



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencia Política

Trabajo de Suficiencia Profesional

**Problemáticas del derecho a la desconexión y el trabajo remoto en
el distrito judicial de Lima, 2022. Expediente N° 05286-2020-0-1801-
JR-LA-06**

Para optar el Título Profesional de Abogado

Bachiller: Chirinos Carranza, Bryam Adams Javier

Identificador ORCID del estudiante: 0000-0002-6148-397

Asesor: Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín

Identificador ORCID del asesor: 0000-0002-2916-7213

Línea de investigación: Sociedad y Transformación Digital

Sub-línea: Derecho Civil, Penal y Administrativo

Lima-Perú

2022

INDICE

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **CHIRINOS CARRANZA BRYAM ADAMS JAVIER** egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico “Problemáticas del derecho a la desconexión y el trabajo remoto en el distrito judicial de Lima, 2022. Expediente N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06” Asesorado por el docente: JAIME AGUSTÍN SÁNCHEZ ORTEGA DNI: 08456628, ORCID: 0000-0002-2916-7213 tiene un índice de similitud de TRECE (13%) con código verificable oid: 14912:242601032 en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma del estudiante
 Bryam Adams Javier Chirinos Carranza
 DNI 47188338



Firma del Docente Jaime
 Agustín Sánchez Ortega
 DNI: 08456628

Lima, 21 de julio de 2023

Índice de Tablas	2
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
Resumen	6
Abstract	6
I.- Introducción	7
II.- Presentación del caso jurídico	9
2.1.- Antecedentes	9
2.2.- Fundamento del tema elegido	10
2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia	12
Presentación del reporte de caso jurídico	14
III.- Discusión	23
IV.- Conclusiones	23
Referencias	24
Anexos 1	28
Anexos 2.....	30
Anexos 3.....	32

Índice de Tablas

Tabla 1.....	17
Tabla 2.....	18
Tabla 3.....	20

DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación se lo dedico a mis abuelos:

Margarita, Carmen, Jorge y Alejandro.

Me falta la vida para agradecerles todo.

AGRADECIMIENTO

Al ilustre centro de labores que
me ve crecer: Benítez, Vargas & Ugaz y
a mi querida área Laboral

**Problemáticas del derecho a la desconexión y el trabajo remoto en el distrito
judicial de Lima, 2022. Expediente N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06**

**Problems of the right to disconnection and remote work in the judicial district
of Lima, 2022. FILE NO. 05286-2020-0-1801-JR-LA-06**

BACHILLER: Chirinos Carranza, Bryam Adams Javier
Correo: bryamchirinos295@gmail.com
Orcid: 0000-0002-6148-397
Facultad Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Norbert Wiener

Resumen

El objetivo del presente análisis de la desconexión laboral y el trabajo remoto caídos en el Exp N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06. Metodología empleada es de tipo básica; con un enfoque cualitativo; de diseño no experimental; la técnica empleada fue la encuesta y el análisis caustico. Su resultado fue que la desconexión laboral posee una regulación en el territorio europeo y en el nacional no hay avance progresivo. Por tales particularidades, basadas en las experiencias y estudios realizados en los diversos campos y ámbitos, se debe establecer una regulación más estricta ya que el trabajo remoto aún está vigente, no tan normativizada como debería estar a estas alturas, y ya con la declaración por parte de las autoridades mundiales de la salud, con el fin de la pandemia y de la emergencia sanitaria. Se debe regular en el marco de la normativa peruana con estatutos que abalen los derechos a la desconexión digital y protejan de una manera más integra el trabajo remoto, figuras jurídicas aún empleadas tanto en el sector laboral privado como público; con la finalidad de no vulnerar derechos y evitar conflictos laborales. Su conclusión fue que la desconexión laboral y el trabajo remoto tienen una relación jurídica de carácter o naturaleza primaria en los tiempos actuales.

Palabras clave: derecho laboral; legislación; empleo; empresa privada; trabajador

Abstract

The objective of this analysis of labor disconnection and remote work fell in Exp No. 05286-2020-0-1801-JR-LA-06. The methodology used is basic; with a qualitative approach; non-experimental design; the technique used was the survey and the caustic analysis. Its result was that labor disconnection has a regulation in the European territory and in the national one there is no progressive progress. Due to such particularities, based on the experiences and studies carried out in the various fields and areas, a stricter regulation must be established

since remote work is still in force, not as regulated as it should be at this point, and already with the declaration by parts of the world health authorities, for the purpose of the pandemic and the health emergency in a manner. It must be regulated within the framework of Peruvian regulations with statutes that endorse the rights to digital disconnection and protect remote work in a more comprehensive way, legal figures still used both in the private and public labor sector; in order not to violate rights and avoid labor disputes. His conclusion was that labor disconnection and remote work have a legal relationship of a primary nature or nature in current times.

Keywords: labor law; legislation; employment; private enterprise; employee

I.- Introducción

En plena pandemia de la Covid-19 llegaron adelantos e innovaciones con el fin de revolucionar las labores en los trabajadores, siendo tal vez el más sustancial la implementación o adaptación del trabajo remoto. Conforme alega Silva y Pavón (2022) a nivel mundial el registro del trabajo remoto en el soporte de Indeed ha triplicado su número de ofertas cotejando años previos de la pandemia. Según manifiestan los expertos de alrededor del mundo, el promedio de contrataciones remotas hasta enero del 2021 era de 2,5%, y en septiembre del mismo año, dicho porcentaje se amplió a 7,5% en países como España, Reino Unido e Irlanda.

Conforme a Latinoamérica y el Caribe, los registros no difieren mucho con el nivel global puesto que como indica la Organización Internacional del Trabajo (2021) solo durante

el segundo trimestre se obtuvo un promedio de alrededor de 23 millones de personas quienes realizaron un traslado de trabajo presencial a trabajo remoto, con la finalidad que el trabajador pueda seguir efectuando sus obligaciones con la empresa y que económicamente no se aprecie afligido. Es decir que el teletrabajador se debe enfocar en sus labores asignadas por el empleador.

En el ámbito local, se maneja con lo dicho por EY- Building a better working world (2021) donde resaltan los alcances en una encuesta realizada en territorio peruano donde se demuestra que el 90% de las empresas han implementado el home office con el objeto de que los colaboradores sigan teniendo motivación productiva concernientes a las labores que desempeñaban en la empresa. Dicha empresa, que se dedica a los estudios de mercado, nos da un panorama nacional que los teletrabajadores son más productivos que los trabajos presenciales.

Entonces, se resalta la importancia del trabajo de investigación ya que se basa en el trabajo remoto donde marcha bajo las mismas reglas que un trabajo de manera presencial, mientras que Perú, acarrea al planteamiento del derecho a la desconexión digital con el fin de que el empleador no se aproveche de la jornada de trabajo que tiene su colaborador remotamente y le pague un adicional siempre y cuando realice sus labores fuera del horario de trabajo establecido.

El problema de investigación ¿Cómo se desarrolla la desconexión laboral y el trabajo remoto recaído en el EXP N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06 / o experiencias y vivencias? Como objetivo general del trabajo es el análisis de la desconexión laboral y el trabajo remoto expuestos en el Exp N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06. Los objetivos específicos son: Analizar cómo las características de la jornada laboral tienen una influencia en el derecho a la desconexión; Determinar cómo la seguridad y salud se involucran en el derecho a la desconexión. También, comprender cómo la búsqueda del bienestar de la persona influye en el trabajo remoto.

La justificación teórica de la investigación es avalada por la búsqueda de trabajos académicos, artículos en las materias de desconexión laboral y el trabajo remoto y que nos dan una sólida justificación de la investigación por medio de las teorías que se logran aplicar. En segundo punto, la justificación metodológica se basa en el desarrollo del análisis documental del Exp N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06 que expone el trabajo remoto y la desconexión laboral puesto que el expediente cumple su rol para realizar un análisis del caso del trabajo remoto. La desconexión laboral y el contexto de la pandemia se han ido analizando de forma crítica y con entrevistas a expertos en la materia del derecho laboral. Finalmente, la justificación práctica del estudio se emplea en que se debe reconocer a la desconexión laboral como un derecho del

trabajador remoto o mejor dicho del teletrabajador; es decir que el trabajo tiene un enfoque de campo por medio de las entrevistas.

II.- Presentación del caso jurídico

2.1.- Antecedentes

Con respecto a los trabajos previos analizados en el contexto internacional, con respecto a la categoría derecho a la desconexión, En Europa, Lerouge y Trujillo (2022) tuvieron el objetivo de sugerir vías que permitan a otros países regular mejor el derecho a la desconexión en base a la experiencia francesa y española, pero también desarrollar la legislación en la UE sobre la materia. Mediante una metodología cualitativa amparada en el análisis documental y comparativo entre las legislaciones objeto de estudio. Sus resultados mostraron que Francia y España deben concretar mejor el derecho a la desconexión digital, proporcionando de forma sucinta información más específica a los trabajadores. Concluyeron que, para la efectividad y garantía de los mecanismos de protección del derecho a la desconexión digital, debería incluirse la inversión de la carga de la prueba.

En función a la categoría trabajo remoto, se tiene en España, De la Fuente (2021) quien planteó el objetivo de establecer una normativa laboral remota de carácter especial a la situación laboral de los mismos con relación a su jornada laboral. Se concentró en una investigación tipo descriptivo-analítico, enfoque cualitativo. Sus resultados exhibieron que la conceptualización de trabajo a distancia regular se entiende como laborales temporales. Concluyó que tiene especial correlación con la negociación colectiva y la jornada laboral ya que la compañía controlaría un registro de las jornadas laboradas de sus colaboradores, donde estarán respetando el máximo de horas diarias o semanales pactadas en las negociaciones colectivas.

Con respecto a las categorías derecho a la desconexión y trabajo remoto, en Ucrania, Yaroshenko et al. (2021) tuvieron el objetivo de analizar y comparar la regulación legal del trabajo a distancia bajo la introducción de medidas restrictivas provocadas por la propagación de COVID-19 en Ucrania y la Unión Europea. Su método de estudio fue cuantitativo por medio del análisis de las prácticas europeas. Sus resultados mostraron que en Ucrania es necesario mejorar las normas que regulan las responsabilidades del empleador con la finalidad de compensar los costos de un trabajador remoto, consagrando en la ley la obligación del empleador de proporcionar al empleado equipo de cómputo y medios de comunicación. A partir de ello concluyeron que la experiencia de los países europeos demuestra que es necesario implementar el “derecho a la desconexión” en Ucrania.

En torno a los estudios nacionales, con respecto a la categoría derecho a la desconexión, López (2022) tuvo el objetivo de determinar cuáles son las posiciones a favor y en contra de la tipificación de derecho a la desconexión desde la doctrina. Se empleó una investigación de enfoque cualitativo. Sus resultados mostraron la necesidad de normatizar el derecho a la desconexión digital, antes de obtener un criterio claro del mismo término y concretar al mismo trabajador para que pueda gozar correctamente su derecho al descanso de la jornada laboral constituida en la Ley. Para concluir, se encuentran posturas afirmativas en positivizar el derecho a la desconexión con el cual el trabajador esté protegido contra la sobreexplotación laboral digital.

Por otro lado, con respecto a la categoría trabajo remoto, Baldeon (2020) tuvo el objetivo de constituir qué vínculo existe entre la eficiencia de los trabajadores del Municipio de Junín durante el 2020 y el trabajo remoto. Se empleó una investigación de enfoque cuantitativo. Se aplicó la encuesta con el fin de recabar información de una población de 92 trabajadores de la Municipalidad de Junín. Sus resultados señalaron que existe una correlación positiva entre la eficiencia y el trabajo remoto que efectúan los trabajadores públicos de la Municipalidad. Concluyendo que hay reciprocidad entre las variables entendiéndose que existe un aspecto negativo del trabajo remoto.

2.2.- Fundamento del tema elegido

La investigación presentada, buscará realizar un estudio profundo del mejoramiento del trabajo remoto y a su vez el derecho a la desconexión acorde a la normativa peruana en la ciudad de Lima. Por ello es preciso mencionar que a nivel internacional autores como De la Fuente (2021) señalan que el trabajo remoto o a distancia se refiere a las labores realizadas a través de un equipo digital y que ello no debe tener injerencia dentro del derecho al descanso semanal ni dentro de los procesos de negociación colectiva.

En el derecho europeo y sobre todo en el derecho español Zamora (2019); las leyes laborales españolas han establecido una limitación del tiempo límite de un trabajo ya que establece las reglas para descansos entre turnos, políticas de licencia y derechos de vacaciones, donde estos escenarios se están definiendo felizmente cada vez más dentro del alcance de contratos de trabajo individuales o convenios colectivos.

Según López (2021); el trabajo remoto o mejor llamado teletrabajo buscó una flexibilidad en las actividades laborales ya que el principal motivo de aplicar estas herramientas digitales o tecnológicas fue la pandemia por covid-19 que azotó al mundo globalizado. En el derecho francés Cialti (2017); expresó en su ley laboral, a través de las herramientas de tecnología, información y comunicación, se emplean en el mundo del derecho

laboral como un control empresarial y pueden llegar a vulnerar los derechos de dignidad e intimidad.

En el Derecho Colombiano Escudero (2022) nos expresó que en Colombia la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 de Desvinculación Laboral, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Dicha reglamentación que se promovió como consecuencia de la problemática de las relaciones laborales, el cual se agudizó con la integración de las tecnologías de la información al trabajo.

Siguiendo con el sistema latino; en Ecuador Flores (2022); las herramientas de comunicación nos han dado tantas facilidades que vemos las manifestaciones de la tecnología de forma más destacada en campos como la sanidad, la educación y la enseñanza. Entonces, considerar el derecho a la desconexión digital como propósito fundamental es equilibrar y sincronizar el trabajo, la tecnología y la vida personal en respuesta a una integridad en todas sus manifestaciones, crecimiento y asociación sin restricciones, acceso a participar en la vida privada o en la vida cultural de la comunidad, con privacidad, seguridad, salud, entre otros, sin reducir o poner en peligro sus derechos. La Fundación Nodo (2022) ubicada en Chile; expuso en su estudio sobre un análisis comparativo de Latinoamérica el debate de las posibles fuentes de riesgo empleadas por cada legislación sobre su empleo del teletrabajo y su relación con su derecho laboral.

A nivel nacional también ha generado debate e interés por parte de los investigadores pues por ejemplo Ramírez, J (2020) las empresas gubernamentales como las privadas habían empleado este tipo de trabajo a distancia. Sin embargo, se ha vuelto más frecuente en nuestra nación desde la aparición del COVID-19. Tanto es así que muchos trabajadores se han visto obligados a desconectarse digitalmente para evitar la violación de su sueño. Este es el punto en el cual se actualizó la Ley de Jornada Laboral, Horario y Trabajo en Sobretiempo para regular este escenario, dando lugar al establecimiento del derecho a la desconexión digital. Debido a esto, al investigarlo se han descubierto pocos estudios que hayan abordado el tema aun cuando el derecho a la separación digital esté protegido por la ley. Los empresarios han aprovechado el escaso marco legal de nuestra nación para desmaterializar.

Para el investigador nacional Jara (2022) examinó que era necesario regular en un momento en el que el teletrabajo y el trabajo a distancia han aumentado como consecuencia de la pandemia COVID 19, en donde el empresario pretende reducir el tiempo de descanso y

en el que el trabajador se ve obligado a realizar un trabajo bajo el supuesto de que, ya que está en casa, debe hacerlo. En la misma línea Curotto (2023); sobre la desconexión laboral manifiesta que es un derecho de los trabajadores a distancia a no ser obligados a trabajar o a que se les exija de una forma el impedimento a estar en contacto con su vida personal-familiar; además, su tiempo de ocio sirve de fundamento principal para la desconexión digital. Es fundamental que estos trabajadores estén desconectados de los dispositivos tecnológicos fuera del horario laboral sin que se les exija totalmente el trabajo efectivo. Además, la misma autora nos expone que la desconexión digital, reconoce el objetivo del derecho fundamental a la seguridad y salud de los trabajadores una vez finalizado el ejercicio de su jornada ordinaria de trabajo. Es fundamental proteger el derecho a dejar de realizar actividades relacionadas con el trabajo una vez finalizada la jornada ordinaria completa.

Para García (2022) el trabajo a distancia es cuando un empresario decide utilizar el *ius variandi* para permitir a un empleado prestar servicios en un lugar distinto del lugar de trabajo, normalmente la residencia personal. Requiere el uso extensivo de las tecnologías de la información y la comunicación y la posibilidad de que las tareas del empleado se realicen a distancia. La doctrina nacional sobre la desconexión laboral, todavía hay un debate sobre su regulación normativa y es que se emplea varios aspectos que son la protección de datos personales, la dignidad humana, la obligatoriedad de las jornadas laborales, el control del empleador, el trabajo remoto y demás. Es por eso que para estar al igual que los países latinos y los europeos se requiere la regulación normativa de la desconexión laboral para los temas sobre el trabajo remoto y sus funciones.

2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia

La investigación aportada se ha realizado bajo la óptica del diseño cualitativo ya que autores como Hernández y Mendoza (2018) señalan que es la más idónea a usar en las investigaciones realizadas en el área de ciencias sociales debido al estudio sistemático que se hace del fenómeno de estudio. A la luz de lo señalado por el precitado autor también se puede decir que el tipo de estudio realizado para esta investigación fue el básico debido a que según Hernández y Mendoza (2018) esta es caracterizada por tener un marco teórico que permita aumentar el conocimiento científico sin que este se contraste en ningún caso con el aspecto político. En ese sentido es preciso señalar que la población, en palabras de Arias (2021), es definida como el total de personas que poseen ciertas peculiaridades en común o que son similares entre sí, es decir, que se hace referencia al total de elementos de estudio que serán parte del fenómeno de investigación.

En este sentido para efectos del presente trabajo la población está representada por todos los trabajadores de la ciudad de Lima, la misma que según el INEI (2021) la población ocupada, entendiéndose trabajadores, durante el año del Bicentenario fue de 4 millones 438 mil 630 personas de lo cual más de la mitad tuvo que variar su modalidad de trabajo a virtual. Sin embargo, en el caso de la muestra, que es conceptualizada por Arias (2021) como el subconjunto que toma como premisa a la población para poder obtener una menor cantidad de personas que puedan ser parte del objeto de investigación con la finalidad de obtener una respuesta más consolidada y fehaciente sin la necesidad de encuestar o entrevistar a millones de personas sino solo a una parte y a partir de ahí realizar una predicción. Ahora bien, para el caso concreto, la muestra está delimitada por 2 colaboradores que realicen trabajo remoto y 4 jefes inmediatos que hayan tenido la oportunidad de realizar trabajo remoto o tengan a su disposición personal que realice este tipo de labores.

La investigación empleó la técnica que según Sánchez et al. (2018) se trata de una interacción comunicativa que se da entre el investigador y la persona que va a brindar la información requerida. Es por ello también que el instrumento propicio para aplicar la técnica es la guía de entrevista, misma que según Arias (2021) se caracteriza por ser un documento que pretende recopilar la información requerida en la entrevista para coadyuvar a los fines de la investigación. El análisis realizado a los datos obtenidos, han usado fichas elaboradas a través del programa de Office Excel, las mismas que pueden ser apreciadas en el apartado anexos.

Criterios de rigor: En atención al planteamiento de investigación que se presentaron en los capítulos anteriores se hace necesario verificar la credibilidad del presente trabajo de investigación.

Criterios éticos, debido a que la presente investigación pretende determinar si el derecho a la desconexión presenta algún problema con respecto al mejoramiento del trabajo remoto según la legislación peruana se tomó algunas medidas respecto del modo, medio y manera de cómo se realizaría la aplicación de los instrumentos para lo cual se tuvo en consideración la predisposición informada de los encuestados.

Criterios metodológicos, Ello se refleja debido a que a lo largo del proceso el investigador ha estado involucrado en el contexto de investigación especialmente en la realización de las entrevistas donde el investigador recogió la información de manos de los expertos para posteriormente interpretarlos y triangularlos para llegar a una solución respecto del caso concreto. Por medio de las preguntas semiestructuradas.

Paradigma naturalista: Es el enfoque o paradigma de la postura del derecho natural que desarrolla un ordenamiento jurídico fundamentado en lo natural y expresado en las leyes y

normas de la sociedad (Isler, 2018). La constitución actual desarrolla este paradigma en su parte dogmática que da una narrativa de los derechos fundamentales teniendo como base primordial los principios éticos, morales y las leyes positivas (Ccari et al., 2022).

Contrastación; que permitirá comparar los objetivos propuestos en el primer capítulo con lo hallado en la investigación, por lo que se retoman los objetivos planteados y se analiza a la luz de la bibliografía encontrada y el resultado obtenido a partir de la aplicación del instrumento escogido.

Presentación del reporte de caso jurídico

SENTENCIA N° 242 - 2021-06°JETPL

Demandante: ALEJANDRO AGUSTIN MALDONADO LAZARO DE ORTECHO

Demandada: DATACONT SAC

Materia: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO Y OTROS

Juez: MARIA ZAMORA QUISPE

Secretario: MARIA SARCO RODRIGUEZ

Parte Expositiva

Alegatos del demandado: ALEJANDRO AGUSTIN MALDONADO LAZARO DE ORTECHO; que estuvo laborando desde el 01 de febrero de 2011 hasta el 26 de junio de 2020 en el cargo de Consultor Comercial; el 06 de abril de 2020 se terminó su periodo vacacional y reincorporase el 07 de abril de 2020 fecha en la cual el Estado decreto el Estado de Emergencia Por Covid-19 (Decreto Supremo N° 149-2021, 2021). La empresa el 12 de junio inicio el proceso de despido por abandono injustificado por más de 3 días. Alegando un despido arbitrario y solicita el pago de indemnización por despido y demás beneficios. Alegatos del demandante: No se niega el vínculo laboral ya que su reincorporación se debió efectuar el 07 de abril de 2020 ya que ese mismo día concluyo su estado vacacional he iniciar labores de forma remota; la empresa por diversos medios trato que se comunique con su jefe inmediato acción que no realizo y se negó tomando una postura de posición de abandono de trabajo y la negativa de continuar sus labores de forma remota por la normativa del Covid-19.

Parte Considerativa

Carga de la Prueba: Según Cabanellas (2006); esto es considerado una obligación de probar lo que se expresa en la demanda. En la misma línea Ramirez & Meroi (2020); es una

institución que representa los campos del derecho y aplica a todas las dimensiones de un proceso penal. Según Chaname (2021); es una noción procesal como regla del juicio por el cual se indica la certeza de los hechos fundamentales. Conforme al expediente, la carga de la prueba lo estipula el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; la carga de la prueba se da a quien afirma o acredita los hechos en su pretensión.

El Proceso Laboral, Según Árevalo (2018); el proceso laboral tiene los principios de organización y los fundamentales del proceso que orientan la actuación de los jueces; profundizando más en el tema. Asimismo, se acredita al juez laboral para resolver el conflicto entre las partes teniendo un rol protagónico; basado en el debido proceso, la tutela jurisdiccional y los principios del derecho procesal. Estas reglas están desarrolladas en la Ley Procesal de Trabajo dando como principios y pautas al juez (Congreso de la Republica, 2019).

Despido e Indemnización: Según Ossorio (2014); sobre las indemnizaciones en materia laboral tienen el rol de reparar el daño a un trabajador por medio de un pago. En la misma línea Cabanellas (2006); lo manifiesta como el resarcimiento económico a un daño o perjuicio. Los autores han expuesto que la indemnización es el pago para reparar algo. Según Jiménez (2020); el despido arbitrario es aquel no da una causa justificada o se prueba en el juicio. En el Exp N°976-2001, (2001), expresa al despido como acto de forma unilateral de una voluntad para poner fin a un vínculo laboral. En el mismo expediente se desarrolla la forma constitucional de una protección preventiva en donde el trabajador no puede ser despido de forma arbitraria.

Parte Resolutiva

Fallo: INFUNDADA la demanda interpuesta por ALEJANDRO AGUSTIN MALDONADO LAZARO DE ORTECHO contra DATACONT SAC; sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS; sin costas ni costos del proceso; a quienes se les absuelve del proceso, ARCHIVANDOSE.

Análisis de Resultados

Para la presente investigación se ha desarrollado en esta etapa entrevista en profundidad a seis participantes

Tabla 1

Pregunta N° 1 y 2

Categoría: Derecho a la Desconexión

SUBCATEGORIA	PREGUNTAS	RESPUESTAS
Características de la Jornada Laboral	¿Está conforme o disconforme que el derecho a la desconexión debería ser implementada como una característica en las jornadas laborales?	<p>[...] declaró estar conforme, para el caso del personal fiscalizado se debe implementar como una característica importante [...] Zuta.</p> <p>[...] reflejó estar conforme, y referentes al empleo de competencias digitales, indicó que puede ser una característica en la jornada en tanto no se realice completamente en relación al número de horas o lugar señalado para el trabajo remoto [...] Vilchez.</p> <p>[...] reveló estar conforme para que se emplee como característica. Alega que la tecnología permite prestar servicio desde cual quier parte del mundo, pero existen distracciones que conllevan a que no necesariamente cumplan con sus labores dentro de su horario de trabajo o a la desorganización por pronosticar su horario y laborar fuera de este arraigando a una baja productividad [...] Guerrero.</p> <p>[...] opinó en estar conforme como característica. Para que el trabajo remoto sea beneficioso y no una desventaja, el trabajador remoto deberá contar con todos sus implementos tecnológicos necesario; además, respetando sus derechos por parte de su empleador [...] Chirinos.</p> <p>[...] estuvo conforme en colocarlo como característica en las jornadas laborales; con virtudes e imperfectos, la facilidad de trabajar desde casa o el hecho de no realizar tramos largos genera un bienestar al trabajador ya que ese tiempo puede aprovecharse para otras actividades [...] Dávila.</p> <p>[...] Arraigó en estar conforme como característica de la desconexión ya que cuenta como necesidad dentro de las jornadas laborales remotas producto de la globalización y los cambios que hemos estado expuestos [...] Martínez.</p>
	¿Está de acuerdo o en desacuerdo de que debe haber una comunicación expresa o tácita entre el empleador y trabajador por el derecho a la desconexión en las jornadas laborales remotas?	<p>[...] indicó que está de acuerdo que la comunicación debe ser expresa para que este sea clara y transparente [...] Zuta.</p> <p>[...] expresó estar de acuerdo y a su vez precisa que la comunicación es esencial y aprovechando la tecnología podemos emplear los correos electrónicos [...] Vilchez.</p> <p>[...] manifestó que la comunicación debe ser expresa y bajo el apoyo de los elementos electrónicos actuales como correo electrónico para coordinar reuniones con cámara encendida [...] Guerrero.</p> <p>[...] afirmó la comunicación expresa ya que la tácita puede interpretarse de una manera distinta al fin al que se quiere llegar [...] Chirinos.</p> <p>[...] consideró conformidad al inferir en que lo habitual siempre va a ser el diálogo y el encargo directo a través de correos o estableciendo planes diarios o semanales que el trabajador deba cumplir respetando las horas de desconexión [...] Dávila.</p> <p>[...] expresó que en caso de duda se aclare en el momento de manera expresa para que no haya marquen de error hacia la tarea a realizar [...] Martínez.</p>

ANÁLISIS

Los entrevistados concuerdan que la desconexión laboral se debe poner como característica de la jornada laboral para trabajos remotos y jornadas laborales. Los 6 entrevistados dijeron que las tecnologías facilitan el trabajo desde casa ya que la producción será más eficaz y eficiente. Es aconsejable que el trabajador remoto organice su tiempo para que no interfiera en el desarrollo de su vida cotidiana y cumpla a su vez con lo dispuesto por sus jefes directos, en otras palabras para que el desarrollo de sus funciones tenga la calidad esperada sin que conlleve a vulnerar o sobrepasar cualquier tipo de derecho en el ámbito laboral. No se encontraron discrepancia entre los entrevistados. Los entrevistados concuerdan que la comunicación entre el trabajador y el empleador deben ser de forma expresa y aplicando las tecnologías actuales como correos electrónicos o aplicativos digitales de fácil y gratuito acceso para las diversas comunicaciones y encargos que pudiesen coordinar. Adicionalmente, discreparon en que la comunicación tácita se puede interpretar de muchas formas y no arraigan a la conclusión de no vulnerar el derecho a la desconexión laboral.

Tabla 2

Pregunta N° 3 y 4

Categoría: Derecho a la Desconexión

SUBCATEGORIA	PREGUNTAS	RESPUESTAS
Búsqueda del bienestar integral de la persona	¿Considera usted que el bienestar de una persona para el desempeño de sus labores es más eficaz de forma presencial o remota?	<p>[...] indicó que depende de las funciones que el trabajador tenga u las adecuadas condiciones de seguridad y salud ocupacional, incluyendo las garantías de su salud física y mental [...] Zuta.</p> <p>[...] arraigó en que la productividad entendida como la cantidad o volumen de trabajo que se emplea, podría afectar al bienestar integral en la medida que exista una dedicación al trabajo ya sea presencial o virtual [...] Vilchez.</p> <p>[...] alegó que prefiere remoto más que presencial ya que para ella no es la cantidad de horas que una persona está en su centro de labores sino la calidad de los servicios que presta donde se podrá verificar y evaluar el desenvolvimiento del trabajador [...] Guerrero.</p> <p>[...] consideró que el trabajo remoto permite más eficacia respecto a muchos puestos de trabajo, siempre y cuando sean realizados con la debida diligencia [...] Chirinos.</p> <p>[...] estimó positivamente en la forma remota o viruta ya que podría el trabajador ser más eficiente en el cumplimiento de sus funciones obteniendo más tiempo para otras actividades ajenas a su trabajo [...] Dávila.</p> <p>[...] reconoció en definitiva el trabajo remoto; no obstante, ya no se mide la productividad en función a la presencia del personal sino en los resultados o productos a obtener [...] Martínez.</p>
	¿Está de acuerdo o en desacuerdo que los pagos por recibo de luz, internet y otros que estipula la ley son los medios más idóneos para los empleados en el trabajo remoto o agregaría otros criterios?	<p>[...] consintió en estar de acuerdo que son los más idóneos y esenciales para no perjudicar o alterar la economía de los trabajadores [...] Zuta.</p> <p>[...] confirmó en estar de acuerdo sin agregar algún otro criterio [...] Vilchez.</p> <p>[...] asintió en estar conforme con los servicios a que sean pagados [...] Guerrero.</p> <p>[...] aceptó conformidad, también expresó que un porcentaje considerable a pagar por parte del empleador donde el trabajador no vea afectada su economía [...] Chirinos.</p> <p>[...] ratificó estar conforme y sugirió el pago de la línea del teléfono puesto que existe momentos, que por necesidad, nos conectamos a través de los celulares [...] Dávila.</p> <p>[...] avaló su conformidad en los ítems mencionados a pagar [...] Martínez.</p>

ANÁLISIS

Los entrevistados concuerdan que el trabajo remoto llega a generar un bienestar en la persona ya que realiza sus labores desde oficina u domicilio. Los entrevistados 3, 4, 5, 6 prefieren un trabajo remoto sobre el presencial. Los entrevistados 1 y 2 lo expresan de una forma mixta, pero más remota. Como resultado durante y post pandemia, se ha adoptado este tipo de régimen laboral, al flexibilizar el trabajo remoto por su facilidad de desenvolver y desarrollar diversas tareas a través de dispositivos tecnológicos modernos sin perder la calidad del objetivo esperado. Los entrevistados no discrepan que el bienestar de la persona en trabajo remoto genere una mayor productividad. Ellos coinciden que los criterios de luz e internet son lo más apropiados y adecuado para el ejercicio del trabajo remoto. El quinto entrevistado agregó el pago de la línea telefónica, por lo que tiene bastante sentido ya que no todos cargamos con una laptop o una computadora a la mano, entonces, tenemos como opción nuestros dispositivos móviles que con solo tener acceso a la red o internet podemos conectarnos desde cualquier punto con señal disponible. No se encontraron discrepancias entre los entrevistados en la cuarta pregunta.

Tabla 3

Pregunta N° 5 y 6

Categoría: Trabajo Remoto

SUBCATEGORIA	PREGUNTAS	RESPUESTAS
Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto	¿Está de acuerdo o en desacuerdo que la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo debe de regular el trabajo remoto? ¿Por qué?	<p>[...] expresó estar conforme en que la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo regule el trabajo remoto [...] Zuta.</p> <p>[...] avaló conformidad en la Ley 29783 con su reglamento DS 005-2012-TR, en donde todo empleador es responsable en salvaguardar la vida, salud e integridad de sus trabajadores. Además, los trabajadores de calidad remota deben contar con los mismos derechos que cualquier otro trabajador de calidad física en el centro de laborales, por ello, es importante que puedan gozar de un correcto sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Sin una debida regulación de las actividades de trabajo, el SGSST se vería perjudicado [...] Vilchez.</p> <p>[...] reflejó conformidad ante la Ley 29783 y su reglamento porque alega que el empleador tiene responsabilidad de asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencias de este [...] Guerrero.</p> <p>[...] exhibió disconformidad al tratarse de esta figura excepcional del trabajo remoto por entrar en vigencia de carácter más estable el teletrabajo [...] Chirinos.</p> <p>[...] aseguró estar de acuerdo en implementar para todo tipo de relaciones laborales independientemente su condición ya sea pre sencial o remoto [...] Dávila.</p> <p>[...] expuso conformidad en la regulación de la ley en el trabajo remoto [...] Martínez.</p>
	¿Está de acuerdo o en desacuerdo sobre un tratamiento legal de los grupos de riesgo en los trabajos remotos? ¿Por qué?	<p>[...] señaló estar de acuerdo en un trato preferencial a los grupos de riesgo para los trabajos remotos [...] Zuta.</p> <p>[...] declaró estar de acuerdo ya que es sumamente importante respetar el derecho a la vida y la salud de cualquier trabajador, sobre todo si se encuentra en un grupo de riesgo. En plena pandemia se vio de manera ejemplificada ya que en tal contexto se buscó beneficiar el trabajo remoto a los grupos vulnerables con la finalidad de evitar contagios y disminuir las posibilidades de contraer el virus [...] Vilchez.</p> <p>[...] manifestó estar de acuerdo ya que dentro del Estado de emergencia nacional y sanitaria se advirtió que este grupo de trabajadores eran vulnerables frente a la propagación del virus, por ende, requeriría una supervisión más exhaustiva por parte del empleador y de los profesionales de la salud [...] Guerrero.</p> <p>[...] indicó estar de acuerdo en tipificar el derecho a la desconexión digital para el trabajo remoto ya que los grupos de riesgo se beneficiarían siempre y cuando sea aplicada a cada persona. Mantener una regulación perenne y no excepcional permitiría tener en cuenta aplicaciones futuras. [...] Chirinos.</p> <p>[...] avaló estar de acuerdo ya que las personas pertenecientes al grupo de riesgo deben encontrarse regulados ya que debido a su naturaleza merece una atención especial [...] Dávila.</p> <p>[...] mencionó conformidad al normarse positivamente en los cuerpos jurídicos referentes al trabajo remoto para los grupos de riesgo [...] Martínez.</p>

ANÁLISIS

Los entrevistados concuerdan que se debe regular el trabajo remoto en la Ley de seguridad y salud en el trabajo. Cinco de seis dan conformidad sobre que la ley de seguridad y salud en el trabajo debe regular el trabajo remoto de manera íntegra con buenos reglamentos para que ningún empleador tenga el famoso vacío legal y puedan afianzarse de alguna figura que no esté bien positivizada en la norma o legislación peruana. Los entrevistados concuerdan que se debe implementar o desarrollar a los grupos de riesgo en los trabajos remotos. Los entrevistados 4, 5 y 6

lo dan como una tipificación en la ley laboral, por ende, los entrevistados 1, 2 y 3 lo expresan como una capacitación a los trabajadores. Los entrevistados 4, 5 y 6 van por la línea de la tipificación y los otros por la línea de las charlas o capacitaciones.

III.- Discusión

En relación con los resultados con el objetivo general sobre la desconexión laboral y el trabajo remoto tenemos a los autores Lerouge y Trujillo (2022) y De la Fuente (2021) y damos una respuesta que la desconexión laboral y el trabajo remoto tiene una regulación especial en los países europeos dando mecanismos de protección y regímenes sancionadores. Del desarrollo de la discusión en los antecedentes en materia de resultados y las respuestas de los entrevistados se da como que la desconexión laboral está más regulada en el sistema laboral europeo y que nuestra legislación laboral todavía no tiene un avance significativo como lo desarrolla el mundo globalizado.

El objetivo específico 1 sobre las características de la jornada laboral y la desconexión laboral mencionamos al autor López (2022) y Zamora (2019); dando como respuesta que la desconexión laboral posee una relación con las jornadas laborales. Para el investigador López (2022) los resultados en la legislación nacional se requiere regular la desconexión digital como para que el trabajador pueda gozar de un descanso; estos resultados expuestos guardan relación con la primera pregunta que se les realizó a los entrevistados dando ellos como respuesta que el derecho a la desconexión se debe regular como parte de la jornada laboral de un trabajador remoto.

El objetivo específico 2 sobre Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y el derecho a la desconexión expresamos a los autores Yaroshenko et al. (2021) y Curotto (2023); que no se menciona una relación entre la Ley actual y el derecho a la desconexión. Además, que la mejora de las normas para el trabajo remoto se debe consagrar la obligación del empleador de dar equipos de cómputo y demás para el desarrollo del trabajo. Esto está en vinculación con la tercera pregunta a los entrevistados sobre los criterios de luz e internet donde expresaron que sí estaban de acuerdo y que solo el quinto entrevistado propuso el criterio del pago de teléfono que también se emplea en los trabajos remotos.

El objetivo específico 3 menciona a la búsqueda del bienestar de la persona y el trabajo remoto; dando como autores a Baldeon (2020) y Jara (2022); damos como respuesta que este tipo de trabajos influye de forma positiva en el bienestar de la persona sin afectar sus derechos fundamentales y evitar posibles contingencias o problemas judiciales entre las partes.

IV.- Conclusiones

Primera. - Se concluyó con respecto al objetivo general que la desconexión laboral y el trabajo remoto tienen una relación jurídica de carácter o naturaleza primaria en los tiempos actuales ya que su rol normativo es vital para el trabajo remoto; teniendo una reflexión positiva hacia su regulación en el marco nacional.

Segundo. - Se llegó a una conclusión con mención al objetivo específico número uno que la desconexión laboral debería ser considerado una característica de la jornada laboral; teniendo en cuenta su cumplimiento y característica donde se consideraría este aspecto como un rol fundamental para el desarrollo del teletrabajo.

Tercero. - Se concluyó con respecto al objetivo específico número dos que una buena comunicación entre supervisor y colaborador es la manifestación expresa; ya que la comunicación es la base de una buena relación laboral; teniendo una reflexión positiva ya que se debe comunicar todas las acciones al empleador.

Cuatro. - Se da como conclusión avalada por el objetivo específico número tres que el bienestar de la persona es mejor en trabajo remoto que en un trabajo presencial dando como resultado una relación de productividad; dando un punto reflexivo sobre la calidad del trabajo y su eficacia en la mayoría remota.

Las limitaciones del estudio se expresan en el acceso al expediente materia de revisión de la presente investigación ya que al ser un caso laboral y no pertenecer a las partes litigantes es más difícil su acceso. Al acudir al juzgado de la Corte Superior de Lima, los operadores judiciales realizan diversos filtros para evitar que personas ajenas a un proceso en específico se tomen atribuciones o realicen actos que puedan perjudicar alguna de las partes o del mismo juzgado. Al no estar apersonado en el proceso, el acceso a leer el expediente es más restringido a pesar que en algunas judicaturas consideran dicha información como pública; no obstante, dicha característica no es uniforme en las diversas cortes del país.

Referencias

- Árevalo, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 5-16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (E. C. EIRL (ed.)).

- Baldeon, K. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020*. [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV - <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56966>
- Cabanellas, G. (2006). Diccionario jurídico elemental. En *Diccionario jurídico elemental*. <https://doi.org/10.55323/edc.2022.6>
- Ccari, A., Espinoza Coila, M., Vasquez Catunta, D., Casazola, J., Paredes, D., & Ticona, A. (2022). Algunos elementos del iusnaturalismo en la Constitución peruana de 1993. *Revista De Derecho*, 7(2), 85–97. <https://doi.org/10.47712/rd.2022.v7i2.217>
- Chaname, M. (2021). *La prueba en el proceso laboral ordinario*. <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario/#:~:text=La carga de la prueba se entiende como una noción,hechos que fundamentarían su decisión>.
- Cialti, P.-H. (2017). El Derecho a la Desconexión en Francia: ¿Más de lo que Parece? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 137, 163–181. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Congreso de la República del Perú. (2019). Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. *Congreso*, 1, 1–32.
- Curotto, E. (2023). El derecho a la desconexión laboral y el trabajo remoto en una entidad del Estado durante la emergencia sanitaria, Lima 2020-2021. [Tesis de Pregrado, en la Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Digital UCV - <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109962>
- De la Fuente, L. (2021). *El control de la jornada laboral de los teletrabajadores y la desconexión digital*. Trabajo de grado en comercio en Universidad de Valladolid.
- Decreto Supremo N° 149-2021, Diario oficial 11 (2021). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-excepcionales-y-te-decreto-de-urgencia-n-090-2020-1874820-3>
- Escudero, V. (2022). *Aplicabilidad del derecho a la Desconexión Laboral en Colombia : Un análisis comparado respecto de la naturaleza jurídica del derecho a la desconexión en Europa y América Latina , y su novedad como derecho autónomo en el ordenamiento jurídico colombiano*. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/32152/Aplicabilidad del derecho a la Desconexión Laboral en Colombia.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/32152/Aplicabilidad%20del%20derecho%20a%20la%20Desconexi%C3%B3n%20Laboral%20en%20Colombia.pdf?sequence=2&isAllowed=y). [Tesis de Pregrado, en la Universidad de EAFIT de Colombia].
- EY-Building a better working world. (2021). *95% de empresas en el Perú indica que cuenta con colaboradores trabajando a través de home office*.
- Flores, M. (2022). *Derecho a la desconexión laboral en el Estado Constitucional*.. [Tesis de

- Pregrado, en la Univesidad Indoamericana de Ecuador]. Repositorio digital UTI - <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/4809/1/soto flores doménica michelle.pdf>
- García, Á. (2022). Jornada Laboral En El Trabajo Remoto Y La Desconexión Digital. *Laborem*, 19(26), 53–74. <https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.3>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill.
- INEI. (2021). *Informe Técnico N° 2. Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*.
- Isler, C. (2018). Presupuestos metodológicos de la teoría iusnaturalista de John Finnis. *Ius et Praxis*, 24(1), 101–128. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122018000100101>
- Jara, W. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*. [Tesis de Magister, en la Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital PUCP https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22161/López_Jara_Necesidad_regular_derecho_a_la_desconexión_digital1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, C. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 2(2), 41–58. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.3>
- Lerouge, L., & Trujillo, F. (2022). Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal*, 13(3), 450–465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>
- Lopez, E. (2021). Trabajo remoto y la desconexion laboral. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 1, 77–88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>
- López, W. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas*. [Tesis para Magister, en la Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital PUCP <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22161>
- Nodo, F. (2022). Análisis actualizado de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en América Latina y el Caribe. *Internacional de servicios públicos*, 2, 1–79. <https://latamgremial.com/wp-content/uploads/2023/02/Analisis-actualizado-de-las-legislaciones-nacionales-sobre-teletrabajo-en-el-empleo-publico-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- OIT. (2021). *Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe*.
- Ossorio, M. (2014). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales: Vol. 1° Edicion*

- (Número 502). <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Politica/%5BPD%5D Libros - Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales.pdf>
- Ramirez, D., & Meroi, A. (2020). *La carga de la prueba*.
<https://doi.org/10.17533/udea.esde.v77n170a09>
- Ramirez, J. (2020). El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota.[Tesis de Pregrado, en Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV - <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98631>
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98631/Sandoval_RJM-Silva_RFDM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sentencia, T. C. (2001). *Exp. N° 976-2001-AA/TC*. 1–20.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Silva, M., & Pavón, F. (2022). *Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral*.
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/>
- Yaroshenko, O., Sirokha, D., Velychko, L., Kotova, L., & Sobchenko, V. (2021). Current Problems of Legal Regulation of Remote Work in the Context of the Introduction of Restrictive Measures Caused By the Spread of Covid-19 in Ukraine and the EU. *Revista Relações Internacionais do Mundo Atual Unicuritiba*, 1(33), 1–16.
<https://doi.org/10.21902/Revrima.v1i34.5575>
- Zamora, S. (2019). Desconexión digital ¿novedad o anécdota? *Diariolaley*, 1–2.
<https://es.ontier.net/ia/desconexiondigitalnov....pdf>

inmediatos expertos -
Estudio Jurídico BVU
Escenario de estudio:
Lima Metropolitana.

ANEXO 2.- RESOLUCIÓN JUDICIAL DEL CASO JURÍDICO



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE EN LA NLPT
Av. Arnaldo Márquez N° 1065, Jesús María - Piso 03 - Teléfono: 4101818



EXP. N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06 (Expediente Electrónico)



ANGALI IPARRAGUIRRE

VÁSCONES RUIZ

GONZÁLEZ SALCEDO



Juzgado de Origen: 06° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Fecha de la Causa: 25/01/2022

Sumilla: El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que independientemente del régimen laboral que se trate implica dos aspectos: 1) el acceder a un puesto de trabajo; y 2) el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.



SENTENCIA DE VISTA

Lima, veinticinco de enero del dos mil veintidós. -

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior González Salcedo**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **ALEJANDRO AGUSTIN MALDONADO LAZARO DE ORTECHO**, contra la Sentencia N° 242-2021-06° JETPL conteni da mediante Resolución N° 03, de fecha 27 de agosto de 2021, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenándose:

- a) Declarar infundada la demanda respecto al pago de una indemnización por despido arbitrario.
- b) Archivar el proceso de manera definitiva.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)



a) Declarar la constitución de un despido arbitrario, debiéndose abonar la cantidad de S/. 76,123.32 (Setenta y seis mil Ciento veintitrés con 32/100 Soles) por dicho concepto.

2.- **CONFIRMAR** los demás extremos de la Sentencia N° 242-2021-06 JETP, contenida en la Resolución N° 03, de fecha 27 de agosto de 2021

3. Se **ORDENA** el pago de costos procesales que se liquidarán en ejecución de sentencia, más intereses legales respectivos.

En los seguidos por **ALEJANDRO AGUSTIN MALDONADO LAZARO DE ORTECHO** contra la empresa **DATACONT S.A.C.**, sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese. -
LJBB

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD A COLABORADORES

Formato de instrumentos de investigación: Guía de entrevista en profundidad

Estimado participante; respondería una serie de preguntas con respecto al derecho a la desconexión y el trabajo remoto.

OJBETIVO GENERAL: Analizar la problemática del derecho a la desconexión y el trabajo remoto en el distrito judicial de Lima, 2022.

Categoría: Derecho a la Desconexión

Subcategoría: Características de la jornada laboral

(Objetivo específico 1)

- 1) ¿Está conforme o disconforme que el derecho a la desconexión debería ser implementada como una característica en las jornadas laborales remotas?
- 2) ¿Está de acuerdo o en desacuerdo de que debe de haber una comunicación expresa o tácita entre el empleador y el trabajador por el derecho a la desconexión en las jornadas laborales remotas?

Categoría: Derecho a la Desconexión

Subcategoría: Búsqueda del bienestar integral de la persona

(Objetivo específico 2)

- 3) ¿Considera usted que el bienestar de una persona para el desempeño de sus labores es más eficaz de forma presencial o remota?
- 4) ¿Está de acuerdo o en desacuerdo que los pagos por recibo de luz, internet y otros que estipula la ley son los medios más idóneos para los empleados en el trabajo remoto o agregaría otros criterios?

Categoría: Trabajo remoto

Subcategoría Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto

(Objetivo específico 3)

- 5) ¿Está de acuerdo o en desacuerdo que la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo debe de regular el trabajo remoto? ¿Por qué?
- 6) ¿Está de acuerdo o en desacuerdo sobre un tratamiento legal de los grupos de riesgo en los trabajos remotos? ¿Por qué?

● **13% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 8% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Universidad Wiener on 2022-10-01 Submitted works	6%
2	uwiener on 2023-02-09 Submitted works	<1%
3	documentop.com Internet	<1%
4	normograma.sena.edu.co Internet	<1%
5	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%
6	id.scribd.com Internet	<1%



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Facultad Derecho y Ciencia Política

Trabajo de Experiencia Profesional

Problemáticas del derecho a la desconexión y el trabajo remoto en el distrito judicial de Lima, 2022. Expediente N° 05286-2020-0-1801-JR-LA-06

Estudiante: BACHILLER Chirinos Carranza, Bryam Adams Javier

Identificador ORCID del estudiante: 0000-0002-6148-397

Asesor: Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín

Identificador ORCID del asesor: 0000-0002-2916-7213

Línea de investigación: Sociedad y Transformación Digital
Sub-línea: Derecho Civil, Penal y Administrativo
Lima-Perú
2022

Configuración

Depósitos de búsqueda:

Seleccione qué depósitos utilizará para revisar los trabajos de los estudiantes. Obtenga más información acerca de las opciones de los depósitos.

- Internet
- Publicaciones
- Crossref
- Contenido disponible en Crossref
- Trabajos entregados

Excluir del Informe de Similitud:

Seleccione las partes de una entrega donde no desea que se revisen las coincidencias. Se recomienda excluir la bibliografía y las citas textuales. Todas las selecciones se pueden anular en el visor. Obtenga más información acerca de estas exclusiones.

- Bibliografía
- Citas textuales
- Citas
- Coincidencias menores

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.