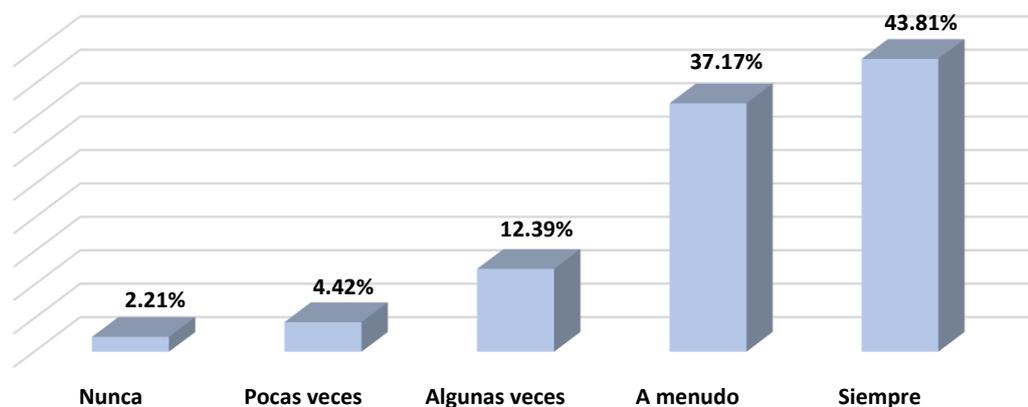
Interpretación: En relación con la presente pregunta, el 43.81% de la población encuestada manifestó haber sentido siempre el aumento de la carga laboral de manera remota en la pandemia del COVID-19 favoreciendo la hiperconectividad, y el 29.65% percibió ello a menudo. Por otro lado, el 15.93% manifestó que solo algunas veces sintió el aumento de la carga laboral; el 6.19%, pocas veces y el 4.42%, nunca.

Pregunta 4: ¿Su empleador le facilita los medios digitales necesarios para que pueda cumplir su función laboral remota?

Tabla 5
De la variable *Desconexión digital*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	5	2.21	2.21
Pocas veces	10	4.42	4.42
Algunas veces	28	12.39	12.39
A menudo	84	37.17	37.17
Siempre	99	43.81	43.81
Total	226	100.0	100.0

Figura 4
De la variable *Desconexión digital*



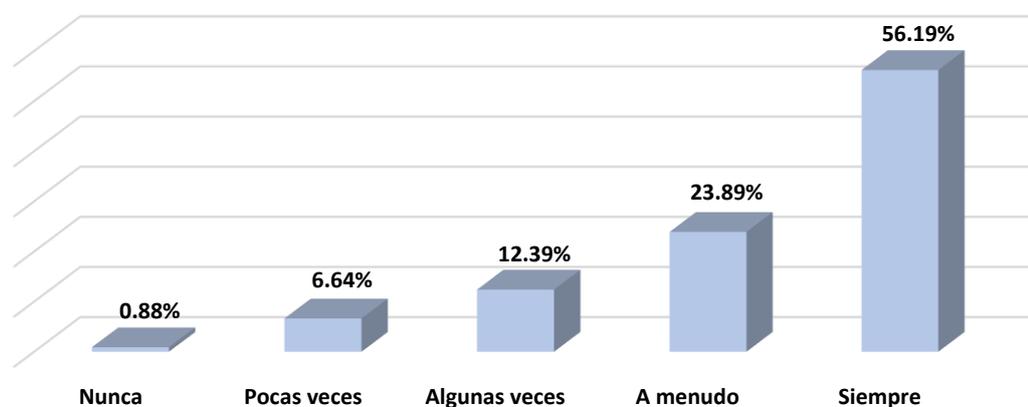
Interpretación: De la población encuestada, el 43.81% indicó que su empleador siempre les facilita los medios necesarios para cumplir sus labores de forma remota, mientras que el 37.17% señaló que a menudo se los facilita. Por su parte, el 12.39% de los encuestados lo recibe algunas veces y el 4.42% pocas veces. Finalmente, solo el 2.21% de los encuestados manifestaron que su empleador no les facilita medios necesarios para cumplir con sus labores de manera remota.

Pregunta 5: ¿Su empleador aplica algún mecanismo de control sobre el uso de los medios digitales utilizados para sus labores?

Tabla 6
De la variable *Desconexión digital*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	2	0.88	0.88
Pocas veces	15	6.64	6.64
Algunas veces	28	12.39	12.39
A menudo	54	23.89	23.89
Siempre	127	56.19	56.19
Total	226	100.0	100.0

Figura 5
De la variable *Desconexión digital*



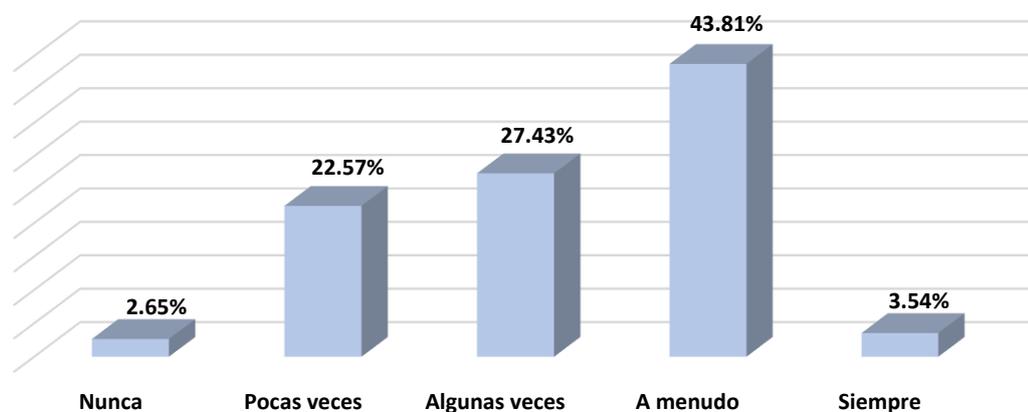
Interpretación: En relación con la pregunta si su empleador aplica algún mecanismo de control sobre el uso de los medios digitales utilizados para sus labores, el 56.19% de los encuestados afirmó que su empleador siempre lo realiza; por su parte, el 23.89% de los encuestados manifestó que ello ocurre a menudo. Por otro lado, el 12.39% señaló solo algunas veces recibe ese control; el 6.64% pocas veces y el 0.88%, nunca.

Pregunta 6: ¿Labora más de 48 horas semanales?

Tabla 7
De la variable *Desconexión digital*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	6	2.65	2.65
Pocas veces	51	22.57	22.57
Algunas veces	62	27.43	27.43
A menudo	99	43.81	43.81
Siempre	8	3.54	3.54
Total	226	100.0	100.0

Figura 6
De la variable *Desconexión digital*



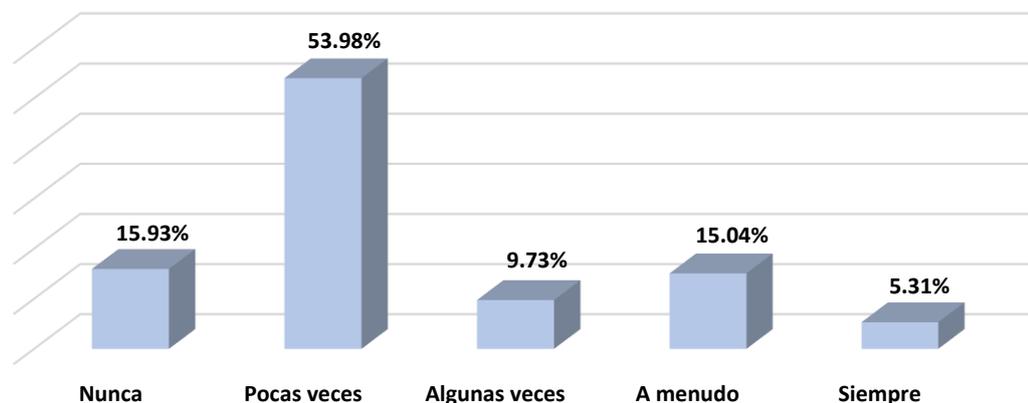
Interpretación: En relación con la presente pregunta, de la población encuestada, el 3.54% asegura que siempre labora más de 48 horas semanales, mientras que el 43.81% manifiesta que lo hace a menudo, el 27.43% algunas veces, el 22.57% pocas veces y, por último, el 2.65% señaló no hacerlo nunca.

Pregunta 7: ¿Recibe llamadas, correos u otros fuera de su horario laboral por parte de su empleador por temas relacionados al trabajo?

Tabla 8
De la variable *Desconexión digital*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	36	15.93	15.93
Pocas veces	122	53.98	53.98
Algunas veces	22	9.73	9.73
A menudo	34	15.04	15.04
Siempre	12	5.31	5.31
Total	226	100.0	100.0

Figura 7
De la variable *Desconexión digital*



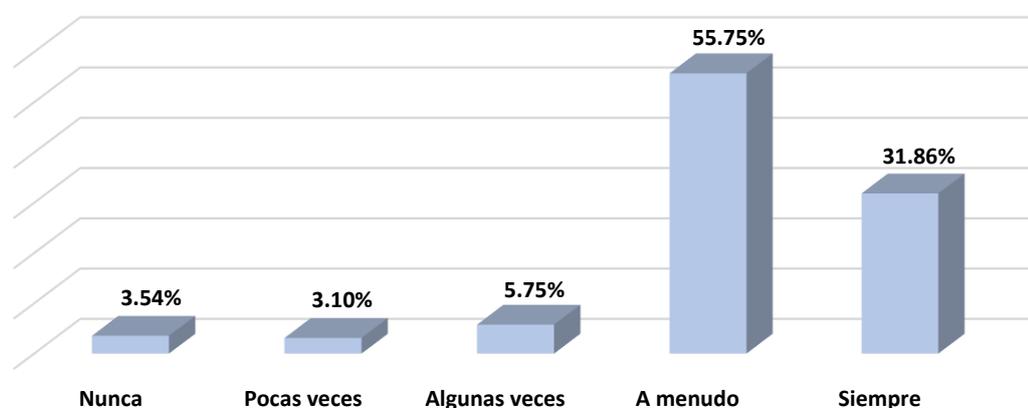
Interpretación: En relación con la presente pregunta, podemos ver que de la población encuestada el 5.31% manifiesta siempre recibir llamadas, correos u otros fuera de su horario laboral por parte de su empleador por temas relacionados al trabajo, el 15.04% manifiesta que dicha situación ocurre a menudo, el 9.73% señala que algunas veces, el 53.98% pocas veces y el 15.93 nunca. Ello quiere decir que, al menos en alguna ocasión, más del 80% de la población encuestada ha sido contactada por temas relacionados al trabajo fuera del horario laboral.

Pregunta 8: ¿Tiene presente los derechos que le reconoce la Declaración Universal de Derechos Humanos?

Tabla 9
De la variable *Derechos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	8	3.54	3.54
Pocas veces	7	3.10	3.10
Algunas veces	13	5.75	5.75
A menudo	126	55.75	55.75
Siempre	72	31.86	31.86
Total	226	100.0	100.0

Figura 8
De la variable *Derechos Humanos*



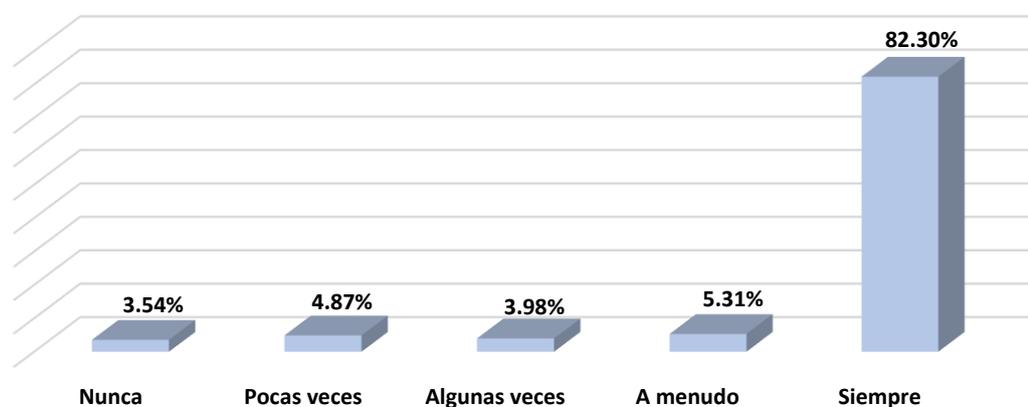
Interpretación: Se realizó a los sujetos encuestados la pregunta si tiene presente los derechos que le reconoce la Declaración Universal de Derechos Humanos. Al respecto, el 31.86% respondió que considera que tiene presente ello siempre; el 55.75%, a menudo; el 5.75%, algunas veces; el 3.10%, pocas veces y, el 3.54%, nunca.

Pregunta 9: ¿Tiene presente los derechos que le reconoce la Constitución Política del Perú?

Tabla 10
De la variable *Derechos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	8	3.54	3.54
Pocas veces	11	4.87	4.87
Algunas veces	9	3.98	3.98
A menudo	12	5.31	5.31
Siempre	186	82.30	82.30
Total	226	100.0	100.0

Figura 9
De la variable *Derechos Humanos*

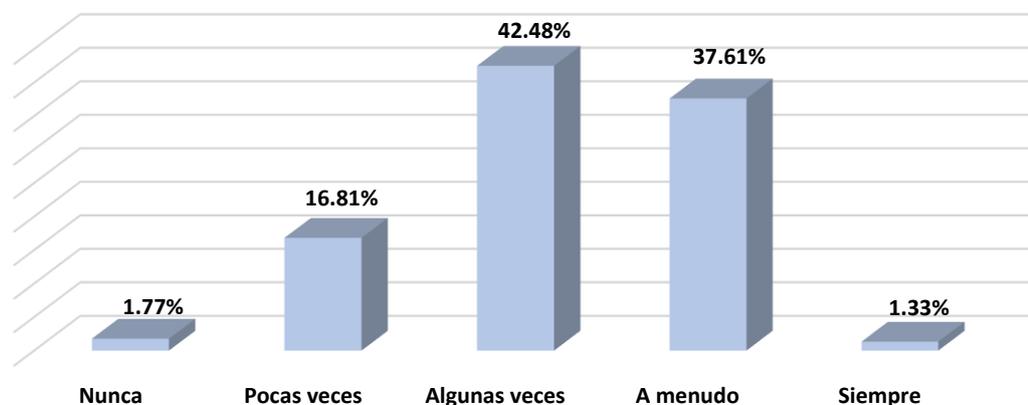


Interpretación: En relación con la presente pregunta, de la población encuestada, el 82.30% asegura tener siempre presente los derechos que le reconoce la Constitución Política del Perú, mientras que el 5.31% manifiesta que a menudo; el 3.98% algunas veces, el 4.87% pocas veces y, por último, el 3.54% señaló no tenerlo presente nunca.

Pregunta 10: ¿Considera que en alguna oportunidad su empleador ha vulnerado su derecho a la desconexión digital?

Tabla 11
De la variable *Derechos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	4	1.77	1.77
Pocas veces	38	16.81	16.81
Algunas veces	96	42.48	42.48
A menudo	85	37.61	37.61
Siempre	3	1.33	1.33
Total	226	100.0	100.0

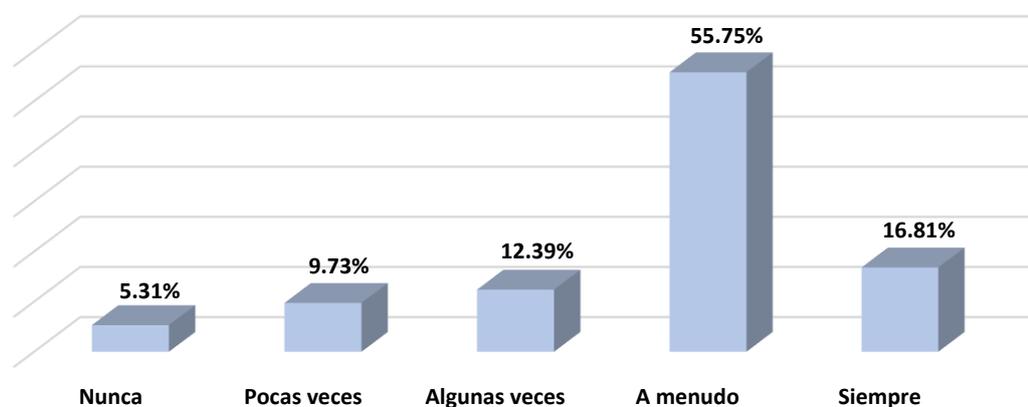
Figura 10*De la variable Derechos Humanos*

Interpretación: En respuesta a la pregunta si considera que en alguna oportunidad su empleador ha vulnerado su derecho a la desconexión digital, el 1.33% de la población encuestada manifestó considerar ello siempre, mientras que el 37.61% a menudo y el 42.48% algunas veces. De otro lado, respecto a la misma pregunta, el 16.81% lo considera pocas veces y el 1.77%, nunca.

Pregunta 11: ¿Considera que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital ha llegado a afectar su vida personal y familiar?

Tabla 12*De la variable Derechos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	12	5.31	5.31
Pocas veces	22	9.73	9.73
Algunas veces	28	12.39	12.39
A menudo	126	55.75	55.75
Siempre	38	16.81	16.81
Total	226	100.0	100.0

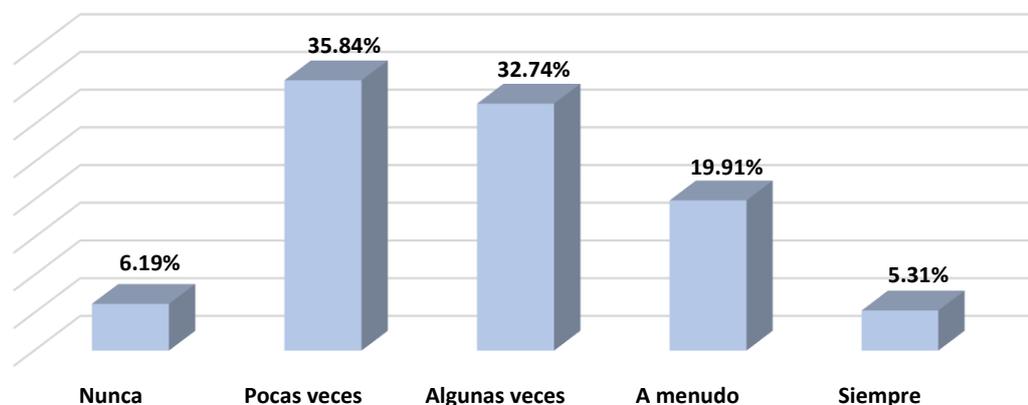
Figura 11*De la variable Derechos Humanos*

Interpretación: Se realizó a los sujetos encuestados la pregunta si considera que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital ha llegado a afectar su vida personal y familiar. En ese sentido, de acuerdo con la Tabla y Figura 11, el 16.81% respondió que considera ello siempre, el 55.75% siente que esa afectación se da a menudo, el 12.39% algunas veces, el 9.73% pocas veces y el 5.31% nunca.

Pregunta 12: ¿Considera que su empleador en algún momento ha vulnerado su derecho al descanso y disfrute de tiempo libre, derecho a la intimidad personal y familiar, entre otros?

Tabla 13*De la variable Derechos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	14	6.19	6.19
Pocas veces	81	35.84	35.84
Algunas veces	74	32.74	32.74
A menudo	45	19.91	19.91
Siempre	12	5.31	5.31
Total	226	100.0	100.0

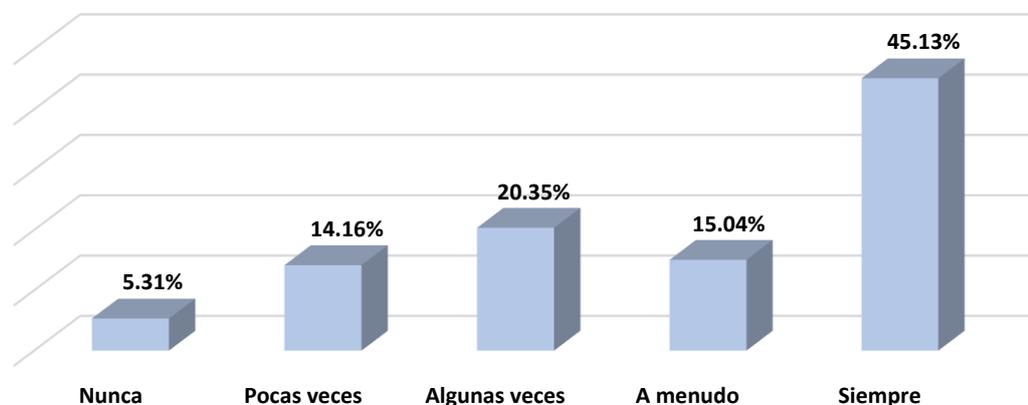
Figura 12*De la variable Derechos Humanos*

Interpretación: En relación a la pregunta si considera que su empleador en algún momento ha vulnerado su derecho al descanso y disfrute de tiempo libre, derecho a la intimidad personal y familiar, entre otros, el 5.31% de los encuestados señaló considerarlo siempre; el 19.91%, a menudo; el 32.74% solo algunas veces, el 35.84% indicó considerarlo pocas veces presente y el 6.19% restante, nunca.

Pregunta 13: ¿Considera que sus niveles de ansiedad y/o estrés ha aumentado desde que realiza trabajo remoto?

Tabla 14*De la variable Derechos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	12	5.31	5.31
Pocas veces	32	14.16	14.16
Algunas veces	46	20.35	20.35
A menudo	34	15.04	15.04
Siempre	102	45.13	45.13
Total	226	100.0	100.0

Figura 13*De la variable Derechos Humanos*

Interpretación: De la población encuestada, observamos que el 45.13% siempre considera que sus niveles de ansiedad y/o estrés ha aumentado desde que realiza trabajo remoto, mientras que el 15.04% lo considera a menudo; el 20.35% consideró ello algunas veces; el 14.16%, pocas veces y, por último, el 5.31% nunca ha considerado dicho aumento en sus niveles de ansiedad y/o estrés.

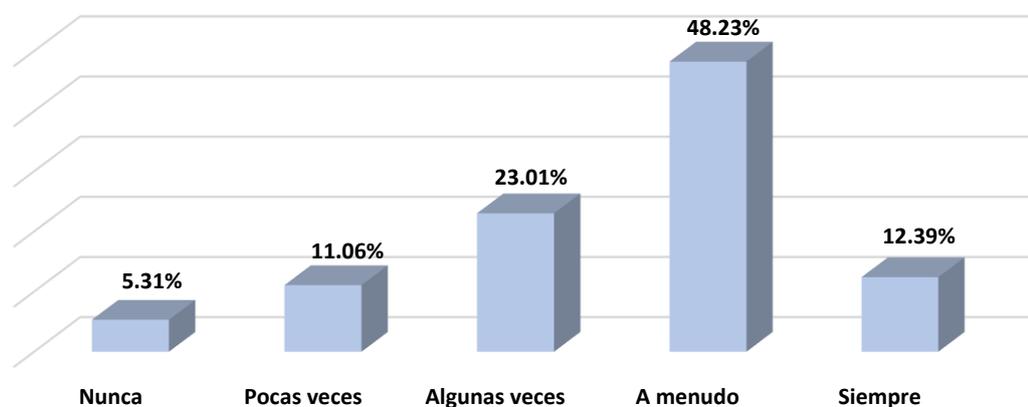
Pregunta 14: ¿Considera que la empresa donde labora debería ser sancionada por vulneración de derechos de sus colaboradores?

Tabla 15*De la variable Derechos Humanos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	12	5.31	5.31
Pocas veces	25	11.06	11.06
Algunas veces	52	23.01	23.01
A menudo	109	48.23	48.23
Total	226	100.0	100.0

Figura 14

De la variable Derechos Humanos



Interpretación: Por último, se consultó a la población encuestada si considera que la empresa donde labora debería ser sancionada por vulneración de derechos de sus colaboradores, obteniendo como respuesta que el 12.39% considera ello siempre; el 48.23%, a menudo; el 23.01%, algunas veces; el 11.06%, pocas veces; y 5.31% no lo considera nunca.

Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis nula

H0: La desconexión digital no afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Hipótesis alternativa

H1: La desconexión digital afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Tabla 16
Correlación entre variables HG

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Desconexión digital	Derechos humanos
Desconexión digital	Correlación de Pearson	1	.171
	Sig. (bilateral)		.010
	N	226	226
Derechos humanos	Correlación de Pearson	.171	1
	Sig. (bilateral)	.010	
	N	226	226

Fuente: Encuesta realizada.

En el presente trabajo de investigación vemos que, en relación a la hipótesis general, el valor de la correlación es igual a .171, el mismo que indica una correlación positiva muy baja, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

Según la tabla obtenida con el programa SPSS, se ha encontrado un valor de significancia (p) de .010, que es igual al 0.01 requerido, y permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa desde la perspectiva de la correlación de las variables, de acuerdo con la teoría estadística aceptada generalmente. Esto indica que la correlación encontrada para la muestra es muy significativa.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

Hipótesis nula

H0: El teletrabajo no afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Hipótesis alternativa

H1: El teletrabajo afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Tabla 17
Correlación entre variables HE1

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Teletrabajo	Derechos humanos
Teletrabajo	Correlación de Pearson	1	.121
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	226	226
Derechos humanos	Correlación de Pearson	.121	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	226	226

Fuente: Encuesta realizada.

En lo relativo a la hipótesis específica 1, vemos que el valor de la correlación es igual a .121, el mismo que indica una correlación positiva muy baja, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

Según la tabla obtenida con el programa SPSS, se ha encontrado un valor de significancia (p) de <.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido, y permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa desde la perspectiva de la correlación de las variables, de acuerdo con la teoría estadística aceptada generalmente. Esto indica que la correlación encontrada para la muestra es muy significativa.

Contrastación de hipótesis específica 2

Hipótesis nula

H0: La hiperconectividad no afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Hipótesis alternativa

H1: La hiperconectividad afecta significativamente los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Tabla 18*Correlación entre variables HE2*

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Hiperconectividad	Derechos humanos
Hiperconectividad	Correlación de Pearson	1	.218
	Sig. (bilateral)		.069
	N	226	226
Derechos humanos	Correlación de Pearson	.218	1
	Sig. (bilateral)	.069	
	N	226	226

Fuente: Encuesta realizada.

Con relación a la hipótesis específica 2, vemos que el valor de la correlación es igual a .218, el mismo que indica una correlación positiva baja, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

Según la tabla obtenida con el programa SPSS, se ha encontrado un valor de significancia (p) de .039, el cual se encuentra por debajo del 0.05 requerido, y permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa desde la perspectiva de la correlación de las variables, de acuerdo con la teoría estadística aceptada generalmente. Esto indica que la correlación encontrada para la muestra es significativa.

Contrastación de hipótesis específica 3

Hipótesis nula

H0: La regulación del teletrabajo no influye significativamente en la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Hipótesis alternativa

H1: La regulación del teletrabajo influye significativamente en la vulneración de los derechos humanos de los trabajadores durante la pandemia del Covid-19.

Tabla 19
Correlación entre variables HE3

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Regulación del teletrabajo	Derechos humanos
Regulación del teletrabajo	Correlación de Pearson	1	-.124
	Sig. (bilateral)		.034
	Muestra	226	226
Derechos humanos	Correlación de Pearson	-.124	1
	Sig. (bilateral)	.034	
	Muestra	226	226

Fuente: Encuesta realizada.

Con relación a la hipótesis específica 3, el valor de la correlación es igual a $-.124$, el mismo que indica una correlación negativa muy baja, por lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

Según la tabla obtenida con el programa SPSS, se ha encontrado un valor de significancia (p) de $.034$, el cual se encuentra por debajo del 0.05 requerido, y permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa desde la perspectiva de la correlación de las variables, de acuerdo con la teoría estadística aceptada generalmente. Esto indica que la correlación encontrada para la muestra es significativa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tras el análisis de los resultados obtenidos, vemos que se ha logrado aceptar la hipótesis general que señala que la desconexión digital afecta significativamente los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19, obteniendo una correlación positiva.

Estos resultados guardan relación con lo sostenido por León (2021), en la medida que precisa que existe vulneración de derechos laborales de los trabajadores remotos relacionados al derecho de desconexión digital, como el derecho a la jornada máxima que afecta el derecho al descanso, que origina perjuicio al trabajador que no tendría tiempo libre para recuperar sus fuerzas físicas y mentales y desconectarse del estrés laboral. Así mismo, en la investigación de Pérez (2019), establece que la desconexión digital es completamente necesaria y saludable en la vida del trabajador que realiza sus actividades laborales de forma remota, es por ello que debe promoverse teniendo en cuenta las exigencias de los nuevos entornos de trabajo, en las cuales se respete y no se vulneren los derechos del trabajador; con lo cual coincido puesto que de mi estudio se pudo concluir que el nivel de afectación de los derechos humanos del teletrabajador tiene relación directa al nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital de los mismos.

Por otro lado, en lo referido a la hipótesis específica 1 que plantea que el teletrabajo afecta significativamente los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19, se obtuvo que existe una correlación positiva, lográndose aceptar la hipótesis. Esto guarda relación con lo señalado en la investigación de Cortés et al. (2020) quienes precisaron que debido a los ajustes que los trabajadores tuvieron que hacer para asimilar las Tecnologías de la Información y la Comunicación y los desafíos de la actividad remota, se dio un aumento de la carga laboral y la demanda de las organizaciones hacia los trabajadores; con lo cual coincido por lo que, en un primer momento, el no saber manejarse en el contexto del teletrabajo

afectó significativamente los derechos humanos de los teletrabajadores, aumentando las horas de actividad laboral.

En cuanto a la hipótesis específica 2 que plantea que la hiperconectividad afecta significativamente los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19, se obtuvo que existe una correlación positiva, lográndose aceptar la hipótesis. En ese sentido, López (2022) establece que para que se frene la hiperconectividad que afecta los derechos fundamentales de los colaboradores, el empleador solo debería emitir órdenes dentro de la jornada de trabajo, por lo cual se hace necesario regular el derecho a la desconexión digital frente al abuso de los empleadores de emitir órdenes o comunicaciones por herramientas digitales fuera de la jornada del trabajo; con lo cual coincido puesto que de mi estudio se pudo concluir que el nivel de afectación de los derechos humanos del teletrabajador tiene relación directa al nivel de hiperconectividad que los mismos tienen respecto a las labores o comunicaciones en relación a su trabajo.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica 3 que señala que la regulación del teletrabajo influye significativamente en la vulneración de los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19, se obtuvo que existe una correlación negativa, lográndose aceptar la hipótesis. En relación con ello, Palacios (2020) en su trabajo de investigación precisó que es necesaria una nueva regulación del trabajo a distancia general que se adapte a los nuevos cambios y situaciones de emergencia como las actuales, reflejando la importancia de una regulación ajustada a esta nueva realidad en la que hemos aterrizado después de atravesar la pandemia del Covid-19. En ese sentido, coincido con Palacios puesto que de mi estudio se pudo concluir que el nivel de afectación de los derechos humanos del teletrabajador tiene relación directa con la regulación del teletrabajo; por lo que una correcta

regulación del teletrabajo y el control de su correcto cumplimiento lograría garantizar el respeto de los derechos humanos de los teletrabajadores.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó que la desconexión digital afecta en gran medida los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19, ello debido a que el no respeto del derecho a la desconexión digital acarrea a su vez el no respecto de derechos humanos como son el derecho a la salud, el derecho a la limitación razonable de la duración del trabajo y el derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.

6.2 La forma inicial del desarrollo del teletrabajo en nuestro país tuvo un gran impacto en los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19; afectando la vida personal, familiar y social de los teletrabajadores. Ello, a mediano y largo plazo genera graves problemas de ansiedad y estrés laboral lo cual a su vez resulta ser contraproducente en la medida que reduce la productividad del trabajador.

6.3 La hiperconectividad se ha visto favorecida a través del teletrabajo puesto que el empleador piensa que puede tener disponibilidad del teletrabajador a cualquier hora del día y cualquier día de la semana, lo cual acaba con cualquier concepto de descanso o vida privada; por lo cual vemos que esta afecta directamente sobre los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19.

6.4 La regulación del teletrabajo influye en gran medida en la no vulneración de los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19; ello debido a que el derecho a la desconexión digital va ligado a esta, por lo que la correcta regulación de la figura del teletrabajo (teniendo en cuenta la realidad de nuestro país) va a ayudar en garantizar el respeto de los derechos humanos de los teletrabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Los empleadores y trabajadores deben capacitarse en cursos, seminarios, charlas y diplomados en materia de teletrabajo. De ese modo, podrán conocer y hacer respetar sus derechos en relación con el teletrabajo y desconexión digital. Con ello, se podrá garantizar el respeto a los derechos humanos que van conexos al trabajo remoto.

7.2 Es necesario que la SUNAFIL se involucre en mayor medida en la difusión de información acerca del teletrabajo, desconexión digital y derechos conexos, para lograr de este modo brindar a los teletrabajadores herramientas para identificar cualquier tipo de vulneración o transgresión a sus derechos fundamentales.

7.3 Se requiere que la SUNAFIL, como entidad pública, implemente oficinas descentralizadas especializadas en teletrabajo a nivel nacional para la correcta fiscalización en esta materia de aquellas instituciones que realizan actividades a través de esta modalidad de trabajo, garantizando la desconexión digital.

7.4 Se recomienda la difusión del impacto generado por la nueva Ley del Teletrabajo y su Reglamento en el entorno laboral para el cumplimiento de las obligaciones y derechos del empleador y el teletrabajador, con la finalidad de evaluar la necesidad de realizarse modificaciones o ajustes para evitar la vulneración de derechos fundamentales.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. (10 de noviembre de 2022). *Qué es la nube y cómo puede ayudarte en la gestión de proyectos*. Asana. <https://asana.com/es/resources/what-is-the-cloud>
- Arreya, N. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, 47, 41-71. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/23520
- Ayala, T. (2015). Redes sociales e hiperconectividad en futuros profesores de la generación digital. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 26 (51), 244-270. <https://www.redalyc.org/journal/145/14542676011/html/>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis: Revista de Derecho*, (65), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11 (1), 1-2. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192020000100001&lng=en&tlng=es
- Cabra, M. (19 de febrero de 2022). *¿No respetan tu derecho a la desconexión digital? Así lo puedes exigir.* Alimente. https://blogs.alimente.elconfidencial.com/bienestar/tecnosaludables/2022-02-19/derecho-desconexion-digital-como-exigirlo-empresa_3377887/
- Cabrero, J. y Richart, M. (1996). El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa. *Revista Enfermería Clínica*, 6 (5), 212-217. https://insp.mx/images/stories/Centros/nucleo/docs/dip_lsp/debate.pdf

- Cerna, J. (2020). *La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019*. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54392>
- Chavarría, F. (1987). La carga física de trabajo: definición y evaluación. *Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de España*, 177, 1-9. https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2?version=1.0&t=1617977206007
- Correa, T. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(1), 417-437. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1252
- Cortés, G.; Henao, N. y Osorio, V. (2020). *Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/52814>
- Culqui, A. y Gonzáles A. (2016). El Teletrabajo: Una innovadora forma de organización del trabajo, una herramienta de inclusión laboral y su regulación jurídica en el Perú. *Revista Derecho y Sociedad*, (46) 95-109. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823/19043>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. *Repositorio Universidad Santo Domingo de Guzman – Institucional*, 1-4. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details

- Garay, K. (2020). Covid-19: Siete de cada diez peruanos han visto afectada su salud mental. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/100931-covid-19-siete-de-cada-diez-peruanos-ven-afectados-su-salud-mental>
- Groen, B.; Van, S. y Coers, M. (16 de noviembre de 2018). *Managing flexible work arrangements: Teleworking and output control*. European Management Journal. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237318300215?via%3Dihub>
- Guzmán, I. y Lozada, V. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador*. Repositorio de la Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8502>
- Hernández, O. (2021) Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw Hill.
- León, K. (2021). *La inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021*. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73701>
- Ley N° 2191. Ley de desconexión laboral. (06 de enero de 2022). <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/index.xhtml>
- Ley N° 27555. Régimen legal del contrato de teletrabajo. (30 de julio de 2020). <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

- Ley Orgánica 3/2018. Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (06 de diciembre de 2018). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- López, J. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, (11), 77-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>
- López, J. (2022). *¿Qué estrategia debemos seguir contra la hiperconectividad?* Telefónica. <https://blogthinkbig.com/hiperconectividad-soluciones>
- 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*. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/22161>
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*". Repositorio de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>
- Molina, O.; Godino, A. y Molina A. (2021). El control del teletrabajo en tiempos de Covid-19. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 57-70. https://ddd.uab.cat/pub/anuarioiet/anuarioiet_a2021v7/anuarioiet_a2021v7p57.pdf
- Mora, C. y Puma, A. (2021). *La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú*. Repositorio Digital de la Universidad Andina del Cusco. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4220>

- Nikken, P. (2010). La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales. *Revista IIDH*, 52(1), 55-140. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/60444>
- Organización de las Naciones Unidas (s.f.). *Historia de la declaración*. <https://www.un.org/es/about-us/udhr/history-of-the-declaration>
- Organización Internacional del Trabajo (06 de julio de 2021). *Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang--es/index.htm
- Osio, L. (2010). El teletrabajo: una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Palacios, O. (2020). *El trabajo remoto en el Perú: ¿una figura accidental con un futuro prometedor o un llamado a uniformizar la legislación existente?* Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21865>
- Peiró, J. y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea. *Ivie y Universitat de València*, 2-9. <https://umivaleactiva.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (52), 101-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>

- Pérez, A. (2021). Teletrabajo y derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 9(1), 499-528. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7837244>
- Pérez, M.; Martínez, M.; Luis, P. y Vela, M. (2004-2005). La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos. *Revista de Economía y Empresa*, 52 y 53(2), 11-27. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2274025.pdf>
- Ramón, F. (2021). La desconexión digital y la docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad. *Revista d'Internet, Dret i Política, Universitat Oberta de Catalunya*, (32), 1-15. <https://raco.cat/index.php/IDP/article/view/n32-ramon>
- Sadurní, J. (27 de enero de 2023). *Las víctimas de la segunda guerra mundial: el coste humano por países*. National Geographic. https://historia.nationalgeographic.com.es/a/victimas-segunda-guerra-mundial-coste-humano-por-paises_18206#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Enciclopedia%20Brit%C3%A1nica%2C%20se,de%20muertos%3A%20unos%2018%20millones
- Taléns, E. (2018). La desconexión digital en el ámbito laboral: Un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. *Revista de Información Laboral*, (4), 193-208. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6531704>
- UNICEF (s.f.). *¿Qué son los derechos humanos?* <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la desconexión digital afecta los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19?	Determinar de qué manera la desconexión digital afecta los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19.	La desconexión digital afecta significativamente los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19.	Variable 1 Desconexión digital	- Regulación jurídica	- Ley N° 30036 - Reglamento de Ley N° 30036 - Legislación comparada	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental TÉCNICAS DE RECOLECCION DE DATOS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario POBLACIÓN: Personas que realizaron trabajo remoto en la ciudad de Lima durante la pandemia del Covid-19. MUESTRA: 226 personas que realizaron trabajo remoto en la ciudad de Lima durante la pandemia del Covid-19.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		- Teletrabajo	- Regulación jurídica - Carga laboral - Productividad	
Problemas Específico 1:	Objetivo Específico 1:	Hipótesis Específica 1:		- Hiperconectividad	- Comunicación fuera del horario laboral - Horas continuas de conexión	
¿De qué manera el teletrabajo afecta los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19?	Determinar de qué manera el teletrabajo afecta los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19.	El teletrabajo afecta significativamente los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19.	Variable 2 Derechos humanos	- Regulación jurídica	- Constitución Política del Perú - Declaración Universal de Derechos Humanos	
Problemas Específico 2:	Objetivo Específico 2:	Hipótesis Específica 2:		- Derechos vulnerados	- Derecho a la salud - Derecho al descanso y disfrute de tiempo libre - Derecho a la limitación razonable de la duración del trabajo	
Problemas Específico 3:	Objetivo Específico 3:	Hipótesis Específica 3:		- Consecuencia jurídica	- Consecuencias en el teletrabajador - Consecuencias en el empleador	
¿De qué forma la regulación del teletrabajo influye en la no vulneración de los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19?	Revisar de qué forma la regulación del teletrabajo influye en la no vulneración de los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19.	La regulación del teletrabajo influye significativamente en la vulneración de los derechos humanos de los teletrabajadores durante la pandemia del Covid-19.				

Anexo B. Instrumento



Universidad Nacional
Federico Villarreal

INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO: La desconexión digital del trabajador y su incidencia en la vulneración de derechos humanos durante la pandemia del covid-19

Estimado(a) colaborador(a),

Por favor marque la opción que considere correcta, de acuerdo con su experiencia como teletrabajador en el contexto de la pandemia por COVID-19.

Se agradece su sinceridad para obtener resultados reales y recuerde que el presente cuestionario es totalmente anónimo.

Escala de valoración:

1	Nunca
2	Pocas veces
3	Algunas veces
4	A menudo
5	Siempre

N.º	Variable: La desconexión digital	1	2	3	4	5
1	¿Tiene conocimiento sobre la Ley del Teletrabajo y su reglamento?					
2	¿Realiza o realizó teletrabajo o trabajo remoto en la empresa donde labora a raíz de la pandemia por Covid-19?					
3	¿Siente que aumentó la carga laboral de manera remota en la pandemia del COVID-19 favoreciendo la hiperconectividad?					
4	¿Su empleador le facilita los medios digitales necesarios para que pueda cumplir su función laboral remota?					

5	¿Su empleador aplica algún mecanismo de control sobre el uso de los medios digitales utilizados para sus labores?					
6	¿Labora más de 48 horas semanales?					
7	¿Recibe llamadas, correos u otros fuera de su horario laboral por parte de su empleador por temas relacionados al trabajo?					
N°	Variable: Los derechos humanos	1	2	3	4	5
8	¿Tiene presente los derechos que le reconoce la Declaración Universal de Derechos?					
9	¿Tiene presente los derechos que le reconoce la Constitución Política del Perú?					
10	¿Considera que en alguna oportunidad su empleador ha vulnerado su derecho a la desconexión digital?					
11	¿Considera que el incumplimiento del derecho a la desconexión digital ha llegado a afectar su vida personal y familiar?					
12	¿Considera que su empleador en algún momento ha vulnerado su derecho al descanso y disfrute de tiempo libre, derecho a la intimidad personal y familiar, entre otros?					
13	¿Considera que sus niveles de ansiedad y/o estrés ha aumentado desde que realiza trabajo remoto?					
14	¿Considera que la empresa donde labora debería ser sancionada por vulneración de derechos de sus colaboradores?					