



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL - 2023**

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogada

Autora

Hilares Fretel, Allison Denisse

Asesor

Leandro Martín, Mauro Florencio

Código ORCID 0009-0006-1235-0691

Jurado:

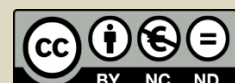
Vigil Farias, José

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Rosas Díaz, Ibett Yuliana

Lima - Perú

2024



TESIS -ALLISON HILARES FRETTEL.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL - 2023**

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Hilares Fretel, Allison Denisse

ASESOR:

Leandro Martín, Mauro Florencio
(ORCID: Código 0009-0006-1235-0691)

JURADO:

Vigil Farias, José
Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda
Rosas Díaz, Ibett Yuliana

Lima – Perú

2024

DEDICATORIA

A mis padres, quienes son mi vivo ejemplo de que, con amor, esfuerzo y perseverancia, todas nuestras metas y sueños se pueden realizar. A mis hermanas y hermanos, pues siempre que me detengo y volteo con dudas o alegrías, los encuentro a mi lado acompañándome. A mi abuelita, por entregarme su amor infinito todos los días; y a ti abuelito, por demostrarme que el amor supera el tiempo y espacio. Ustedes son mi tesoro más preciado.

AGRADECIMIENTOS:

A Dios, por darme una nueva oportunidad cada día al despertar, y mantener mi fe de que siempre valdrá la pena intentarlo.

A mis padres, por su amor incondicional: A mi papá Jack, por demostrarme el significado de perseverancia, que solo intentándolo se encuentra el camino y que todo sacrificio es recompensado. A mi mamá Luz, por enseñarme que ningún obstáculo te debe detener, a tener agallas para más ser fuerte todos los días y seguir con nuestro objetivo. A mi bita, por inculcarme la importancia del crecimiento espiritual y su apoyo en todas las etapas de mi vida.

A mis hermanos, mi refugio: A Jacky, mi ejemplo y compañera incondicional. A Nicole, por enseñarme la importancia de siempre hacer valorar mis pensamientos y sentimientos. A Leo, por su sonrisa a la vida, a lo bueno y lo malo. A Gean, por ser mi pequeño amigo y estar cuando lo necesito sin llamarlo. A Mitsuri, por recordarme la importancia de no olvidarnos de nuestros sueños. A la pequeña Alessia, sin saberlo nos iluminaste la vida.

A mis amigos, quienes formaron parte de esta etapa y continúan conmigo: por su presencia, apoyo, y enseñanzas académicas, pues logramos nuestro objetivo con mucho esfuerzo, pero también con muchas risas y alegrías vividas.

A mi querida alma mater, la Universidad Nacional Federico Villarreal, por acogerme en tus aulas y recibir de los estimados docentes las cátedras necesarias para mi formación profesional.

A ti Allison, por no dejar de creer.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Descripción y Formulación del Problema	16
1.1.1. Descripción y Formulación del Problema	16
1.1.2. Formulación del Problema	18
1.1.2.1. Problema General	18
1.1.2.2. Problemas Específicos	18
1.2. Antecedentes	18
1.2.1. Antecedentes Internacionales	18
1.2.2. Antecedentes Nacionales	20
1.3. Objetivos	23
1.3.1. Objetivo General	23
1.3.2. Objetivos Específicos	23
1.4. Justificación	23
1.5. Hipótesis	24
II. MARCO TEÓRICO	25

Bases Teóricas sobre el Tema de investigación	25
2.1. Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y su relación en la actividad laboral	25
2.1.1. Definición	25
2.1.2. Principales TIC empleadas en la relación laboral	26
2.1.2.1. Correo electrónico	26
2.1.2.2. Smartphones	27
2.1.2.3. Plataformas de videoconferencias	27
2.1.2.4. Redes Sociales	28
a) WhatsApp	28
b) Facebook	29
2.1.3. Efectos del uso de las TIC en la relación laboral	29
2.1.3.1. Hiperinformación	30
2.1.3.2. Hiperconectividad	31
a) Estrés laboral	31
b) Tecnoestrés	32
c) Síndrome de burnout	32
2.2. Jornada Laboral	33
2.2.1. Definición	33
2.2.2. Tipos de jornada Laboral	34
2.2.3. Modalidades de trabajo	34
2.2.3.1. Trabajo Presencial	34
2.2.3.2. Trabajo remoto	35
2.2.3.3. Teletrabajo	35
2.2.3.4. Trabajo Mixto	36
2.2.4. Trabajo en sobretiempo u horas extras	36

2.2.5. Poder de dirección del empleador	37
2.3. Derecho a la Desconexión Digital	38
2.3.1. Definición	38
2.3.2. Naturaleza Jurídica	39
2.3.3. Características	41
2.3.4. Legislación Comparada	42
2.3.4.1. Francia	42
2.3.4.2. España	43
2.3.4.3. Chile	44
2.3.4.4. Argentina	45
2.3.5. Evolución normativa en el Perú	47
2.3.6. ¿Derecho autónomo o derecho instrumental?	50
2.4. Derechos fundamentales del trabajador con relación al derecho a la desconexión digital	51
2.4.1. Derecho al descanso	51
2.4.1.1. Derecho al tiempo libre	53
2.4.2. Derecho a la salud	53
2.4.3. Derecho al libre desarrollo de la personalidad	55
2.4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	56
III. MÉTODO	58
3.1. Tipo de Investigación	58
3.2. Ámbito Temporal y Espacial	59
3.3. Categorías	59
3.4. Población y Muestra	60
3.4.1. Población	60

3.4.2. Muestra	61
3.5. Instrumentos	61
3.6. Procedimientos	62
3.6.1. Procedimiento de recolección de datos documental	62
3.6.2. Procedimiento de recolección de datos de la entrevista	62
3.7. Análisis de datos	63
3.7.1. Análisis de datos documentales	63
3.7.2. Análisis de datos de la entrevista	63
3.8. Consideraciones éticas	64
IV. RESULTADOS	65
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	87
VI. CONCLUSIONES	111
VII. RECOMENDACIONES	114
VIII. REFERENCIAS	117
IX. ANEXOS	127
Anexo A: Matriz de Categorización	127
Anexo B: Guía de Entrevistas	128
Anexo C: Entrevistas	130
Anexo D: Redes Semánticas de Entrevistas	168
Anexo E: Solicitud de Acceso a la Información Pública	176
Anexo F: Respuesta a la Solicitud de Acceso a la Información Pública (Oficio N° 00349-2023-FRAI-ONP)	177
Anexo G: Memorando N° 00297-2023-ORH.RL-ONP	178
Anexo H: Memorando N° 00371-2023-ORH.DP-ONP	180

Anexo I: Anexo “Listado de campañas, flyer realizados a los servidores y/o funcionarios de la ONP fomentando la desconexión digital	181
Anexo J: Memorando N° 00570-2023-ORH.ST.PAD-ONP	184
Anexo K: Red semántica de las entrevistas consolidadas	187

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de categorización	59
Tabla 2: Listado de participantes	61
Tabla 3: Causas que generan presión en los participantes para responder comunicaciones y/o asignaciones laborales fuera de su jornada laboral	90
Tabla 4: Causas que motivan que los trabajadores no presenten quejas, denuncias o reportes frente a la vulneración del derecho a la desconexión digital	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Red Semántica de Entrevista Participante N° 01	65
Figura 2: Red Semántica de Entrevista Participante N° 02	68
Figura 3: Red Semántica de Entrevista Participante N° 03	71
Figura 4: Red Semántica de Entrevista Participante N° 04	74
Figura 5: Red Semántica de Entrevista Participante N° 05	76
Figura 6: Red Semántica de Entrevista Participante N° 06	79
Figura 7: Red Semántica de Entrevista Participante N° 07	83
Figura 8: Red Semántica de Entrevista Participante N° 08	84
Figura 9: Red Semántica Unificado de entrevistas	110

RESUMEN

El presente trabajo de investigación abordó la problemática existente entre el derecho a la desconexión digital y su relación en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional – ONP durante el año 2023, por lo cual, se planteó como objetivo determinar cómo se desarrolló este derecho en los trabajadores de la ONP durante dicho periodo. En esa línea, en el presente estudio se adoptó un enfoque cualitativo, de tipo básico, a nivel exploratorio y bajo un diseño no experimental. Por lo que, en base a la información recopilada y obtenida en la presente tesis, se concluyó que no se desarrolló de manera idónea el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP durante el periodo 2023, generado por la inadecuada aplicación de este derecho, debido a la falta de un correcto y efectivo control en el uso de las TIC por parte de los jefes o superiores de la entidad; evidenciándose su vulneración e identificándose sus principales consecuencias, las cuales son originadas por una serie de causas significativas desarrolladas dentro de la entidad; advirtiéndose, además, la ausencia de sanciones a los servidores o funcionarios públicos de ONP que vulneran dicho derecho.

Palabras clave: Derecho a la desconexión digital, Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC), jornada laboral, aplicación del derecho.

ABSTRACT

This research work addressed the existing issue between the right to digital disconnection and its impact on the workers of the Office of Pension Standardization (ONP) during the year 2023. Therefore, the objective was to determine how this right was implemented for ONP workers during that period. In line with this, the study adopted a qualitative approach, basic in nature, at an exploratory level, and with a non-experimental design. Based on the information gathered and analyzed in this thesis, it was concluded that the right to digital disconnection was not adequately developed for ONP workers during the 2023 period, due to the inadequate application of this right. This was caused by the lack of proper and effective control over the use of ICT by the entity's supervisors or managers. The violation of this right was evident, and its main consequences were identified. These consequences arise from a series of significant causes within the entity. Additionally, there is a lack of sanctions for ONP public servants or officials who violate this right.

Keywords: Right to digital disconnection, Information and Communications Technology (ICT), work hours, application of the right.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral actual, hemos sido testigos de una transformación significativa, destacada por la creciente digitalización y la omnipresencia de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC) en las relaciones laborales. Las TIC, se han integrado de manera intrínseca en las dinámicas diarias, sin embargo, en muchos casos no existe una gestión adecuada de las mismas, siendo un tema subestimado en los centros laborales debido a que la priorización del producto laboral a menudo supera la atención a los derechos laborales, lo que resalta la necesidad de abordar esta cuestión de manera más consciente y equitativa.

En este contexto laboral, el derecho a la desconexión digital emerge como una pieza fundamental para salvaguardar tanto la salud física y mental como la calidad de vida personal y familiar de los trabajadores, así como sus derechos laborales inherentes. Además, se presenta como una herramienta esencial para mitigar los riesgos asociados con la constante hiperconectividad laboral. La presente tesis plantea indagar el derecho a la desconexión digital en la Oficina de Normalización Previsional (ONP), con el propósito de analizar y evaluar su desarrollo en este contexto particular.

La Oficina de Normalización Previsional, como entidad pública responsable de la administración del Sistema Nacional de Pensiones, desempeña funciones fundamentales que incluyen el reconocimiento, calificación, liquidación y el pago de los derechos pensionarios, en cumplimiento del marco legal, de acuerdo con lo señalado en el inciso a) del Artículo 5 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la ONP, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 174-2013-EF/10.

A pesar de la innegable inmersión en un entorno donde la eficiencia y la celeridad son cruciales, es imperativo reconocer que esta dinámica acelerada no debería descuidar el respeto

al derecho de los trabajadores de desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo.

En este escenario, el propósito de la presente investigación radica en analizar el desarrollo real y efectivo del derecho a la desconexión digital en la Oficina de Normalización Previsional, reconociendo la imperante necesidad de lograr un equilibrio entre este derecho y las exigencias laborales, abordando los desafíos, identificando casus y consecuencias, y a su vez, explorando posibles soluciones que puedan surgir en este proceso.

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera se desarrolla el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional, para lo cual se llevará a cabo un análisis detallado de la aplicación de este derecho en la entidad, explorando las formas en que se manifiesta su vulneración, identificando las causas fundamentales y las consecuencias de dicha vulneración; además, se examinará si se imponen sanciones a los funcionarios y/o servidores en caso incurran en la vulneración de este derecho.

En la estructura de la presente investigación se distinguen seis capítulos. El primero aborda la descripción y formulación del problema, centrándose en la relación entre las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en las relaciones laborales, se examina el uso inadecuado de las TIC y se destaca la importancia del derecho a la desconexión digital en este contexto; además, se aborda la poca consideración por parte de los centros laborales o entidades públicas hacia este derecho. Además, en este capítulo se presentan cuatro antecedentes tanto a nivel nacional como internacional, se establece el objetivo general y los objetivos específicos, prosiguiendo con la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, englobando las bases teóricas de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y su relación en la actividad laboral,

la jornada laboral, el Derecho a la Desconexión Digital y los derechos fundamentales del trabajador relacionados al derecho a la desconexión digital.

El tercer capítulo presenta la estructura metodológica de la investigación, destacando su naturaleza de tipo básico, con un enfoque cualitativo y un nivel exploratorio, caracterizada por la elección de un diseño no experimental; además, se especifica el ámbito temporal y espacial en el que se desarrolló el estudio, se determina las categorías de investigación y se identifican los participantes, quienes son los trabajadores de la ONP. Asimismo, se describen los instrumentos utilizados, como el análisis documental y la guía de entrevista, y se expone el procedimiento de recolección de datos documentales y entrevistas. El capítulo concluye abordando las consideraciones éticas que han sido tomadas en cuenta durante el proceso de investigación.

El cuarto capítulo describe los resultados de la investigación, abarcando el análisis e interpretación de la información recolectada a través del análisis documental y guía de entrevista. Estos resultados emergen de la experiencia y los aportes de conocimientos proporcionados por cada uno de los participantes.

En el quinto capítulo, se aborda la discusión de los resultados obtenidos, analizando y contextualizando los hallazgos de nuestra investigación. El sexto capítulo alberga las conclusiones de este estudio de investigación. En el séptimo capítulo, abarca sobre las recomendaciones, en el que se buscará proporcionar una visión comprehensiva y orientada a soluciones para abordar los desafíos de la problemática, aspirando a contribuir al desarrollo de políticas laborales más equitativas y adaptadas a las demandas contemporáneas, garantizando el bienestar integral de los trabajadores en un entorno laboral digitalizado. Por último, se desarrollaron las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del Problema

A partir de la llegada del covid-19 y la crisis sanitaria que trajo consigo, el mundo enfrentó la necesidad imperiosa de ajustarse a una nueva realidad, en el cual, el aislamiento social se erigió como una de las medidas más drásticas para contener la propagación del virus, interrumpiendo las dinámicas habituales de interacción humana, y que, específicamente en el ámbito laboral, se generaran modificaciones y restricciones en la relación laboral, como el modo de ejecución del trabajo así como su coordinación, teniendo la necesidad irremplazable del uso primordial de las TIC, requiriéndose una comunicación constante mediante dichos medios tecnológicos.

Gracias a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación en los centros laborales, si bien el desarrollo del trabajo se realizó de una forma poco convencional a lo que se acostumbraba ejecutar, también trajo consigo la posibilidad de trabajar a distancia, lo cual significó tener la opción de trabajar en cualquier otro lugar distinto al centro de labores pero sin dejar de estar conectados al trabajo, lo cual en Perú predominó en un primer momento el “trabajo remoto” para luego dar pase al olvidado “teletrabajo”.

Al respecto, si bien es cierto que a razón de esta interconexión digital existieron aspectos positivos en las gestiones de las entidades del Estado como la celeridad en la coordinaciones y asignaciones laborales, también se visualizó que la utilización de las TIC no fueron usadas adecuadamente en el trabajo, generando hiperconexión digital y sobrecarga laboral, trayendo consigo consecuencias en los trabajadores pues se vulneraron derechos fundamentales como el derecho al descanso y salud; y que si bien es cierto, dicha hiperconectividad y afectaciones se incrementó cuando los trabajadores realizaron trabajo remoto, estos efectos negativos continúan impactando actualmente en la vida de los

trabajadores que ejecutan el trabajo de forma presencial, teletrabajo o mixto, pues precisamente el uso de las TIC en la relación laboral no se detuvieron o desaparecieron, debido a que los mismos llegaron para quedarse.

Así, frente al avance e inserción de las TIC en el trabajo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir en responder y realizar las coordinaciones y/o asignaciones laborales por parte del empleador mediante los medios tecnológicos y encontrarse a su disposición, sin embargo, la realidad de los hechos es que esa predisposición sobrepasa el horario laboral, encontrándonos así “conectados todo el día”, sin existir un equilibrio entre la vida familiar y personal del trabajador.

Por ello, se reguló el derecho a la desconexión digital, pues si bien también busca la protección de derechos laborales como el derecho al descanso, a la salud, libre desarrollo de la personalidad y la conciliación entre la vida personal y familiar, se trata de un nuevo derecho, pues nos encontramos ante una nueva realidad laboral en relación con las TIC, que la normativa laboral peruana no regulaba anteriormente y los derechos antes descritos no lo protegían totalmente ante estos modernos problemas en la relación laboral.

En esta situación laboral, el ejercicio del poder de dirección por parte del empleador es determinante pues regularmente despliega un uso desmedido de los medios tecnológicos para asignar labores a los trabajadores fuera de la jornada laboral: en estos casos, se espera que el trabajador haga uso de su derecho a la desconexión digital; lamentablemente ello no ocurre la mayoría de veces, generando un impacto negativo en la salud física y mental del trabajador, así como en su desarrollo personal y familiar; y vulnera los derechos laborales antes señalados.

En ese contexto, resulta importante estudiar el desarrollo del derecho a la desconexión digital por parte de la Oficina de Normalización Previsional e identificar su aplicación, posible vulneración y consecuencias, con la finalidad de tener conocimiento de las gestiones realizadas.

1.1.2. Formulación del Problema

1.1.2.1. Problema General.

P.G. ¿Cómo se desarrolló el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional en el periodo 2023?

1.1.2.2. Problemas Específicos.

PE.1: ¿Cómo se viene aplicando el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP conforme a la normativa laboral peruana?

PE.2. ¿Cuáles son las principales causas por las que se vulnera el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP?

PE.3. ¿Cuáles son las principales consecuencias que experimentan los trabajadores de la ONP debido a la vulneración del derecho a la desconexión digital?

PE.4. ¿Se sanciona administrativamente al funcionario o servidor público de ONP que vulnera el derecho a la desconexión digital de los trabajadores?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Internacionales

En cuanto a nivel internacional se logró encontrar los siguientes trabajos de investigación:

Arrieta (2019), en su investigación titulada “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, llegó a la conclusión que el trabajo a distancia requiere del uso de herramientas tecnológicas pero que el avance tecnológico ha generado dificultades significativas para determinar el momento en que culmina la jornada laboral, interfiriendo con el descanso de los trabajadores y perjudicando por ende su salud, causando un desgaste físico

y mental, y que además se encontrarían desafíos para conciliar la vida laboral, personal y familiar, por lo que recalca que el derecho a la desconexión digital es un instituto fundamental y necesario para garantizar la salud y el bienestar de estos trabajadores.

Andrade (2021) en su tesis titulada “Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano”, presentada para obtener el grado de Magister en Investigación en Derecho en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Su metodología fue empleada con un diseño metodológico dogmático simple, teniendo como objetivo principal advertir que el derecho a la desconexión digital cumple un rol garantista frente al desarrollo de las actividades laborales en el entorno digital, concluyendo que resulta forzosamente necesario incorporarlos y regularlos en la normativa de los Estados, el cual con ello supondría construir nuevas bases normativas que protejan a los trabajadores frente a la evolución digital, recomendando su desarrollo como institución propia, debido a que hasta la fecha, se ha advertido el poco interés por parte de legisladores en adoptar mecanismos legales que confronten a las nuevas necesidades surgidas a raíz de la evolución tecnológica.

Monteiro (2022), mediante su investigación “La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración”, por un lado, concluyó que en la regulación chilena el derecho a la desconexión digital se distingue del derecho al descanso, y que además mediante una interpretación sistemática y lógica, este derecho aparte de poseerlo los trabajadores a distancia, también se extiende a todos los trabajadores indistintamente la modalidad de trabajo; por otro lado, concluyó que ante la vulneración de este derecho, implicaría el pago de horas extras, y además abriría la posibilidad de la aplicación de multa administrativa, por lo que ante la ausencia de tipificación de sanciones en su Código de Trabajo, resulta importante la inspección del trabajo.

Gil y Ramírez (2023), en su informe final titulado “Análisis de la ley 2191 del 2022 “desconexión laboral”, comparado con el derecho español”, tesis de pregrado, en Derecho en la Universidad Libre, Sede Cartagena. Su metodología fue empleado con enfoque cualitativo, teniendo como objetivo principal analizar jurídicamente la desconexión laboral regulada en la Ley 2191 del 2022, concluyendo que el derecho a la desconexión laboral pretende encontrar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal o familiar del trabajador, procurando separar claramente estas áreas para lograr un consenso en el desempeño profesional, indicando además, que a comparación de la legislación colombiana, la legislación española ofrecen una mayor protección al trabajador.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

En cuanto a nivel nacional se pudieron encontrar los siguientes trabajos de investigación:

El trabajo de investigación de Estremadoyro y Veliz (2022): “La protección del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores del sector privado en Perú, un análisis crítico”, presentado para obtener el grado académico de Bachiller en Derecho en la Universidad San Ignacio de Loyola, teniendo esta investigación un enfoque cualitativo y su tipo de estudio fue exploratorio y descriptivo. El autor plantea como objetivo identificar la manera en que se ven afectados los teletrabajadores frente a la vulneración del derecho a la desconexión digital y determinar mecanismos que tengan por finalidad asegurar la salvaguarda de la protección del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores; concluyendo, entre otros aspectos, que este derecho está íntimamente ligado con lograr un balance entre la vida laboral, familiar y personal del trabajador, lo cual respetar este derecho permite alcanzar ese equilibrio, lo que tiene un impacto significativo no solo en la vida individual del trabajador, sino también en un ámbito colectivo, beneficiando el desarrollo de la sociedad y de sus futuros miembros; y por

otro lado, señala que un instrumento clave que SUNAFIL puede adoptar es un protocolo referente a la desconexión digital, siendo vital para definir, detallar y guiar de manera práctica las acciones de los inspectores, facilitando así una aplicación más efectiva de la normativa relacionada con este derecho.

La tesis de López (2022): “La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y el teletrabajo en las empresas”. Esta tesis sirvió para conseguir el grado académico de Magíster en Derecho de la Empresa en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta investigación se desarrolló con un enfoque argumentativo y comparativo, en el cual, el autor tuvo como objetivo principal determinar si es imprescindible considerar la regulación del derecho a la desconexión digital en nuestra legislación, especialmente ante la introducción del trabajo remoto y teletrabajo, o si su regulación se basaría exclusiva y únicamente para demandar el cumplimiento de otros derechos laborales, como la jornada laboral máxima, el derecho al descanso, entre otros.

El autor concluye que la desconexión digital es un derecho autónomo y limitado, siendo necesaria su regulación frente al abuso por parte de los empleadores al comunicarse para coordinar o asignar labores adicionales a sus trabajadores mediante herramientas digitales, fuera del horario de trabajo, añadiendo que es necesario fijar límites para que el empleador pueda dar instrucciones únicamente durante la jornada laboral, deteniendo así la hiperconexión que impacta negativamente en los derechos fundamentales de los trabajadores, recalando que se debe aplicar para el trabajo a distancia como para el trabajo presencial.

Arenaza (2021), en su tesis titulada “Las dos caras de Jano: el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital en el Perú”, presentado como tesis para la obtención del Título de Abogado en la Universidad Privada del Norte. Su metodología fue empleada con un enfoque cualitativo y mediante un tipo de investigación básica y correlacional. El autor, tuvo como

objetivo determinar si el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital regulado en el D.U. N° 026-2020 incidió negativamente en el derecho a la jornada de los trabajadores que realizan sus actividades laborales bajo la modalidad presencial, y a la conclusión que llegó fue que efectivamente esto ocurrió.

Al respecto, indicó que, al contrastar el ámbito de aplicación y protección del derecho a la desconexión digital en la legislación nacional y extranjera, se revelaron diferencias en su protección según su modalidad de trabajo, sin embargo, todas estas regulaciones comparten un objetivo claro: asegurar los derechos específicos e inespecíficos de los trabajadores, tales como el derecho a la jornada de trabajo, al descanso, a la salud, conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros. Además, el autor concluyó que las consecuencias en los derechos relacionados a la jornada de trabajo de dichos trabajadores, frente al poder de dirección del empleador mediante el uso inadecuado de las TIC son perjudiciales porque afectan los derechos antes citados.

Marina (2022): “El derecho a la desconexión digital como garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores peruanos en el año 2021 – 2022”, tesis presentada para la obtención del título profesional de Abogada en la en la Universidad Privada del Norte. En cuanto a su metodología, usó el tipo de investigación correlacional y descriptiva, aplicando enfoque cualitativo y diseño no experimental – transversal. La autora tuvo como objetivo principal evaluar si el cumplimiento del derecho a la desconexión digital asegura la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores del Perú, concluyendo que efectivamente ocurre ello, y que con su cumplimiento, los trabajadores lograrán mantener un equilibrio apropiado entre sus responsabilidades laborales y su tiempo de descanso, lo cual prevendrá situaciones de estrés y/o síndromes, ya que a largo plazo podrían afectar negativamente el rendimiento del trabajador, repercutiendo indirectamente en el desempeño global del personal y, por ende, en la eficiencia del empleador.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

O.G: Determinar cómo se desarrolló el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional en el periodo 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E. 1: Determinar cómo se viene aplicando el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP conforme a la normativa laboral peruana.

O.E. 2: Identificar las principales causas por las que se vulnera el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP.

O.E. 3: Identificar las principales consecuencias que experimentan los trabajadores de la ONP debido a la vulneración del derecho a la desconexión digital.

O.E. 4: Determinar si se sanciona administrativamente al funcionario o servidor público de ONP que vulnera el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores.

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica en la diferencia existente entre la regulación peruana sobre el derecho a la desconexión digital y su desarrollo en las entidades públicas, específicamente en la Oficina de Normalización Previsional (ONP), por lo que resulta necesario evaluar cómo la ONP está desarrollando este derecho, determinar si lo hace de manera adecuada o si, por el contrario, lo vulnera. En caso de confirmarse esta última situación, es crucial evidenciar esta indebida aplicación, mostrar el nivel y modo de vulneración, así como sus repercusiones en los derechos fundamentales, como el descanso, la jornada laboral, la salud y el libre desarrollo de la personalidad.

Además, se pretende presentar recomendaciones para mejorar la aplicación del derecho a la desconexión digital en la ONP. Dado que este derecho es relativamente nuevo y no se le ha otorgado la importancia necesaria para su correcta aplicación, los trabajadores de la ONP, quienes mantienen una relación laboral en la que implica recibir comunicaciones mediante Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), se ven directamente perjudicados. Por lo tanto, es esencial examinar detalladamente este tema para identificar las causas de su vulneración por parte de los servidores y funcionarios de la ONP.

Esta investigación busca contribuir a mejorar la protección laboral de los trabajadores de la ONP. Si se logra, beneficiará tanto a los empleados, permitiéndoles mantener un equilibrio entre su vida familiar, laboral y personal, como a los empleadores, ya que contarán con trabajadores más productivos y efectivos en sus labores.

1.5. Hipótesis

Dado que la presente tesis tiene un enfoque cualitativo, no corresponde desarrollar hipótesis al respecto.

II. MARCO TEÓRICO

Bases Teóricas sobre el Tema de investigación

2.1. Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y su relación en la actividad laboral

2.1.1. Definición

Gavilán (2022), señala que las TIC son aquellas herramientas tecnológicas ya sean físicas o no, que posibilitan la comunicación y el intercambio de información a través de medios tecnológicos o digitales en lugar de los métodos convencionales, generando un impacto directo o indirecto en la innovación de modelos de negocios novedosos y en el crecimiento de los ya existentes, lo que resulta en un incremento en la productividad laboral. (p. 48)

Según lo señalado por la Presidencia del Consejo de Ministros (2011) se entiende por TIC como aquel sistema que reúne servicios, redes, software y hardware los cuales se encuentran integrados mediante sistemas informáticos interconectados y complementarios, teniendo como objetivo gestionar eficientemente la información y datos a fin de mejorar la productividad de las personas, entidades gubernamentales y empresas, generando así una mejora significativa en la calidad de vida. (p.8)

Lo expuesto anteriormente es reafirmado y detallado por Ávila (2013), quien considera apropiado definir a las TIC como un sistema de instrumentos y canales procesados y respaldados por tecnologías como las telecomunicaciones, la informática, el software e internet; por lo que este sistema permite la obtención, generación, acopio, procesamiento, comunicación, registro y exhibición de información a través de diversos formatos como audios, representaciones visuales y data, los cuales están integradas en señales acústicas, ópticas o electromagnéticas, teniendo como incrementar el bienestar y satisfacción en la vida de las personas. (p. 222-223)

Por lo que podemos definir a las TIC como el sistema de dispositivos tecnológicos tangibles o intangibles como son los celulares, computadoras, cámaras, GPS, y por otro lado el internet, aplicaciones y softwares, los cuales permiten que las personas – sin importar la actividad que realicen – accedan, registren, almacenen y compartan la información que se encuentra sistematizada, además, permiten comunicarse mediante dichos medios, teniendo como propósito principal mejorar tanto la vida personal como laboral.

2.1.2. Principales TIC empleadas en la relación laboral

2.1.2.1. Correo electrónico. Este medio electrónico fue uno de los primeros en usarse a nivel mundial en el ámbito laboral, lo cual tuvo como objetivo principal enviar y recibir comunicaciones en el menor tiempo posible. Según la Ley que regula el uso del Correo Electrónico comercial no solicitado (SPAM), lo define como “todo mensaje, archivo, dato u otra información electrónica que se transmite a una o más personas por medio de una red de interconexión entre computadoras o cualquier otro equipo de tecnología similar.”. (Ley 28493, 2005, Art. 2)

De acuerdo con Piña (2017, como se cita en Mora & Puma, 2020), el correo electrónico es un servicio de mensajería que permite la transmisión de comunicaciones escritas como mensajes de textos, datos, imágenes o voz de manera no interactiva entre una persona que envía el mensaje y los destinatarios que han sido señalados. (p. 26)

Cabe precisar que, además, el correo electrónico puede ser personal e institucional, siendo el último otorgado por el empleador de uso exclusivamente laboral. Respecto a ello, Chuquisuta (2023) reafirma que ha trascendido el uso personal del correo electrónico y ahora los empleadores proveen a los trabajadores un correo electrónico específico para el trabajo, los cuales pueden ser ofrecidos a través de plataformas como Office 365 como el Outlook o el

Gmail mediante el Google, siendo estos de los pocos medios autorizados que se pueden utilizar para compartir información relacionada con la empresa. (p. 26)

Por otro lado, se debe precisar que actualmente existen aplicaciones de correo que han sido adaptadas para ser instaladas en dispositivos móviles como celulares, permitiendo de esta forma acceder al correo institucional incluso fuera del horario laboral.

2.1.2.2. Smartphones. O también los llamados teléfonos inteligentes, son aquellos teléfonos móviles los cuales, representan una evolución en los dispositivos móviles al integrar una mayor capacidad de procesamiento y movilidad en comparación con los otros teléfonos convencionales.

Al mencionar que posee una mayor capacidad de procesamiento nos referimos a que permite almacenar aplicaciones que antes solo se pensaría una computadora lo podría tener, además, estas son usadas en el día a día para comunicarnos a distancia sin la necesidad de ubicarnos en un espacio determinado a comparación de las computadoras.

2.1.2.3. Plataformas de videoconferencias. Para que se concreten las reuniones de trabajo de forma presencial se debían de planificar con detalle el lugar donde se realizaría, lo que conllevaba a verificar la disponibilidad de las salas de conferencias u oficina en el horario elegido, así como la disponibilidad del empleador o trabajador de encontrarse exactamente en dicho lugar a la hora pactada. Sin embargo, con la llegada de las TIC, estas limitaciones se redujeron, puesto que se crearon plataformas que permitían no solo la interacción a través de audios sino también mediante videollamadas, lo que permitió una interacción más ágil.

El primero en llegar fue el Skype en 2003, pero sin lugar a duda, fueron el Google Meet, Zoom y Microsoft Teams los más usados desde hace algunos años, y especialmente durante la época de la pandemia COVID-19, los cuales fueron herramientas esenciales para las coordinaciones laborales, puesto que debido a la cuarentena no se podían reunir

presencialmente. Lo resaltante de estas plataformas es que su registro y uso son gratuitos, lo que propicia aún más su uso.

2.1.2.4. Redes Sociales. Lofeudo & Olivera (s.f) lo definen como sistemas en línea que ofrecen un servicio desarrollado por Internet permitiendo a usuarios crear perfiles públicos o semipúblicos dentro de un espacio determinado donde se conectan e interactúan.

Estas plataformas representan una manera de interacción social que se caracteriza por un intercambio activo entre individuos, grupos e instituciones que, por lo general, no se conocen entre sí.

Cabe precisar que las redes sociales fueron usadas generalmente para desarrollarse en el ámbito personal o de ocio, a fin de poder interactuar con tus amistades; sin embargo, actualmente ello no se limita en ese escenario, sino que su uso ha trascendido a la esfera laboral.

a) **WhatsApp:** Es aquella aplicación de mensajería que opera en diferentes plataformas, el cual permite el intercambio de mensajes sin costo adicional alguno, además, como esta aplicación utiliza el plan de datos existente para correo electrónico e internet, no hay un cobro adicional por enviar mensajes, facilitando la comunicación, además, se caracteriza por tener la capacidad de crear grupos y facilita compartir ilimitadamente imágenes, videos y mensajes de voz entre dichos grupos.

Otra funcionalidad adicional es que permite compartir y solicitar la ubicación de una persona, con la cual podrás darle seguimiento en tiempo actual. En la relación laboral, tener esta aplicación es indispensable puesto que es usada generalmente todos los días para las coordinaciones laborales. Por ello es por lo que algunos trabajadores optan por tener un celular corporativo, sin embargo, generalmente no se respeta dicho límite, puesto que el empleador opta por contactarse por cualquiera de ambos números.

b) Facebook. Távora (2019) lo sintetiza como aquella red que facilita a las personas registradas compartir diversos contenidos incluyendo noticias, vídeos o imágenes con el fin de interactuar entre ellos de forma más fluida. En ciertas ocasiones, se ha utilizado en entornos laborales, como la creación de grupos sindicales en compañías para difundir comunicados, o para recepcionar instrucciones del superior siempre que sea contacto dentro de esta red. (p. 30).

Respecto a la última idea del párrafo anterior, es innegable saber que generalmente se tiene agregado al jefe inmediato a esta red social, los cuales pueden acarrear una nueva asignación laboral mediante el Messenger o mediante un “post”.

2.1.3. Efectos del uso de las TIC en la relación laboral

El uso masivo de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones en el entorno laboral ha sido implementado como mencionamos anteriormente, para poder comunicar, asignar, coordinar entre otros aspectos laborales, cuya utilización han generado inevitablemente efectos tanto para la empresa o entidad como para los trabajadores. Al respecto, es necesario precisar que, como lo menciona Manzano (2018), las TIC son neutras, es decir que su mero uso no tiene una tendencia inherente hacia resultados buenos o malos en sí misma, sino que su impacto va a depender de cómo se empleen, determinando así si sus efectos son positivos o negativos. (p. 1).

Por ello, podemos inferir que el buen uso de las TIC en el ámbito laboral permite generar positivamente en la relación y producción laboral dentro de una empresa o entidad, trayendo beneficios para ambos sujetos: empleador y trabajador.

Tal como lo menciona Cano (2018), las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) son cruciales puesto que elevan la eficiencia, la calidad, el monitoreo y simplificar la interacción empresarial, entre otras ventajas, ello siempre y cuando su implementación sea realizada con perspicacia. (p. 504). En la misma orientación, Manzano (2017) agrega que su

utilización creará una condición laboral que traerá ventajas tanto para los empleadores porque se generarán menores gastos en instalaciones físicas, expansión del mercado al permitir empleados remotos en múltiples áreas, etc., como para los trabajadores, puesto que tendrán mayor libertad en sus labores, flexibilidad horaria, equilibrio entre la vida personal y laboral, etc.), potenciando así el incremento en su satisfacción laboral y su rendimiento. (p. 24)

El uso correcto de las TIC puede generar las ventajas señaladas anteriormente para con los empleadores y trabajadores, por lo que resulta determinante que sean usadas con responsabilidad y de forma adecuada para lograr los resultados esperados. Sin embargo, la exposición masiva de las TIC y su poco control adecuado en la relación laboral genera escenarios no previstos ni deseados por los empleadores y trabajadores, teniendo como principales efectos los siguientes:

2.1.3.1. Hiperinformación: En palabras de Blancas (2021), menciona que la hiperinformación facilita la recolección, almacenamiento y manejo masivo de información, incluyendo información personal detallada sobre individuos y el desarrollo de su vida, esto brinda a quienes cuentan con acceso a dicha data la posibilidad de tomar decisiones más precisas, minimizando posibles errores. (p. 559)

Sin embargo, es necesario señalar que esta sobrecarga de información ha provocado una transformación significativa en nuestra sociedad, afectando la manera en que las personas interactúan tanto en entornos personales como en ámbitos profesionales y académicos.

Por lo que podemos definir a la hiperconexión como aquella situación en la que existe una cantidad grande y abrumadora de datos o información disponible en diferentes formatos y medios, superando la capacidad de procesamiento y asimilación de la persona o los sistemas convencionales, pudiendo generar dicha condición la capacidad de discernir o utilizar eficazmente la información debido a su volumen y complejidad.

2.1.3.2. Hiperconectividad. Según Lage et al. (2015), la hiperconectividad implica contar con una tendencia a tener una conexión constante y permanente mediante múltiples sistemas digitales desde redes sociales, smartphones, videoconferencias hasta correo electrónico. (p. 09)

Agregado a ello, Blancas (2021), menciona que la hiperconectividad permite que las personas se comuniquen de manera directa y al instante, sin importar las distancias geográficas, facilitando intercambios comerciales, la toma de decisiones, la emisión de órdenes e instrucciones, así como la coordinación de acciones, todo en tiempo real. Esto reduce el tiempo previamente utilizado en métodos de comunicación tradicionales como las cartas e incluso las llamadas por teléfono fijo. (p. 559)

Por lo que se trata de aquel estado en el que hay una conexión constante y excesiva entre individuos y dispositivos a través de tecnologías y redes, permitiendo la comunicación instantánea y continua, y facilitando la interacción en tiempo real; empero, si no se maneja adecuadamente, puede conducir a una dependencia excesiva de la tecnología, generando una desconexión con la realidad inmediata y afectando las relaciones interpersonales.

A) *Estrés laboral.* Es aquel tipo de estrés que surge cuando la intensa presión en el trabajo sobrecarga física y mentalmente al trabajador causando varios efectos que impactan no solo en su salud, sino también en su vida personal.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (s/f) lo define como una de las consecuencias derivada de la exposición a peligros relacionados con la salud mental en el ámbito laboral, señalando que específicamente es originado por condiciones laborales que son difíciles o desfavorables para la salud mental, siendo así este tipo de estrés la reacción física y emocional ante un desequilibrio percibido entre la exigencias laborales y las habilidades que una persona tiene para afrontar esas demandas. Siendo así, el estrés laboral son

aquellas reacciones dañinas tanto físicas como emocionales que surgen cuando las demandas laborales superan las habilidades o recursos del trabajador.

B) Tecnoestrés. Es aquel tipo de estrés laboral en el que se produce un impacto negativo física y mentalmente en el trabajador causada directo o indirectamente por el uso constante de las TIC. Salanova et al. (s.f.) lo define como un estado psicológico adverso vinculado al empleo actual o futuro de las TIC, resaltando que este estado se origina al percibir un desequilibrio entre lo que se requiere y los recursos asociados al empleo de las TIC, lo cual conduce a la elevación de activación psicofísica desagradable y a la formación de conductas desfavorables hacia estas tecnologías.

Además, Alfaro (2008, citado por López 2018), agrega que ello se asocia con la carga mental que resulta de adaptarse a cambios, lidiar con errores, manejar múltiples tareas y estar abrumados por la tecnología y la gran cantidad de datos, generando que los trabajadores se esfuercen más y por ende el cuerpo y la mente experimentan reacciones adversas debido a esta sobreestimulación y la incapacidad para desconectar. (p. 49)

Vemos así que es un tipo específico de estrés derivado de nuestra dependencia de las nuevas tecnologías, teniendo la sensación de miedo que surge cuando estas fallan, una constante sensación de sobrecarga y la necesidad de estar siempre conectados.

C) Síndrome de burnout: Es la manifestación más significativa del tecnoestrés, emergiendo como resultado de un proceso progresivo que desemboca en un agotamiento emocional, teniendo la sensación de cansancio lo cual generalmente son percibidos en trabajadores que laboran bajo presión, Al respecto, Saborío e Hidalgo (2015), identifican tres componentes del síndrome de burnout: el agotamiento emocional (reflejado en la pérdida gradual de energía, donde aparece la fatiga), la despersonalización (existe una creación de

defensa por parte del trabajador para resguardarse de la impotencia, confusión y frustración) y la disminución en el rendimiento personal (el trabajo pierde su significado para el trabajador).

2.2. Jornada Laboral

2.2.1. Definición

Pese a que en nuestro país la jornada laboral se encuentra reconocida como un derecho constitucional, nuestra normativa laboral no la ha definido textualmente, limitándose a establecer el tope máximo legal, el cual se encuentra regulado en el Art. 1 del Texto Único Ordenado de la Ley de la Jornada Laboral, aprobado por el D.S. N° 07-2002-TR; por ello, es imprescindible exponer las aproximaciones de su definición.

Martínez (2002), la define como aquel lapso que el trabajador destina a fin de poder dar cumplimiento a lo estipulado en su contrato laboral (p. 72). En el mismo tenor, el especialista laboral Toyama (2011, citado en Cornejo, 2013), lo delimita como aquel tiempo diario, semanal y mensual, donde el trabajador, en mérito a la existencia de una relación laboral, lo destina a su empleador. Es decir, la jornada de trabajo viene a ser aquel tiempo en el que el trabajador se encuentra disponible para su empleador con la finalidad de brindar su servicio laboral. (p. 323)

Lo anterior, concuerda con lo señalado por Chuquisuta (2023), quien señala la jornada de trabajo es entendida como el tiempo en el que únicamente el trabajador debe emplear a fin de cumplir su contrato, no pudiendo desarrollar en contraposición otras actividades, concluyendo que el trabajador, en tanto el trabajador esté a disposición del empleador, se encontraría dentro de una jornada laboral. (p.48)

Conforme a lo señalado, la jornada de trabajo es aquel tiempo exclusivo donde el trabajador se encuentra a disposición de los mandatos solicitados por su empleador, desarrollado dentro de su jornada ordinaria, con el fin de cumplir con lo establecido en su contrato, teniendo como límite la jornada máxima legal.

2.2.2. Tipos de jornada Laboral

Asimismo, resulta importante diferenciar los tipos de jornada laboral. Por un lado, la jornada máxima viene a ser el tiempo máximo diario y semanal en el que un trabajador puede laborar, las cuales han sido establecidas por las convenciones internacionales (Art. 2 del Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo), por nuestra Constitución (Art. 25) y leyes peruanas (Art. 1 del D. S. N° 007-2002- TR “TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo”), en las cuales se establece laborar como máximo diariamente ocho horas o semanalmente, cuarenta y ocho horas.

Por otra parte, tenemos a la jornada ordinaria, la cual se encuentra delimitada por el empleador, y, de acuerdo con lo señalado por Pasco (1993, como se citó en Cornejo, 2013), es aquella jornada normal de trabajo establecida de manera general y permanente en cada centro laboral, la cual el trabajador debe obedecer por ley, pacto o costumbre, pero no podrá superar a la jornada máxima legal. (p. 418 y 419).

2.2.3. Modalidades de trabajo

2.2.3.1. Trabajo Presencial: Rodríguez, (s.f.) expresa que el trabajo presencial es aquel modelo de trabajo tradicional establecido en las empresas a lo largo del tiempo, lo cual implica realizar el trabajo en un lugar fijo, compartido por todos los compañeros de trabajo durante los días laborables.

Además, Chap et al. (2022), indican que las ventajas del trabajo presencial, las cuales incluyen la facilidad para comprender, aprender e integrarse al entorno laboral, así como mantener la salud emocional, la concentración y sentirse parte integral de la empresa. (p. 1877)

El trabajo presencial es aquella modalidad en el que implica que el trabajador debe estar físicamente presente de manera regular y específica en su centro de labores, siendo esta

modalidad la más extendida a nivel global, las cuales son realizadas comúnmente en oficinas, consultorios, fábricas, entre otros.

2.2.3.2. Trabajo remoto: Tapia (2020 citado en Barbaran & Ganggini, 2022), indica que este tipo de trabajo implica realizar tareas laborales sin estar físicamente en la ubicación laboral habitual. El empleado puede trabajar desde casa u otro lugar donde se encuentre aislado, utilizando las herramientas necesarias para cumplir con las responsabilidades laborales establecidas por el empleador. (p, 227), lo cual se encuentra de acuerdo con lo estipulado en el Art. 16 del D.U. N° 026-2020.

Sobre el particular, sus características más resaltantes es que la decisión es unilateral, pues es el empleador quien decide sobre la adopción de dicha modalidad, y, por otro lado, es que, en el ámbito peruano, fue una medida excepcional aplicada a fin de mermar el contagio del Covid-19.

2.2.3.3. Teletrabajo. Sanguineti (2002, citado en Culqui & Gonzales, 2016), lo define como aquella modalidad de trabajo que implica realizar las labores desde la casa del empleado o desde un lugar diferente al usual, utilizando tecnología de información y comunicación para llevar a cabo las tareas y, posiblemente, para interactuar con quien recibe el resultado de su trabajo. (p. 97)

En el ámbito peruano fue adoptada mediante la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo, pero dicha norma fue derogada debido a la promulgación de la Ley N°31572, además, fue regulado mediante Decreto Supremo N.° 002-2023 -TR.

Sus principales características son desarrolladas en el numeral 2 del Art. 3 de la ley antes citada, las cuales resalta su carácter voluntario y reversible por parte del trabajador, el cual puede ser aplicado de forma parcial o total, realizarse dentro o fuera del territorio nacional, además, actualmente está regulado en una ley, distinguiéndose así del trabajo remoto.

2.2.3.4. Trabajo Mixto. Es aquella modalidad de trabajo que se efectuará tanto bajo la modalidad del trabajo presencial como el realizado a distancia (remoto o teletrabajo), en la cual se alternan las modalidades según lo coordinado con el empleador en atención a las necesidades de la empresa o entidad. Una de las características ventajosas de esta modalidad, como lo expresa Fantino (2023), es que se ofrece al trabajador la opción de beneficiarse del “flexitime”, permitiéndoles organizar su propia semana laboral y elegir los días en los que trabajan desde la oficina o desde casa.

2.2.4. Trabajo en sobretiempo u horas extras

Según lo planteado por la Corte Suprema de Justicia de la República (2013) se estableció como aquel tiempo efectuado de manera productiva a favor del empleador luego de culminada la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro laboral, así solo se trate de una jornada reducida. (I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, p. 58), lo cual se encuentra en concordancia con lo señalado en el Art. 20 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Aunado a ello, Centurión (2020) refiere que, según la LJTS, el trabajo en horas extras se considera voluntario, por lo que el trabajador no puede ser obligado a trabajar más allá de su horario establecido, salvo en casos excepcionales. Además, precisa que para que se materialice el trabajo en sobretiempo, es esencial que el trabajador no sea presionado por el empleador a aceptarlas y que exista un acuerdo entre ambas partes. Por último, agrega que el empleador no puede castigar o tomar represalias contra el trabajador si decide no realizar horas extras, a menos que existan excepciones o hayan realizado un acuerdo contractual. (p. 23)

Por lo tanto, todo trabajo que exceda el límite establecido por ley o acuerdo contractual se considerará trabajo en horas extras o sobretiempo, siempre y cuando implique brindar los servicios laborales de manera efectiva en favor del empleador.

2.2.5. Poder de dirección del empleador

Antes de definir esta figura, primero es importante señalar que se encuentra estrechamente vinculado con la subordinación, la cual se debe recordar que viene a ser uno de los elementos del contrato laboral, siendo entendida, según Neves (2012), como la relación jurídica integrada por el deudor y el acreedor en la que el primero brinda su trabajo al segundo, otorgándole y la autoridad para dirigirlo (p. 25); por lo tanto, es aquella supeditación laboral del trabajador para con su empleador, encontrándose este último facultado para dirigir, fiscalizar o sancionar.

Ahora bien, el poder de dirección conforme lo afirma Toyama (2010, citado en Mogollón 2020), es la atribución que posee el empleador para controlar, regular, modificar, sustituir, agregar o poner fin a las condiciones laborales dentro de los límites establecidos en los derechos fundamentales del trabajador o prohibiciones establecidas por la ley (p. 15-16), encontrándose dicha facultad regulada en el Art. 9 del LPCL.

Al respecto, Távora (2019) afirma que el empleador no puede usar dicho poder de forma absoluta e irracional, sino que debe ajustarse a las necesidades de la empresa; sin embargo, añade que este poder debe seguir el principio de razonabilidad, lo que implica que el empleador debe tener razones válidas y objetivas para justificar su ejercicio. (p. 18)

Entendemos entonces que, si bien es cierto, el empleador cuenta con distintas atribuciones en la relación laboral hacia el trabajador, también es cierto que dicho poder no es absoluto ni arbitrario, puesto que se encuentra limitado por los derechos fundamentales de este último.

2.3. Derecho a la Desconexión Digital

2.3.1. Definición

Antes de definir este derecho, debemos tener en cuenta que cuenta con distintas acepciones, como refiere Arenaza (2021), algunos laboristas usan los términos de desconexión digital y otros como desconexión laboral, refiriéndose ambas a la misma idea; sin embargo, considera que resulta más idóneo y apropiado el primer término ya que no es posible desconectarse del trabajo, pero sí es posible desconectarse de las TIC. (p.58).

Ahora, si bien es cierto no existe un concepto uniforme, por su parte Naranjo (2017), lo define como aquel derecho que posee el trabajador de no trabajar ni ser contactado por el empleador fuera de su horario laboral mediante medios electrónicos y/o digitales, y que ante su negativa o evasión no tenga repercusiones negativas en su relación laboral. (p.51)

Por su lado, Cialti (2017), indica que el derecho a la desconexión digital faculta al trabajador a no usar herramientas digitales del trabajo durante sus periodos de descanso; además, restringe el poder del empleador, buscando garantizar la armonía de la vida profesional y personal del trabajador, así como su derecho a la salud y al descanso. (p. 180)

De esta forma, entendemos al derecho a la desconexión digital como aquella atribución brindada al trabajador para desconectarse de los medios electrónicos y digitales usados en la actividad laboral, a no contestar mensajes, correos y/o llamadas sobre coordinaciones o asignaciones laborales luego de culminada su jornada laboral, las cuales son requeridas por su empleador mediante el uso de las TIC, quien en a su vez tiene el deber de no establecer dichas comunicaciones y/o asignaciones, puesto que se busca asegurar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador, asimismo, el respeto del derecho al descanso, a la salud y a la libre determinación del desarrollo de la personalidad.

Resulta menester indicar que la jornada laboral es uno de los elementos que delimita a este derecho es la jornada laboral, pues de esta forma podemos identificar en qué momento empieza a operar la desconexión digital. En esa misma línea, Montenegro (2021) refiere que si la jornada laboral consiste en aquel lapso donde el trabajador está obligado en realizar actividades por las que se le contrató y/o encontrarse a disposición del empleador para algún requerimiento: la desconexión digital se encontraría en ese otro lapso donde el trabajador tiene derecho de no ser contactado por parte del empleador luego de culminado la jornada laboral. (p. 19)

Por ello, con el derecho a la desconexión digital se limita el poder de dirección del empleador con el trabajador, en la medida que restringe dicha facultad en comunicarse y ordenar tareas adicionales mediante las TIC, luego de culminada su jornada laboral.

2.3.2. Naturaleza Jurídica

En primer lugar, debemos señalar que ciertamente el cumplimiento del derecho a la desconexión digital refleja la protección de distintos derechos laborales, sin embargo, se trata de un derecho autónomo, pues como lo señalamos anteriormente, ello surge frente al uso desmedido de las TIC en la relación laboral lo cual ha generado afectaciones a derechos fundamentales, requiriendo por ende una regulación expresa para la protección del descanso y salud del trabajador.

Ello se refuerza con lo señalado por López (2022), al indicar que su naturaleza autónoma se determina en tanto contenga las características requeridas para ser considerado como derecho fundamental, en atención a lo establecido por la Corte Constitucional de Colombia, de acuerdo con la sentencia de los tribunales en el caso de la Sentencia T-406 de 1992, se deben observar los siguientes criterios para determinar la condición de un derecho fundamental, señalando que se cumple conforme se detalla a continuación: conexión directa

con los principios constitucionales (al tener una conexión con derechos fundamentales como el derecho al descanso, a la salud, jornada máxima, conciliación con la vida laboral y familiar); eficacia directa (al poder exigir por sí mismo su cumplimiento sin necesitar requerir como condición previa el cumplimiento de otros derechos) y contenido esencial (puesto que frente a la hiperconectividad laboral se protege al trabajador del abuso del poder de dirección del empleador. (p. 45)

Asimismo, como se mencionó en el párrafo anterior, los bienes jurídicos protegidos por este derecho son: el derecho a la salud, al descanso, al tiempo libre, al libre desarrollo de la personalidad y la conciliación con la vida individual, familiar y laboral, pues frente al uso inadecuado de las TIC pueden verse vulnerados.

Cabe precisar, además, que es un derecho limitado, pues como se especifica en el numeral 22.2 del Art. 22 de la Ley del Teletrabajo, el empleador debe respetar dicho derecho, “salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales”.

Por otro lado, dentro de su misma definición, se establecen las acciones que debe desarrollar el trabajador frente al abuso de las TIC por parte del empleador, no siendo otro más que ignorar y no responder todos aquellos mensajes, llamadas y/o correos las cuales están relacionadas al trabajo cuando culmina la jornada de trabajo.

Al respecto, Rosenbaum (2020) señala que este derecho contiene dos aspectos fundamentales: primero, el derecho de desconectarse del trabajo después de culminada la jornada o en los periodos de descanso; segundo, el derecho de rechazar realizar labores en esas circunstancias, sin la posibilidad de que se le imponga sanción por negarse. (p. 115)

Lo anterior se encuentra reforzado por Ojeda (2022), quien manifiesta que cuando afirmamos que el titular del derecho a la desconexión digital trabajador es el trabajador, también estamos reconociendo implícitamente la obligación que tiene en no usar la tecnología,

lo cual significa que es inviable afirmar que existe ese derecho sin reconocer que es la obligación de su titular de abstenerse de usar la tecnología la que le da sentido, concluyendo así que, en términos generales, hay una relación entre el ejercicio de un derecho y la obligación de abstenerse que lo fundamenta. (p. 181)

Por lo cual, lo característico de dicho derecho es que para que se efectúe, recae precisamente en un no hacer por parte del trabajador ante las comunicaciones y/o asignaciones del empleador; sin embargo, siendo el empleador quien garantiza este derecho, no debe tampoco contactar al trabajador, traduciendo este derecho a un no responder – no contactar.

2.3.3. Características

En el subcapítulo anterior mencionamos una de las características principales, que viene a ser la obligación que recae en el empleador de no contactar al trabajador al finalizar su jornada laboral o en periodos de descanso, respetando y garantizando su derecho a la desconexión digital; y a su vez, el derecho que posee el trabajador de desconectarse de las TIC y no responder las comunicaciones y o asignaciones del empleador por ningún medio tecnológico, lo cual supone un desligamiento de las obligaciones laborales

Por otro lado, otro de sus aspecto resaltante es que configura como limitación frente al poder de dirección del empleador, pues este último si bien cuenta con facultades de dirección, este derecho lo limita de comunicarse o impartir órdenes y/o asignaciones al trabajador luego de culminada la jornada laboral o en sus periodos de descanso, y además, lo limita de su facultad sancionadora, puesto que si el trabajador ejerce este derecho y decide no responder las comunicaciones del empleador, este no podrá sancionarlo.

Finalmente, Boza y Briones (2023) sostiene que frente al reiterado incumplimiento por el empleador al no respetar los tiempos de desconexión digital de los trabajadores mediante órdenes o asignaciones laborales podría ser considerado como un acto de hostilidad,

recordando que, según nuestra legislación, los actos de hostilidad se equiparan a toda acción que afecte la dignidad del trabajador; sin embargo, señala adecuado y necesario regular de manera específica este acto de hostilidad dentro de las situaciones contempladas legalmente como hostigamiento o acoso laboral, siguiendo el ejemplo de la legislación en Colombia que lo reconoce como tal. (p. 117)

2.3.4. Legislación Comparada

2.3.4.1. Francia. Para analizar la normativa internacional acerca de la desconexión digital, resulta imprescindible referirnos a Francia, país pionero en cuanto a su regulación, el cual tuvo cimientos en su jurisprudencia para poder afianzarlo, como en el caso que el Tribunal Frances de la Sala Social con la Casación N° 01-45889, del 17 de febrero de 2004, en el que un empleador habría llamado a su trabajador – un conductor de ambulancia – luego de su horario laboral, sin embargo este último no habría atendido, siendo despedido por negligencia grave puesto que se habría negado a trabajar y por ello habría puesto en riesgo la vida de la persona, determinándose en el fallo que un trabajador no se le podría poner una sanción por no contestar el teléfono luego de su horario laboral.

Sin embargo, como lo relata Cervilla (2017), fue con el Informe Mettling (elaborado por Bruno Mettling, director de la empresa Orange), presentado por el Ministerio de Trabajo de Francia el 15 de septiembre del 2015, en el que, dentro de varias propuestas, la más resaltante fue la creación de un derecho del trabajador a la desconexión de las tecnologías y el deber de respeto de dicho derecho por parte del empleador.

Con dichos documentos la ministra de trabajo, Myriam El Khomri, presentó un proyecto de ley, siendo que el 08 de agosto de 2016 que se creó la Ley N°2016-1088, denominada “Loi Khormi”, entrando en vigor el 01 de enero de 2017, en el cual, tras

modificarse el artículo L.2242-8 del Código de Trabajo, agregándose el apartado 7 a dicho artículo, se reguló el derecho a la desconexión digital por primera vez.

En su regulación se busca garantizar el respeto del derecho al descanso y sus vacaciones, y, además, su vida personal y familiar. Asimismo, lo resaltante en su regulación es que, como la afirma Marina (2022), la ley francesa en primer momento establece que durante las negociaciones entre empleadores y colectivos de trabajadores, se busque incluir herramientas para supervisar el uso de dispositivos digitales, pero, como forma de reforzar dicha medida, ante la ausencia de un acuerdo o de un colectivo que cubra los derechos de un trabajador en particular, se exige con obligatoriedad que el empleador tome medidas internas para asegurar el respeto de la jornada laboral del trabajador. (p. 14).

Siendo ello así, se deja en manos de la negociación colectiva la definición de modalidades en las que se puede ejercer dicho derecho, y también las acciones de formación y de sensibilización en cuanto al uso adecuado de los medios digitales; al respecto, cabe recordar que, en Francia, según el Art. L.2242-1 del Código del Trabajo aquellas empresas que cuenten con representación sindical están obligadas de llevar a cabo negociaciones anuales con los representantes de los trabajadores acerca de, entre otros aspectos, retribuciones y tiempo de trabajo.

2.3.4.2. España. España tuvo como primer antecedente el caso de la empresa AXA, quienes mediante negociación colectiva regularon internamente este derecho, plasmado a través del acuerdo firmado el 21 de julio del año 2017, en el que conforme lo relató Gutiérrez (2017) fue el primer caso de una empresa importante en España donde se aceptó el derecho de desconectarse del teléfono después de la jornada laboral, menos por causas por fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

En palabras de Gavilán (2022), esto supuso el primer paso directo para que el derecho a la desconexión digital tuviera reconocimiento en España, destacando que fue el sector empresarial privado el que ha liderado este reconocimiento y convirtiéndose a su vez en ejemplo de “buenas prácticas” en la administración de recursos humanos, lo que motivó a otras empresas a incorporar dicho derecho en su convenios o negociaciones colectivas. (p.70)

Pero no fue hasta el 05 de diciembre de 2018 en el que se reguló dicho derecho, desarrollándose en el Art. 88 del Título X de la Ley Orgánica de protección de Datos y garantía de los derechos digitales, el cual reconoce - mas no lo define – el derecho a la desconexión digital a los trabajadores y empleados públicos de forma general, indistintamente de la modalidad que realicen, por lo que, a comparación de nuestra legislación, contaría con un mayor ámbito de aplicación de este derecho.

En cuanto al modo de ejecución de este derecho, como lo señala Escobar (2019), se encuentra determinado por los acuerdos colectivos, y de forma subsidiaria los acuerdos surgidos entre la empresa y sus representantes. Además, que se requiere de la elaboración de una política interna incluyendo la sensibilización y formación de los trabajadores en el uso de las TIC, pero pese a ello no se ha especificado medidas concretas a fin de regular cómo se debe establecer el derecho a la desconexión digital, dejando esta responsabilidad esencialmente en manos de la negociación colectiva, es decir, en la voluntad de las partes; además, recalca que en España no es obligatorio la negociación anual con los sindicatos, por lo que su aplicación generaría ciertas complicaciones. (p. 39)

2.3.4.3. Chile. Se convirtió en el primer país latinoamericano que se encargó de regular el derecho a la desconexión digital, con fecha 26 de marzo de 2020, mediante la Ley N° 21.220, la cual modifica el Código del trabajo de Chile, incluyéndose dicho derecho en el Artículo 152 quáter j, inciso VI y artículo 152 quáter K, en el que se busca garantizar el goce

de la vida familiar y personal del trabajador, mediante el respeto de sus tiempos de descanso, vacaciones y permisos.

Al respecto, cabe precisar algunas características de su regulación. Por un lado, este derecho alcanza a aquellos trabajadores de trabajo a distancia o teletrabajadores, pues como apunta Gavilán (2022), dicha norma se orienta específicamente en los trabajos a distancia (como el teletrabajo o trabajo remoto), no alcanzando entonces a aquellos trabajadores sujetos a modalidad. (p. 79).

Asimismo, tampoco define el derecho a la desconexión digital, sin embargo, se determina un lapso para hacer uso de este derecho, el cual abarca al menos 12 horas dentro de un ciclo de 24 horas. Además, a diferencia de España y Francia en el cual el contenido de este derecho tiene que ser regulado en la negociación colectiva, la normativa chilena establece que el tiempo de desconexión digital debe estar contenido en el contrato.

Empero, cabe destacar que el aporte más resaltante que ofrece la legislación chilena es que no se limita solo en establecer que el trabajador no se encuentra obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera de su jornada laboral, sino que también establece el deber del empleador, consistiendo que, en ningún caso puede realizar dichos requerimientos en los periodos de descanso del trabajador.

2.3.4.4. Argentina. En el caso argentino, este derecho fue regulado en agosto del año 2020, teniendo su ubicación en el Art. 5 de la Ley 27.555 “Régimen Legal del Contrato del Teletrabajo”, en el que se establece que los teletrabajadores tienen derecho a no ser contactados ni estar conectados a dispositivos digitales o TIC después de la jornada laboral o durante licencias. Además, establece que el empleador está prohibido de comunicarse o exigir al trabajador realizar tareas fuera de la jornada laboral, así como también prohíbe imponer sanción al teletrabajador si este decide ejercer dicho derecho.

Al respecto, García (2021), destaca que se garantiza el ejercicio de este derecho al establecer una limitación radical sobre el poder dirección y disciplina del empleador, ya que por un lado no podrá sancionar al teletrabajador por hacer uso de este derecho y, además, le impide la capacidad de exigir al trabajador realizar asignaciones laborales o comunicaciones luego de culminada su jornada laboral. (p. 58)

Por otro lado, mediante el decreto 27/21 se aprueba el reglamentario de la ley 27.555, vigente desde enero del año 2021, en el que se establece en su Art. 5 circunstancias excepcionales por las que se admitirá enviar comunicaciones a los teletrabajadores luego de su jornada laboral, siendo el escenario que, cuando la empresa opere en distintas zonas horarias o sea absolutamente necesario por motivos concretos. Cabe recalcar que el primer supuesto de excepción no es total, puesto que la norma señala que el teletrabajador no tiene la responsabilidad de contestar antes de que comience su horario laboral.

Sin embargo, la norma también limita dicha libertad del teletrabajador cuando se den las circunstancias descritas en el Art. 203 de la Ley N° 20.744, es decir, en casos de peligro o fuerza mayor, encontrándose el segundo supuesto subsumido en dicho cuerpo normativo.

Por otro lado, como señala García (2021), el Art. 4 del Reglamento de Ley de Contrato de Trabajo establece las directrices para el ejercicio de este derecho al encontrarse las pautas de la jornada laboral: el primer párrafo señala que debe pactarse por anticipado y por escrito en el contrato, (destacando la novedosa opción de medir la jornada no solo por horas sino también por metas); por otro lado, en su segundo párrafo se establece que el software usado para el teletrabajo deben tener la capacidad de impedir cualquier conexión fuera de la jornada laboral. (p. 59)

Finalmente, un novedoso aporte a este derecho es que no se permitirá ofrecer incentivos que condicionen no ejercer este derecho y a su vez, los incrementos que se encuentren relacionados al pago de horas suplementarias, no podrán ser consideradas como incentivo.

2.3.5. Evolución normativa en el Perú

A diferencia de Francia o España, en la cual la regulación de la desconexión digital fue producto de la iniciativa de los legisladores en actualizar y proteger derechos laborales a consecuencia de nuevos problemas surgidos por el uso inadecuado de los medios electrónicos y digitales en el ámbito laboral, nuestro país no tuvo la misma motivación, pues su regulación en la normativa laboral peruana fue producto de la llegada de la pandemia por el covid-19.

En este contexto, con la finalidad de prevenir y reducir el contagio y a su vez propagación del covid-19, se reguló normativamente, entre otros aspectos, el trabajo remoto, establecido mediante el Decreto de Urgencia N° 26-2020 y el Decreto Supremo N°010-2020, siendo que en el Art. 18 numeral 2.3 y Art. 9 numeral 3, respectivamente, se estableció que el trabajador que realiza trabajo remoto debe de estar “disponible” dentro de su jornada laboral para las coordinaciones laborales con su empleador; sin embargo, no contemplaba de forma expresa la desconexión digital.

Fueron meses después con el D. U. N° 127-2020, vigente desde el 01 de noviembre del 2020, en la Única Disposición Complementaria Modificatoria se modificaría, entre otros, al Art. 18 del D.U. 026-2020, donde se redacta por primera la vez en la normativa peruana, el derecho a la desconexión digital, estableciendo la facultad del trabajador a desconectarse de medios digitales utilizados para la ejecución de servicios en sus días de descansos y licencias; además, establece que el empleador debe respetar dicho derecho del trabajador, encontrándose impedido de exigirle realizar tareas o coordinaciones laborales en el periodo de la desconexión digital.

El Decreto de Urgencia en mención se reglamentó mediante D.S. N°004-2021-TR, donde se incorpora en su Primera Disposición Complementaria Modificatoria, el artículo 9-A al Decreto Supremo N° 010-2020-TR, donde brinda mayores nociones acerca de los alcances de este derecho, además, como lo sintetiza Veliz (2022), desarrolla las obligaciones que tiene el empleador a fin de asegurar el cumplimiento de dicho derecho, lo cual implica no requerir que los trabajadores respondan a sus comunicaciones laborales durante su tiempo de desconexión digital; además, especifica cómo este derecho se aplica en puestos de trabajos diferentes en cuanto a su duración y extensión. (p.15)

Asimismo, entre otros aspectos, se clarifica que no se excluye el uso de las TIC para la remisión de comunicaciones o tareas laborales, siempre y cuando no sea dentro de su jornada de trabajo, señalando que el lapso de la desconexión digital se extiende desde el final de una jornada laboral diaria hasta el inicio de la siguiente.

Además, mediante su Segunda Disposición Complementaria Modificatoria, se incorpora la Décima Disposición Final y Transitoria al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en la cual se determina como infracción administrativa grave la vulneración del derecho a la desconexión digital.

Pese al logro obtenido por la regulación de este derecho, se cuestionaba su ubicación normativa pues, como lo señalan Chira y Távara (2020), aunque en Perú se reconoció la importancia de regular este derecho a fin de detener la vulneración de derechos fundamentales debido al inadecuado uso de las TIC por parte del empleador, no resultaba suficiente puesto que esta medida era considerada excepcional y temporal, pues en cuanto la pandemia termine y cese el trabajo remoto, desaparecería como consecuencia el derecho a la desconexión digital. (p. 74)

Sin embargo, en septiembre de 2022 entra en vigor la Ley N° 31572 “Ley del Teletrabajo”, derogando la Ley N° 30036, “Ley que Regula el Teletrabajo”, introduciendo a este nuevo cuerpo normativo el derecho de la desconexión digital. Se desarrollan varios aspectos relativos a dicho derecho. Por un lado, el Art. 6.3 dispone a la desconexión digital como derecho del teletrabajador, por otro lado, en el Art. 8.5 se estipula que el empleador tiene como obligación respetar dicho derecho. Además, el inciso d) del Art. 12, señala que para el contrato de teletrabajadores o en el cambio de modalidad de trabajo, se debe establecer el horario de desconexión digital diaria.

Por su parte en el Art. 22 se realiza un mayor desarrollo a este derecho, indicando que el trabajador tiene derecho a “desconectarse digitalmente” luego de su jornada laboral, garantizando así el ejercicio de su tiempo libre en sus periodos de descanso, los cuales incluyen las horas diarias de descanso fuera de la jornada laboral, descanso semanal, vacaciones anuales, licencias (paternidad, maternidad, por accidentes o enfermedad), horas de lactancia y permisos, protegiendo a su vez su vez el equilibrio de su vida laboral, privada y familiar.

Asimismo, se estipula que el empleador tiene como obligación el respeto de dicho derecho y garantizarlo al no obligar al trabajador a responder sus requerimientos laborales, menos por causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Por otro lado, regula que, en los teletrabajadores de dirección, quienes no están sujetos a fiscalización inmediata o quienes prestan labores se establece un lapso de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de los periodos de descansos antes señalados.

Por último, entró en vigor el Reglamento de la Ley del Teletrabajo, aprobado por D.S. N° 002-2023-TR, en febrero del 2023, adicionando mayores alcances de este derecho.

En atención a lo desarrollado, se puede advertir que el derecho a la desconexión digital ha sido regulado en la normativa laboral señalando en qué consiste este derecho mas no lo

define, además, al ubicarse en la Ley del Teletrabajo y su reglamento, reconoce dicho derecho a los teletrabajadores. Al respecto, Gavilán (2022) señala que al no definirse el derecho a la desconexión digital, genera incertidumbre sobre si se trata de un derecho autónomo o limitado, si se aplica exclusivamente a quienes trabajan mediante teletrabajo o es aplicable a cualquier tipo de trabajador, infiriendo que, si seguimos el enfoque de la legislación española, se puede concluir que se trata de un derecho autónomo el cual se desprende de otros derechos laborales como el derecho al descanso, intimidad, salud, conciliación con la vida laboral y familiar. (p. 114)

2.3.6. *¿Derecho autónomo o derecho instrumental?*

Por un lado, se encuentran autores quienes expresan que el derecho a la desconexión digital es autónomo pues consiste en la facultad del trabajador de desconectarse de las TIC, y resulta necesaria su regulación, ello con la finalidad de impedir el uso de dispositivos electrónicos por parte del empleador para contactar al trabajador fuera de su horario laboral, ya sea para comunicaciones y/o asignaciones laborales, ya que esto puede generar afectaciones a su salud.

Al respecto, Cialti (2017), afirma que este derecho controla el poder de dirección del empleador, con la finalidad de asegurar un equilibrio entre la vida personal y laboral, derecho a la salud, al descanso, siendo que su regulación apunta a promover un uso adecuado de las TIC en el trabajo, mejorando el estilo de vida del trabajador; sin embargo, su debilidad radica en la ausencia de sanciones por incumplimiento. (p. 180)

Asimismo, Villena (2020), sostiene que estamos frente a un derecho autónomo en cuanto a su desarrollo, debido a las obligaciones y derechos que emanan de él, puesto que para que este derecho proteja los problemas que surgen por la digitalización en la relación laboral, considera a su vez que dicho derecho implica para el empleador, deberes, como no contactar al

trabajador por ninguna herramienta tecnológica luego de su jornada de trabajo o en periodos de descanso, informar y sensibilizar el uso razonable de las TIC; y para el trabajador, derechos, como el derecho a no contestar comunicaciones o asignaciones laborales mediante el uso de las TIC, ni encontrarse a disposición o realizar labores solicitadas mediante las TIC luego de culminada la jornada laboral. (p. 994-995)

Por otro lado, están quienes consideran innecesaria la regulación de la desconexión digital al no considerarlo como categoría autónoma pues argumentan que sus contenidos ya están regulados por derechos fundamentales como la jornada laboral, el descanso, la salud en el trabajo, y por el contrario sostienen que la desconexión digital es una garantía que tienen como finalidad la efectividad los derechos laborales antes mencionados. Esta postura es apoyada por Rosenbaum (2020), al sostener que no sería requerida la intervención del legislador para crear como una figura autónoma como el derecho a la desconexión digital, pues los aspectos esenciales de dicho derecho ya estarían incluidos en los derechos antes citados. (p. 119)

Aunado a ello, quienes sostienen que específicamente es garantía del derecho al descanso. Entre los principales autores tenemos a Puntriano (2020), quien señala que la regulación específica del derecho a la desconexión no resultaría necesaria, puesto que ya contamos con normativas que regulan la jornada laboral máxima de trabajo y el tiempo de descanso, argumentando que la desconexión no representa tanto un derecho sino más bien una garantía para preservar tanto el tiempo laboral como el descanso. (p. 334)

2.4. Derechos fundamentales del trabajador con relación al derecho a la desconexión digital

2.4.1. Derecho al descanso

Podemos entender a este derecho como aquella facultad con el que cuenta el trabajador para pausar su actividad laboral por un periodo de tiempo diario, semanal y anual, siendo una de sus finalidades recuperar las energías gastadas en el ejercicio de su trabajo, teniendo como resultado la protección de su salud física y mental, para que de esta forma pueda trabajar con mayor rendimiento y producción laboral eficiente, y además, posibilita realizar otras actividades que le permita desarrollarse como persona e integrante familiar.

Este derecho es relevante para el correcto desenvolvimiento y eficiencia de las personas, pues como expresan Sandoval y Silva (2022), el descanso es necesario para la salud y por consiguiente para una buena calidad de vida, lo cual influye en su concentración y desarrollo de sus actividades diarias, por lo que al alterarse el descanso disminuiría lo descrito anteriormente, trayendo como consecuencia el aumento de irritabilidad y a raíz de ello, efectos como trastornos de progresivo de la mente, repercutiendo perjudicialmente en su ámbito laboral. (p.14)

En atención a lo anterior, Ramos (2007, citado por Távara, 2019), reafirma que este derecho tiene por objetivo proteger la salud del trabajador, resultando necesario otorgar una pausa obligatoria de descanso entre las jornadas laborales, el que considera como aquel tiempo en el que no se admite fracción o renuncia, constituyéndose de esta forma un control al poder de dirección empresarial. (p. 126)

Cabe precisar que este derecho está regulado a nivel internacional: empezando por el Convenio N° 14 correspondiente al año 1921, así como el Convenio N° 106 de 1957 de la OIT. Asimismo, se encuentra estipulado en el Art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En el ámbito nacional, podemos advertir que tanto en la Constitución Política del Perú de 1920 como la de 1930, no desarrollaron normas sobre los descansos; sin embargo, es con la

llegada de la Constitución de 1979, la que versa por primera vez, en su Artículo 44° – entre otros – la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal remunerado y las vacaciones anuales pagadas; lo cual, como menciona Gavilán (2022), dicho precedente se mantendría en el tiempo, pues nuestra actual Constitución de 1993 contiene vigente el mismo espíritu de la mencionada norma, regulada en concordancia con los tratados internacionales vigentes a la actualidad. (p. 32), el cual se encuentra regulado en el Art. 25° e inciso 22 del Art. 2°.

2.4.1.1. Derecho al tiempo libre. En palabras de Osorno (2001), entiende que el disfrute del tiempo libre significa usarlo de manera beneficiosa para uno mismo y para disfrutar la vida ya sea solo o con otros. Además, indica que este aprovechamiento incluye descansar, divertirse, complementar la formación, socializar, desarrollarse personalmente, liberarse del trabajo y recuperarse física y mentalmente. (p. 70)

Por su parte, Munné (1980, citado por Miranda, 2006), advierte las particularidades más resaltantes de este derecho, comenzando al señalar que el tiempo libre corresponde aquel tiempo que queda posterior al trabajo, basado en la premisa de que el tiempo libre y el trabajo son mutuamente opuestos, correspondiendo así al espacio liberado de las responsabilidades y obligaciones diarias, dedicado a realizar lo que uno quiere hacer, lo que comúnmente es conocido como ocio, constituyendo así la parte de tiempo fuera del trabajo destinada al crecimiento físico e intelectual de la persona. (p. 302)

Conforme a lo expuesto, el tiempo libre es aquel tiempo que sigue a la jornada laboral, destinado para poder hacer lo que uno desea, siendo indiferente la actividad que se realice, pero encontrándose estrechamente relacionado con el desarrollo físico e intelectual humano.

2.4.2. *Derecho a la salud*

Rubio (2012), indica que la salud es un derecho básico inherente a todos los individuos, equiparable al derecho fundamental a la vida, teniendo múltiples dimensiones, todas esenciales para su adecuada protección. (p. 22)

Por su parte, en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (1946), define a la salud como un estado total bienestar físico, mental y social, no limitándose únicamente a la ausencia de enfermedades”.

Nos referimos a un derecho fundamental protegido en las normas internacionales y nacional, las cuales se puede destacar principalmente su regulación en el Art. 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos para asegurar los Derechos Económicos Sociales y Culturales, precisando que debe entenderse como el disfrute máximo de nivel de bienestar físico, mental y social; y en el Art. 12 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, determinando que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas al más alto posible disfrute de su salud física y mental.

En cuanto a la normativa nacional, su reconocimiento y protección se encuentra en amparado en el Art. 7 de nuestra Constitución; además, en cuanto a nuestra normativa laboral, la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Art. I del Título Preliminar, estableciendo que el empleador debe garantizar establecimiento de medios y condiciones que protejan la vida y la salud; asimismo, el literal a) del Art. 49 de la citada ley, establece dentro de varias obligaciones, que el empleador garantice la salud y seguridad de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales, ya sea en el lugar de trabajo o en eventos relacionados con él.

Por su lado, el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la salud implica la capacidad de todas las personas para acceder a una amplia variedad de facilidades, servicios

y condiciones que les permitan alcanzar el nivel más óptimo de bienestar posible. (Exp. N.º 1711-2004-AA/TC, 2004, Fundamento 2)

En esa misma línea, Quispe (2010, citado por Mogollón 2020), señala que en el entorno laboral, el derecho a la salud implica que las tareas del trabajador se lleven a cabo en entornos y condiciones laborales que sean seguros y saludables, lo cual implica proveer equipos de protección personal, reconocer y evaluar los riesgos laborales, investigar incidentes y accidentes laborales, asegurarse de que los recursos utilizados por el trabajador cumplan con estándares de calidad que salvaguarden su vida y salud, entre otros aspectos, agregando que el concepto de trabajo digno abarca no solo una compensación económica justa, sino también condiciones laborales seguras. (p. 14)

2.4.3. Derecho al libre desarrollo de la personalidad

La normativa peruana no define textualmente este derecho, sin embargo, nos referimos a un derecho constitucional implícito, el cual se encuentra inmerso dentro del inciso 1 del Art. 2 de nuestra constitución, en el extremo en el cual refiere que toda persona cuenta con el derecho a su “libre desarrollo”. Para comprender con mayor precisión este derecho, nos apoyaremos en los conceptos brindados por la doctrina y jurisprudencia peruana.

Barreto (2020), propone conceptualizarlo como el derecho que se centra la libertad y protección de la autonomía de la persona para llevar a cabo un proyecto de vida. En consecuencia, implica el reconocimiento de otros derechos no explícitos en la constitución, así como la conducta o la autorización para actuar dentro de su ámbito personal, lo que permite a las personas sentirse identificadas y reconocidas en la sociedad; sin embargo, este derecho no es absoluto, ya que encuentra restricciones en el orden público y en el ejercicio de los derechos de otras personas. (p. 64)

Al respecto, Del Moral (2012), sostiene que su objeto es tutelar la esfera vital del trabajador, es decir la construcción de su proyecto de vida, no obstante, lo describe al mismo tiempo como un comportamiento genérico, pues al tratarse de una norma abierta, ampara el desenvolvimiento de dicho comportamiento de diversas formas, lo cual asegura un hacer permitido oponible a terceros. (p.66)

Reforzando lo idea anterior, Alvarado (2015), indica que nos referimos al derecho de libertad individual que posee toda persona, lo cual significa que este, al ser dueño de su propio proyecto de vida y al encontrarse autorizado y protegido en realizar todo lo que la Constitución no prohíbe, solo puede ser limitado por el legislador razonable y proporcionalmente. (p. 4)

En base a los planteamientos anteriores, podemos definir al derecho a la libre personalidad como aquel derecho constitucional implícito, el cual tiene como característica personal proteger la autonomía del desarrollo de la persona al desarrollar su proyecto de vida.

2.4.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

A consecuencia del trabajo en sobretiempo, las personas suelen llegar a descuidar otros aspectos en su vida como la personal y familiar, llegando a creer que su valía se mide por la cantidad de trabajo que realiza, asociando erróneamente más horas en el trabajo con un mayor talento, pues si bien existe una fuerte presión en los trabajadores para rendir más, también es cierto que se descuidan las repercusiones que esto puede tener en su vida personal, familiar e incluso en su salud.

Conforme lo señala Eyzaguirre (2020), la conciliación entre la vida familiar y del trabajo es una figura que trata de armonizar o alcanzar equilibrio entre dos facetas, por un lado, el trabajo y por el otro, la familia, siendo que ambos se convierten en piezas complementarias en la vida de una persona, enriqueciéndose mutuamente y cuando se integran correctamente, contribuyen a formar una vida completa de la persona. (p. 82)

Lamentablemente en la práctica no ocurre ello, pues existe un desbalance en la inversión de tiempo de la persona en el aspecto laboral, pues es precisamente el empleador quien espera un mayor “sentido de compromiso” o predisposición del trabajador para con el trabajo, sin tomar en consideración los demás ámbitos de la vida como el personal y familiar, concretándose en cuidar y educar de los hijos o tener tiempo de disfrute con la familia, y por otro lado, la realización del trabajo doméstico como la limpiar o cocinar, acciones básicas y mecánicas pero que demandan tiempo y dedicación.

Por lo que Merino (2015) concluye que dicha conciliación hace alusión a la forma de hacer que distintos aspectos, partes o facetas de un proyecto de vida encajen sin problemas, implicando coordinar de manera efectiva el trabajo, la familia y otras actividades personales dentro de una vida equilibrada. (p. 4)

III. MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básico (o investigación pura), la cual, como señala Cazau (2006) tiene como objetivo expandir y profundizar conocimientos de la realidad, y al tratarse de conocimientos de naturaleza científica, tiene como meta lograr generalizaciones cada vez más amplias. (p. 7); por lo que, al no tratarse de una investigación innovadora, sino de un tema que ya ha sido previamente abordado, la presente investigación se basará en el marco teórico, analizar y profundizar dichos conocimientos, sin embargo, obtener nuevos conocimientos exactamente sobre el desarrollo del derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP, posibilitando enriquecer la investigación mediante la exploración de los conocimientos que se lograron examinar.

Por otro lado, la investigación tiene un enfoque cualitativo, explicado por Martínez (2002) como aquella que se dedica a reconocer la esencia intrínseca de las realidades, su dinámica estructural, la cual proporciona una comprensión completa de su comportamiento y expresiones. (p. 128), identificando así la realidad como se presenta, construyéndola de forma subjetiva e inductiva, en la cual no se realizará ni recogerá datos numéricos, por lo tanto, el resultado no tendrá naturaleza cuantificable.

El nivel de investigación de la tesis es exploratorio, la cual indica Hurtado de Barrera (2015), que se utilizan cuando el tema elegido para la investigación es poco conocido o hay conocimiento escaso en ese momento, añadiendo que representan un conocimiento preliminar o inicial sobre el tema de investigación, donde el investigador buscará y revisará información relevante para iniciar su investigación y obtener la orientación necesaria para justificarla, conocida como la indagación informal libre. (p. 217).

Asimismo, la investigación presenta un diseño no experimental, debido a que, como lo

expresan Hernández et al. (2014), no se manipula deliberadamente las variables, lo que se realiza es examinar situaciones ya existentes, sin ser intencionalmente provocadas por el investigador durante el proceso de investigación. (p. 152)

3.2. **Ámbito Temporal y Espacial**

Respecto al ámbito temporal de la presente tesis, se llevó a cabo considerando el año 2023; y en cuanto al ámbito espacial de la investigación se desarrollará en la Oficina de Normalización Previsional – ONP, ubicado en Cercado de Lima, Perú.

3.3. **Categorías**

Siguiendo el enfoque cualitativo empleado en el presente trabajo de investigación, no corresponde la aplicación de variables, siendo la denominación adecuada “categorías”, conformadas por las siguientes:

Tabla 1

Matriz de categorización

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS
Desconexión Digital	Es aquel derecho laboral que posee el trabajador que le permite desconectarse de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y no encontrarse obligado en responder mensajes, correos y/o llamadas de su empleador con relación a nuevas asignaciones laborales fuera de su jornada laboral, sin que frente a su negativa sea sancionado. Este derecho busca garantizar los periodos descanso del trabajador, mediante el uso correcto de las TIC, lo cual generaría resultados positivos tanto para el trabajador como para la entidad.	Subcategoría 1: Derecho laboral de los trabajadores de ONP
		Subcategoría 2: Control del uso de las TIC
		Subcategoría 3: Protección de derechos fundamentales
		Subcategoría 4: Beneficios de la desconexión digital

Aplicación del derecho a la desconexión digital en la ONP	La ONP no solo tiene el deber de respetar el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, sino también de establecer su efectiva aplicación mediante su promoción, regulación interna, entre otras medidas; resultando menester reconocer su grado de aplicación y las causas más resaltantes de su posible vulneración.	Subcategoría 1: Aplicación del derecho a la desconexión digital
		Subcategoría 2: Promoción del derecho a la desconexión digital
		Subcategoría 3: Regulación del derecho a la desconexión digital en la normativa interna de la Entidad
		Subcategoría 4: Causas de la vulneración del derecho a la desconexión digital
Efectos de la vulneración del derecho a la desconexión digital en la ONP	Son las consecuencias producidas por la vulneración del derecho a la desconexión digital, lo cual se encuentra estrechamente relacionada con la afectación en la salud y descanso del trabajador de ONP, así como también en su vida familiar y personal, y su libre desarrollo de la personalidad; lo que a su vez, puede generar indirectamente repercusiones en la entidad.	Subcategoría 1: Principales consecuencias por la vulneración del derecho a la desconexión digital
		Subcategoría 2: Sanciones legales al empleador ante su vulneración
		Subcategoría 3: Medidas frente a la inaplicación del derecho a la desconexión digital

Nota: Elaboración propia (Ver Anexo A)

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

Considerando el enfoque cualitativo aplicado a la presente investigación, la designación adecuada para esta sección sería “participantes”. Al respecto, los participantes que se consignaron en esta tesis son 8 trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional que laboraron en el periodo y espacio señalado anteriormente, considerándose esencial obtener la perspectiva individual de cada uno de ellos con respecto a la problemática objeto de la investigación, ya que, al desempeñar sus funciones en la entidad a investigar, se les consideró como idóneos para ser entrevistados.

A continuación, se detallará a los servidores que participaron en la presente tesis:

Tabla 2*Listado de participantes*

Código	Cargo	Edad	Formación profesional o técnica	Tiempo laborando en ONP
Participante N° 1	Analista	33 años	Administración y Finanzas	2 años
Participante N° 2	Especialista	36 años	Ciencias Políticas	11 años
Participante N° 3	Analista	36 años	Ingeniería Electrónica	9 años
Participante N° 4	Especialista	49 años	Contabilidad	8 años
Participante N° 5	Apoyo Administrativo	35 años	Derecho	2 años
Participante N° 6	Asistente de Producción	37 años	Computación Informática	13 años
Participante N° 7	Especialista	54 años	Administración de Empresas	8 años
Participante N° 8	Especialista	34 años	Derecho	8 años

Nota: Elaboración propia

3.4.2. Muestra

En atención a lo expuesto en el párrafo anterior respecto al enfoque desarrollada en el presente trabajo de investigación (tesis cualitativa), no corresponde la aplicación de una muestra, pero sí la intervención de participantes a quienes se les realizó entrevistas.

3.5. Instrumentos

Los instrumentos, según la descripción de Cahuas (2019), son definidos como herramientas esenciales, concretas y funcionales, que simplifica la recopilación de datos en el ámbito de las investigaciones científicas. (p. 21). Los instrumentos usados en la presente tesis son los siguientes:

El análisis documental se presenta como el primer instrumento empleado para la recopilación de información. Este método implica una evaluación sistemática de la información

obtenida a través de fuentes bibliográficas, como libros, revistas, artículos, tesis, documentos legales, entre otros. Estas fuentes se utilizan con el propósito de recopilar información relevante relacionada con el tema abordado.

Por otro lado, el segundo instrumento empleado fue la guía de entrevista, siendo necesario señalar que, según la definición de Canales (2006), la entrevista es una interacción comunicativa que se desarrolla entre el investigador y el participante del estudio, con el propósito de obtener respuestas verbales a las preguntas planteadas en relación con el problema propuesto (p. 219 – 2020), y de esta forma comprender de manera exhaustiva el fenómeno bajo estudio.

3.6. Procedimientos

En esa línea, la presente tesis se desarrolló conforme al siguiente procedimiento:

3.6.1. Procedimiento de recolección de datos documental

En esta tesis, recopilé datos empleando criterios que consideraron tanto el contenido de la investigación como su antigüedad, estableciendo un límite temporal mínimo de siete años. Mi búsqueda de información sobre el derecho a la desconexión digital se llevó a cabo a través de fuentes documentales y electrónicas, incluyendo Google Académico, Scielo y Redalyc, así como editoriales virtuales, repositorios universitarios y páginas legales nacionales e internacionales. Este proceso me permitió obtener un compendio de información esencial para la elaboración del marco teórico. Siguiendo estos criterios, logré discernir la información presentada en este estudio.

3.6.2. Procedimiento de recolección de datos de la entrevista

En relación con la recopilación de datos, se elaboró una guía de entrevista de doce preguntas basadas en las subcategorías del problema general y problemas específicos. Estas

entrevistas fueron dirigidas a ocho trabajadores de la ONP a través de videollamadas realizadas mediante la aplicación Zoom, siendo que las respuestas obtenidas fueron posteriormente transcritas para facilitar su comprensión. Estas entrevistas se llevaron a cabo con el objetivo de recabar información directamente de los trabajadores y comprender la realidad de la problemática a través de su experiencia diaria en la entidad, con el fin de aportar apoyo al problema general en cuestión.

3.7. Análisis de datos

3.7.1. Análisis de datos documentales

Después de llevar a cabo la búsqueda de información a través de las fuentes mencionadas previamente, se procedió con la selección de los datos pertinentes y directamente relacionados no solo con el campo temático de la tesis, sino especialmente con su objeto. Fue fundamental resaltar el concepto y su importancia, los antecedentes tanto a nivel nacional como internacional, el derecho comparado sobre el derecho a la desconexión digital y su conexión con otros derechos fundamentales. Esta presentación se realizó de manera ilustrativa con el objetivo de describir los aspectos relevantes del derecho en cuestión en el contexto actual.

3.7.2. Análisis de datos de la entrevista

Luego de recopilar los resultados de las entrevistas, se procedió a realizar una comparación exhaustiva. Este proceso permitió obtener una comprensión profunda, evaluar detenidamente, analizar y llegar a conclusiones sobre las opiniones y posturas de cada entrevistado con respecto a la problemática abordada en la presente tesis. Se exploraron los motivos, las dificultades y demás aspectos que los trabajadores de la entidad experimentan en su labor.

Es importante destacar que este análisis se llevó a cabo de manera objetiva, fundamentándose exclusivamente en las respuestas proporcionadas por los trabajadores de la

entidad. Es importante señalar que, cada respuesta de las entrevistas, fueron examinadas meticulosamente, utilizando esquemas visuales para facilitar una comprensión más completa de la información proporcionada, siendo este procedimiento llevado a cabo mediante el uso del Atlas.ti.

Inicialmente, se realizó un análisis individual que implicó la creación de una red semántica específica para cada caso; posteriormente, se procedió con un análisis final que integró todas las entrevistas, generando así una red semántica integral. El propósito fue obtener información tanto desde una perspectiva tanto individual como global.

3.8. Consideraciones éticas

La presente investigación se llevó a cabo manteniendo la transparencia en su forma original, priorizando la veracidad de la realidad y garantizando su rigurosidad científica. Además, cabe resaltar que el propósito de esta investigación fue exclusivamente académico, con el propósito de contribuir de manera positiva a la entidad. En cuanto a los entrevistados, se ha garantizado en todo momento su consentimiento, pues han otorgado su aprobación para participar en las entrevistas. Se les informó claramente sobre el propósito de la investigación, la duración de la entrevista y su derecho a negarse a participar. Posteriormente, se manejaron los resultados de estas con absoluta honestidad.

Por otro lado, con el objetivo de garantizar la autenticidad de este trabajo, se recopiló información de libros y fuentes electrónicas de varios autores, citándolos adecuadamente y respetando los derechos de autor. Además, se ha seguido rigurosamente las normas APA exigidas por la Universidad Nacional Federico Villarreal, lo que demuestra la ausencia de cualquier forma de plagio en este trabajo. Finalmente, se ha llevado a cabo una revisión antiplagio mediante Turnitin para respaldar aún más la integridad del contenido de la presente tesis.

IV. RESULTADOS

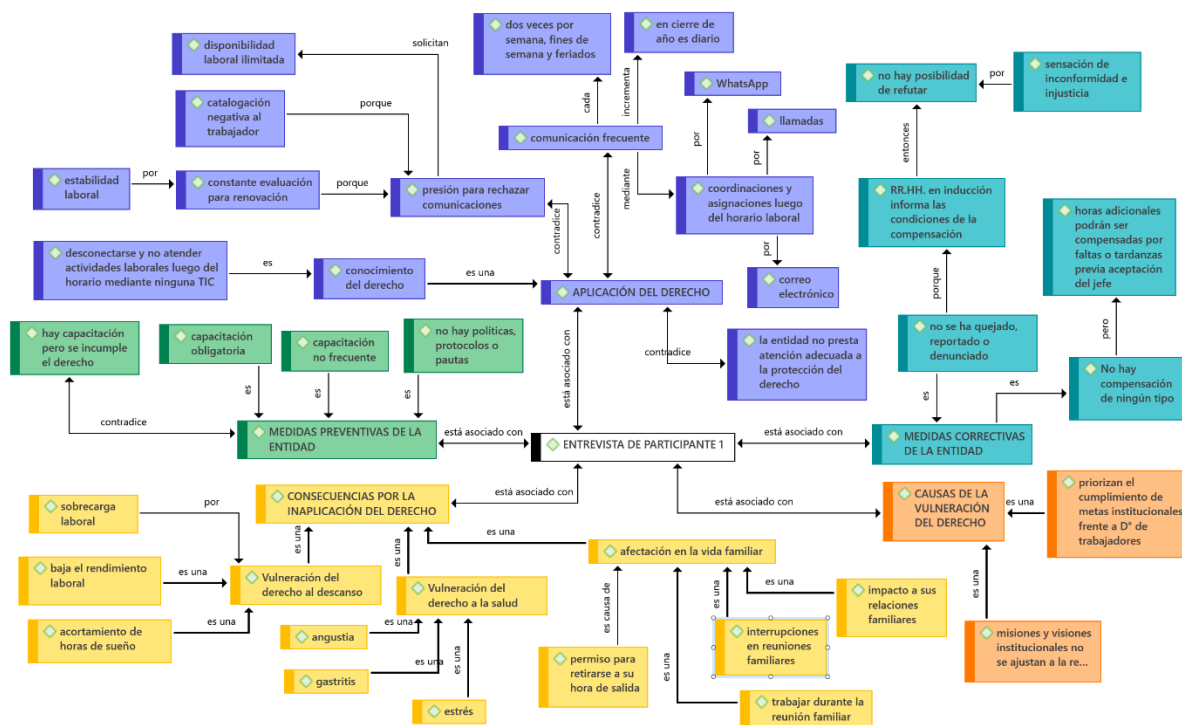
Los resultados se obtuvieron de la aplicación de la Guía de Entrevista (Ver Anexo B), instrumento diseñado y utilizado para recabar las opiniones de ocho (8) trabajadores de la ONP, aquellos que se encontraban laborando en el año 2023. Estos trabajadores fueron considerados como los más idóneos para informar sobre la situación real del desarrollo del derecho a la desconexión digital dentro de la entidad, dado que son quienes experimentan directamente esta situación y se ven directamente afectados por su desarrollo adecuado.

La información recopilada a través de sus experiencias, puntos de vista y posiciones frente a las preguntas planteadas resulta valiosa para analizar la problemática en cuestión, por lo tanto, procederé a describir los resultados de dichas entrevistas (Ver Anexo C), sin introducir alguna opinión o valoración subjetiva. Cabe destacar que los resultados se basaron en una guía de entrevista que consta de doce preguntas, diseñadas en función de los objetivos establecidos en la presente investigación, las cuales fueron aplicadas a los participantes en diciembre del año 2023. Asimismo, los resultados de cada entrevista se sintetizaron en redes semánticas individuales, las cuales serán presentadas en forma de figuras dentro de cada entrevista correspondiente.

Sobre el particular, a continuación, se presentarán los resultados obtenidos:

Figura 1

Entrevista Participante N° 01



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada a la Participante N° 01. Elaboración propia. (Ver Anexo D)

La entrevista fue realizada el 21 de diciembre de 2023, a una trabajadora de 33 años, quien cuenta con una formación profesional en Administración y Finanzas; se encuentra laborando en la entidad desde hace 2 años y actualmente ocupa el cargo de Analista de Calificación.

Durante la entrevista, la Participante N° 1 expresó su conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, sin embargo, señaló que lamentablemente su superior inmediato tiende a comunicarse con ella de manera frecuente, fuera de su horario laboral, mediante grupos de WhatsApp, correos electrónicos e incluso llamadas, para coordinar y/o asignarle labores adicionales, manifestándose esta situación dos veces por semana, los fines de semana e incluso en días feriados, intensificándose durante el cierre de año convirtiéndose la comunicación diaria.

La entrevistada subrayó que se siente presionada para responder estas comunicaciones y mantenerse disponible fuera de su horario laboral, porque de lo contrario la catalogan negativamente en su desempeño como trabajadora y al encontrarse en constante evaluación, se ve “obligada” a realizarlo para mantener su estabilidad laboral.

Precisó que en la entidad no se han establecido políticas, protocolos o pautas sobre el derecho en estudio, aunque mencionó la existencia de capacitaciones obligatorias, recalcando que estas no son frecuentes en cuanto al derecho en específico, haciendo hincapié que, en la práctica, este derecho suele ser incumplido.

La participante indicó que no ha recibido ningún tipo de compensación (monetario, día libre, horas libres, etc.) por atender asignaciones laborales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descanso, pues le informaron que no se retribuirá el tiempo adicional, incluso si trabaja 3 o 4 horas extras; no obstante, mencionó que existe la posibilidad de compensar estas horas mediante permisos por faltas o tardanzas, previa coordinación y aceptación del jefe inmediato mediante un procedimiento formal y por escrito dispuesto por la entidad; sin embargo, destacó que estos permisos raramente son aprobados, reservándose para casos excepcionales.

A pesar de la situación, expresó que no ha presentado quejas, reportes o denuncias contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar este derecho, pues señaló que se debe a que, desde la primera charla de inducción brindada por Recursos Humanos, se les indicó que las horas adicionales trabajadas luego de su jornada laboral solo serán compensadas si se sigue el procedimiento mencionado anteriormente, lo cual considera injusto al no existir forma de refutarlo.

La participante identificó como posibles causas de la vulneración del derecho en cuestión, sugiriendo que la entidad tiende a priorizar el cumplimiento de metas institucionales

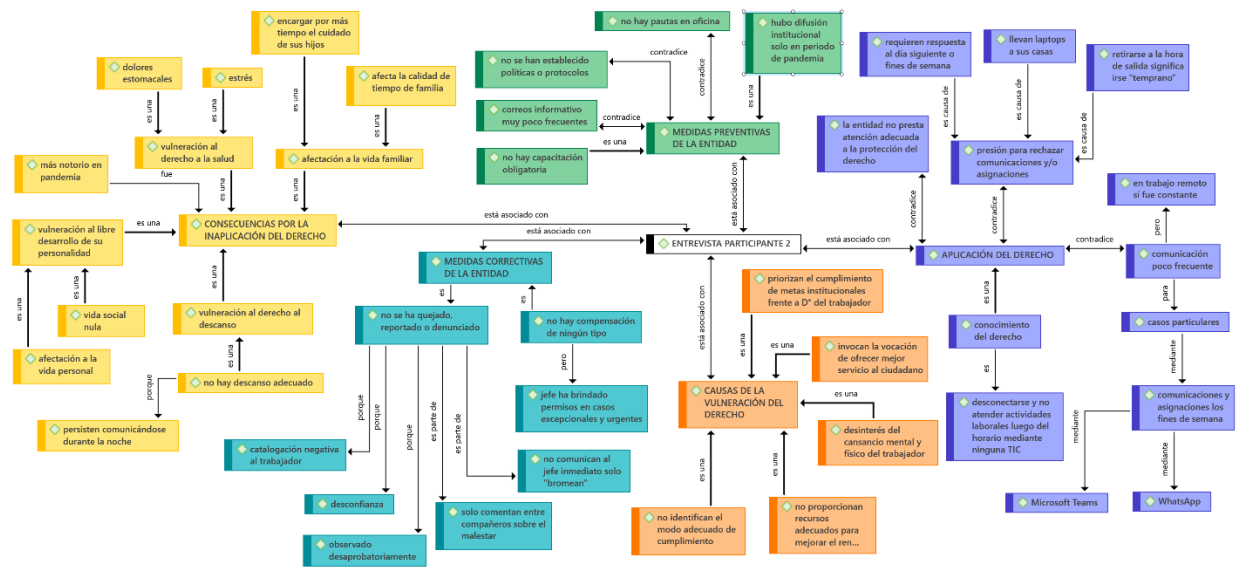
por encima de los derechos de los trabajadores; además, expresó que las misiones y visiones institucionales no se ajustan a la realidad, por lo que a medida que el tiempo transcurre y perciben que las metas no serán alcanzadas, la entidad explotaría al personal con el objetivo de cumplirlas.

Relató que a raíz de la inaplicación del derecho a la desconexión digital y la constante hiperconexión laboral en las que se encuentra laborando, ha significado la vulneración del derecho al descanso, pues al tener sobrecarga laboral y trabajar hasta altas horas de la noche, han llevado a un acortamiento del sueño regular y adecuado, provocando una disminución en su rendimiento laboral. Además, ve vulnerada el derecho a su salud, puesto que esta situación le genera un aumento en los niveles de estrés y angustia, con consecuencias evidentes como la aparición de gastritis.

Asimismo, informó que ha afectado en su vida familiar generando un impacto negativo en sus relaciones familiares, puesto que durante sus reuniones familiares experimenta interrupciones por temas laborales y se ve obligada a prolongar su jornada laboral, trabajando con su laptop durante estas reuniones, añadiendo que no puede retirarse tranquilamente a su hora de salida, pues debe pedir permiso y explicar los motivos para poder retirarse. Por ello, concluyó que la entidad no presta una atención adecuada a la protección del derecho a la desconexión digital.

Figura 2

Entrevista Participante N° 02



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada a la Participante N° 02. Elaboración propia. (Ver Anexo D)

La entrevista fue realizada el 14 de diciembre de 2023, a una trabajadora de 36 años, quien cuenta con una formación profesional en Ciencias Políticas; se encuentra laborando en la entidad desde hace 11 años y actualmente ocupa el cargo de Especialista.

Durante la entrevista, la Participante N° 2 manifestó su conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, no obstante relató que lamentablemente su superior inmediato tiende a comunicarse fuera de su horario laboral a través de plataformas como el Whatsapp, Microsoft Teams o correo electrónico para coordinar y/o asignarle labores adicionales, señalando que ocurren en casos particulares; sin embargo, manifestó que se siente presionada para responder estas comunicaciones y mantenerse disponible fuera de su horario laboral, agregando que después de culminar su jornada laboral, se le indica que debe llevarse la laptop a su casa para que continúe laborando, incluso durante los fines de semana.

Ante esta situación, señaló que sus jefes o compañeros de trabajo sienten la libertad de mandar comunicaciones y/o requerimientos, solicitando respuestas inmediatas o para el día siguiente, incluso resultados para el domingo en la noche o el lunes a primera hora; por ello

recalcó que, ignorar dichas comunicaciones, resulta en reclamos con comentarios como “pero yo te escribí ayer”, indicando que estas prácticas ya se volvieron costumbre, como el considerar que irse al término de su jornada laboral significa irse temprano; no obstante, precisó que esta situación se intensificó durante el trabajo remoto.

Relató que en la entidad no se han establecido políticas, protocolos ni pautas en la oficina respecto al derecho en estudio, mencionando que, en caso de haberse brindado capacitación sobre el tema, no es de carácter obligatorio, ya que ella no ha participado de ninguna; además, relató que inicialmente se llevó a cabo una difusión institucional a través de correos internos y llamadas orientativas dirigidas a los trabajadores cuando surgió el concepto del derecho en cuestión, sin embargo, destacó que esta práctica se volvió poco frecuente, ya que después de un año, recibió un correo informativo sobre el mencionado derecho.

La participante indicó que no ha recibido ningún tipo de compensación (monetario, día libre, horas libres, etc.) por atender asignaciones laborales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descanso, señaló que solo en casos excepcionales el jefe inmediato habría brindado permisos. A pesar de esta situación, manifestó que no ha presentado quejas, reportes o denuncias contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar este derecho, esto se debe a que teme recibir una catalogación negativa como trabajadora, pues percibe que su conducta sería vista con desaprobación o generaría desconfianza, agregando que, en lugar de realizar quejas formales ante su jefe, simplemente comparte su malestar de manera informal entre sus compañeros de trabajo.

Además, identificó como posibles causas de la vulneración del derecho en cuestión sugiriendo que la entidad priorizaría el cumplimiento de metas institucionales por encima de los derechos de los trabajadores; asimismo, señaló que justifican esta vulneración argumentando que se requiere una mayor vocación de servicio hacia los ciudadanos y cumplir

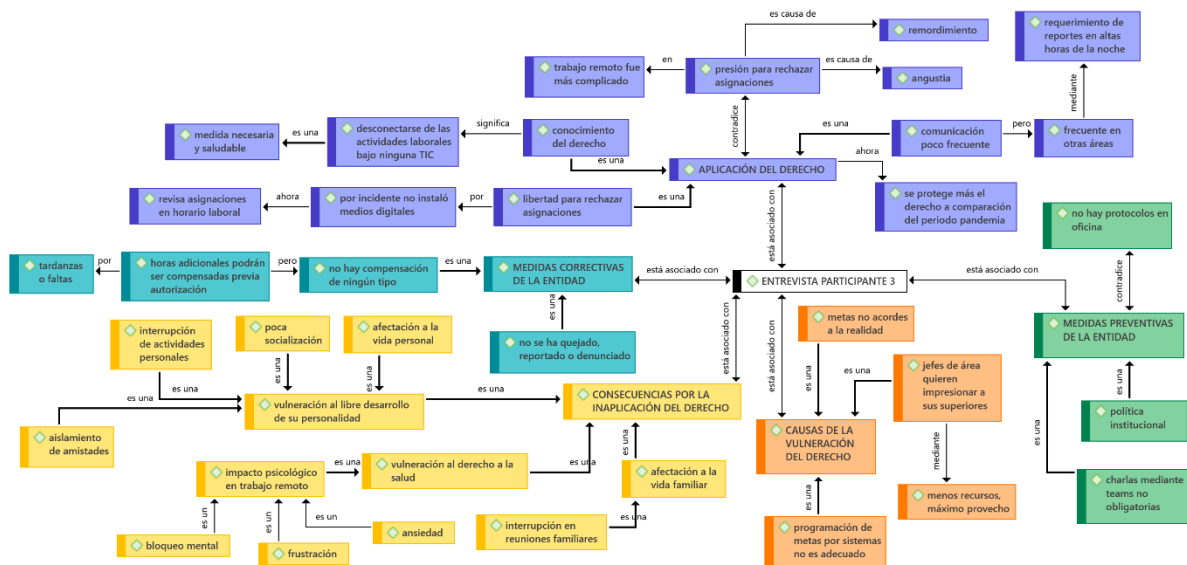
con sus expectativas; sin embargo, identificó otra causa relacionada: no proporcionar recursos adecuados para mejorar el rendimiento laboral y la ausencia de una estrategia o modo adecuado para alcanzar las metas mencionadas. También destacó como otra causa el desinterés del cansancio físico y mental del trabajador.

En relación con las consecuencias derivadas de la vulneración del derecho a la desconexión digital y la constante hiperconexión laboral en la que se encuentra inmersa, indicó que percibe la vulneración del derecho al descanso, pues al persistir las comunicaciones laborales durante la noche no permiten un adecuado descanso, lo que a su vez ha llevado a la afectación del derecho a su salud, manifestándose en dolores estomacales y un aumento del estrés, resaltando que estos efectos fueron más evidentes durante la pandemia.

Por otro lado, indicó que esta situación ha impactado negativamente en su vida familiar, puesto que, el hecho de salir tarde de la entidad, implica tener que dejar encargado más tiempo el cuidado de sus hijos, repercutiendo en la calidad de tiempo que puede compartir con su familia ya que, al llegar a casa, su tiempo se destina principalmente al descanso; además, subrayó que su vida social se ha visto nulificada, afectando de esta manera su vida personal. Por lo expuesto, concluyó que la entidad no presta una atención adecuada a la protección del derecho a la desconexión digital.

Figura 3

Entrevista Participante N° 03



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 03. Elaboración propia. (Ver Anexo D)

La entrevista fue realizada el 16 de diciembre de 2023 a un trabajador de 36 años, quien cuenta con una formación profesional en Ingeniería Electrónica; se encuentra laborando en la entidad desde hace 9 años y actualmente ocupa el cargo de Analista.

Durante la entrevista, el Participante N° 3 manifestó su conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, considerándolo como una medida saludable y necesaria para evitar el estrés y la frustración, relatando que su superior inmediato suele comunicarse fuera de su horario laboral de forma poco frecuente, pero señaló que en otras áreas de la entidad esto ocurre con mayor frecuencia, solicitando reportes en altas horas de la noche.

Además, relató que siente la libertad para rechazar comunicaciones y/o requerimientos laborales, sin embargo, aclaró que esta libertad no fue directamente incitada por la entidad, sino que se basó en una experiencia personal, en el cual no pudo instalar en su celular aplicaciones como Teams o el correo institucional, lo que le permitió con el transcurrir de los días, vivir de manera más tranquila, sin remordimientos ni angustias por no responder fuera de su horario

laboral. Como resultado, indicó que ahora se asegura de revisar y responder las asignaciones únicamente durante su jornada laboral.

Agregó que dentro de la entidad existe una política institucional, pero no hay pautas claras en la oficina con relación al derecho en estudio; subrayó que, a pesar de recibir charlas sobre derechos laborales en general, estas son breves y de carácter voluntario mas no obligatorio. Por otro lado, mencionó que no ha recibido ningún tipo de compensación (monetario, día libre, horas libres, etc.) por cumplir con asignaciones laborales fuera de su horario regular o durante períodos de descanso. Hizo hincapié que cabe la posibilidad de compensar estas horas por faltas o tardanzas previa coordinación y aceptación del jefe inmediato mediante un procedimiento formal.

Identificó posibles causas de la vulneración del derecho en cuestión, al señalar que las metas institucionales no se ajustan a la realidad pues los jefes son conscientes de que los trabajadores prolongarán su jornada laboral si se les solicita, dado que esta práctica está normalizada. Asimismo, como otra causa, resaltó que los jefes de área buscan impresionar a sus superiores al maximizar la producción de los trabajadores con los recursos mínimos, sin considerar las posibles consecuencias. Además, subrayó que la programación de metas a través de sistemas tecnológicos no es la más adecuada, ya que tienden a proyectar metas ideales en lugar de metas realistas.

Relató que a raíz de la vulneración del derecho a la desconexión digital y la constante hiperconexión laboral, sus derechos laborales se vieron considerablemente afectados, especialmente durante el periodo en que realizó trabajo remoto, situación que ha disminuido en la actualidad. Por un lado, se vio afectado en su derecho a la salud, principalmente a nivel psicológico, experimentando bloqueo mental debido a la sobrecarga laboral y la constante

comunicación y requerimientos laborales por cumplir, lo que generó ansiedad al estar en constante expectativa y frustración al no poder concretar planes personales.

Por otro lado, destacó la vulneración al libre desarrollo de su personalidad, por la escasa socialización con amigos y familiares debido a la constante atención a las asignaciones laborales de último momento, interrumpiendo en ocasiones actividades personales, afectando así su vida personal. Concluyó señalando que, aunque persiste la vulneración del derecho en cuestión, considera que, en comparación con el periodo de la pandemia, se ha logrado una mayor protección.

Figura 4

Entrevista Participante N° 04



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 04. Elaboración propia. (Ver Anexo D)

La entrevista fue realizada el 21 de diciembre de 2023 a un trabajador de 49 años, quien cuenta con una formación profesional en Contabilidad; se encuentra laborando en la entidad desde hace 8 años y actualmente ocupa el cargo de Especialista.

Durante la entrevista, el Participante N° 4 manifestó tener poco conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, al no estar familiarizado con el tema. Mencionó que, aunque su superior inmediato se comunica con él fuera de su horario laboral a través de WhatsApp o correos electrónicos, estas comunicaciones no son frecuentes; sin embargo, señaló que este escenario se presenta aproximadamente dos veces por semana o durante los fines de semana, además, destacó que en estos casos no se limitan en una comunicación o coordinación, sino que a menudo se le solicita una respuesta inmediata o para el día requerido.

Añadió que siente presión para rechazar comunicaciones y asignaciones laborales y mantenerse disponible fuera de su horario laboral, aclarando que realiza dichas actividades por un sentido de compromiso laboral, aunque mencionando que en caso no tenga una respuesta inmediata, proporcionará una respuesta al día siguiente, lo cual implica pasar más tiempo en la computadora para obtener la información necesaria, resaltando que aunque lo considera más como una elección voluntaria, también se trata de una costumbre arraigada y un compromiso asumido.

Mencionó que en la entidad existen pautas institucionales sobre el derecho en cuestión, aunque no han sido implementadas a nivel del área en la que trabaja, añadiendo que a la fecha no ha recibido ningún tipo de capacitación, orientación o charla específica relacionada con dicho derecho. Por un lado, indicó que no ha recibido ningún tipo de compensación (monetario, día libre, horas libres, emotivo, etc.) por atender asignaciones laborales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descanso. Por otro lado, indicó que, pese a esta situación, no ha presentado quejas, reportes o denuncias contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar este derecho, ya que prefiere abordar estas situaciones con calma.

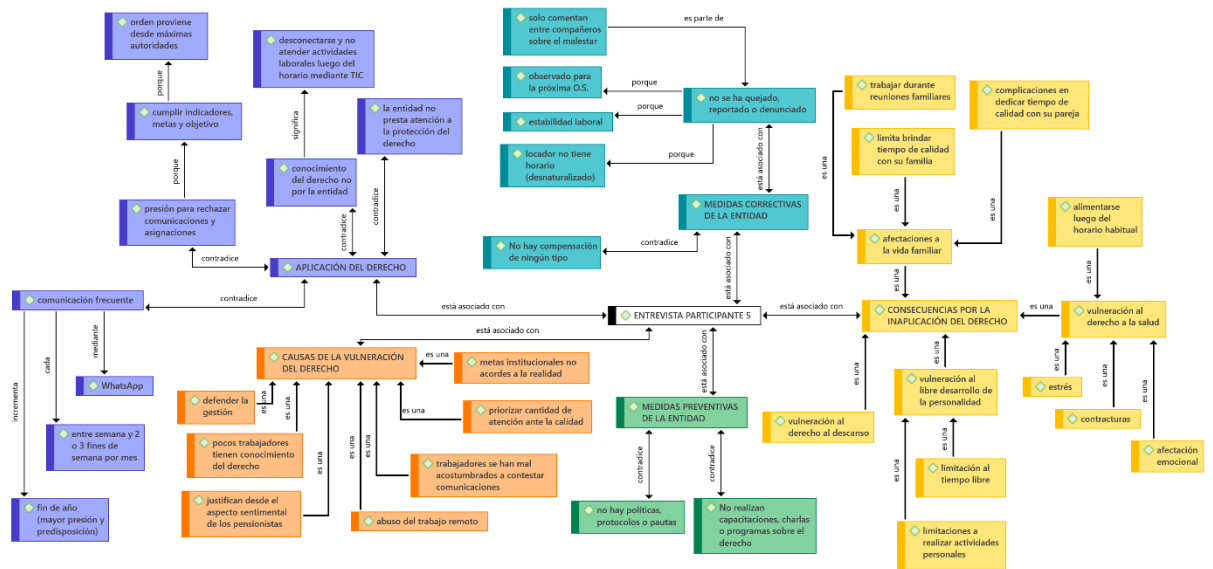
Resaltó como posibles causas el incumplimiento y/o demora por parte de otras áreas, generándose así una sobrecarga laboral en su oficina, y, como consecuencia de esta situación, se ven obligados a prolongar su tiempo de trabajo y a permanecer más tiempo conectados a los sistemas para poder atender los requerimientos. Además, destacó la ausencia de supervisión en el cumplimiento del derecho como otra causa significativa.

En cuanto a las consecuencias derivadas de la vulneración del derecho a la desconexión digital y la constante hiperconexión laboral en el que se encuentra inmerso, destacó la vulneración del derecho a la salud, ya que experimenta niveles elevados de estrés que afectan su estado de ánimo, además de incidir en su derecho al descanso al experimentar un cansancio constante. Asimismo, mencionó que esta situación impacta negativamente en su vida familiar, ya que en numerosas ocasiones se ve limitado en cuanto a salidas familiares y tiempo dedicado a sus seres queridos, descuidando así la posibilidad de brindar momentos de calidad en el ámbito familiar.

Por todo lo expuesto, concluyó que la entidad no presta una atención adecuada a la protección del derecho a la desconexión digital, haciendo hincapié en que, si bien el derecho está mencionado en la entidad, no se aplica en la práctica.

Figura 5

Entrevista Participante N° 05



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 05. Elaboración propia. (Ver Anexo D)

La entrevista fue realizada el 14 de diciembre de 2023 a un trabajador de 35 años, quien cuenta con una formación profesional en Derecho; se encuentra laborando en la entidad desde hace 2 años y actualmente ocupa el cargo de Apoyo Administrativo.

Durante la entrevista, el Participante N° 5 expresó su conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, sin embargo desafortunadamente narró que su superior inmediato tiende a comunicarse con él de manera frecuente, fuera de su horario laboral, mediante WhatsApp para coordinar y/o asignarle labores adicionales, manifestándose esta situación regularmente durante la semana y en dos o tres fines de semanas al mes, señalando que, especialmente hacia fin de año, la presión y la predisposición en atender estas comunicaciones aumenta significativamente.

El entrevistado destacó sentirse totalmente presionado para responder estas comunicaciones y mantenerse disponible fuera de su horario laboral, señalando que ello se debe a la insistencia por parte de la entidad de cumplir con los indicadores institucionales, así como con las metas y objetivos, incluso si ello implica comunicaciones o asignaciones después

del horario de trabajo; además, subrayó que la presión se intensifica dado que estas directrices provienen de las máximas autoridades de la entidad.

El participante enfatizó, que en la entidad no se han establecido políticas, protocolos o pautas sobre el derecho en estudio, explicando que por costumbre los trabajadores gestionan las asignaciones pendientes, las cuales pueden demandar más o menos tiempo para distintas personas, por lo que la medición de lo trabajado tiende a basarse principalmente en el producto final a entregar ya que no existen protocolos claros en relación con el derecho a la desconexión digital y su vinculación con la jornada laboral. Asimismo, señaló que la entidad no ha brindado ningún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho en estudio.

Expuso que no ha recibido ningún tipo de compensación (monetario, día libre, horas libres, etc.) por atender asignaciones laborales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descanso, señalando que la ausencia de solicitudes de compensación por parte de los trabajadores se debe a una práctica arraigada en la cual se han acostumbrado a estas circunstancias.

Pese a esta situación, expresó que no ha presentado quejas, reportes o denuncias contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar este derecho, pues principalmente, atribuye esta actitud a la preocupación por su estabilidad laboral, pues al ser un locador señaló podrían tener en cuenta estas observaciones durante la próxima renovación de su orden de servicio; además, destacó que por su condición de locador podrían justificar la posibilidad de requerir sus servicios en cualquier momento, sin embargo hace hincapié en que su contrato está desnaturalizado laboralmente. Por ello, solo se limita a compartir su malestar con sus compañeros de trabajo.

Identificó como posibles causas de la vulneración del derecho en cuestión que las metas institucionales no se ajustan a la realidad, y se tiende a priorizar su cumplimiento por encima

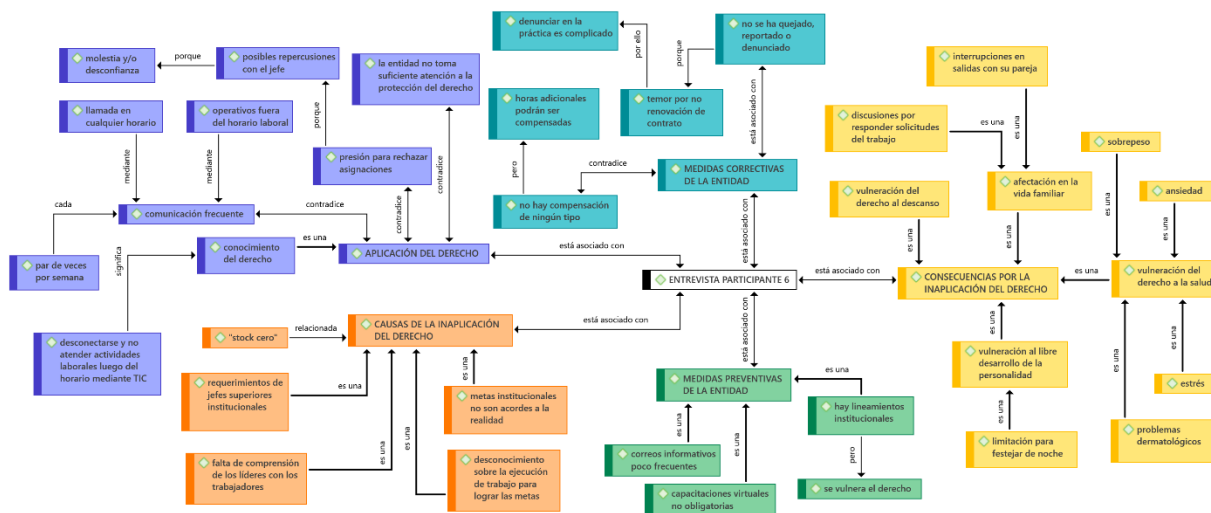
de cualquier otra consideración, señalando que la necesidad de defender la gestión en la entidad motiva el establecimiento de estas metas; sin embargo, destacó que en ocasiones se da prioridad a la cantidad del producto en función de los indicadores, sin garantizar que ello signifique siempre brindar una alta calidad, subrayando que esta situación se acentúa durante el trabajo remoto, evidenciando un mayor abuso.

Resaltó que la mayoría de las personas en su oficina desconocen este derecho y se han acostumbrado a estas prácticas, dando por sentado este comportamiento. Agregó que los jefes de área o funcionarios justifican estas acciones apelando a un aspecto sentimental relacionado con los pensionistas, quienes son personas mayores.

Relató que a raíz de la vulneración del derecho a la desconexión digital y la constante hiperconexión laboral en las que se encuentra laborando, ha llevado a la vulneración de su derecho al descanso y a su salud, experimentando la aparición de contracturas debido al aumento del estrés, generando una afectación emocional, agregando que las asignaciones le llevan a almorzar tarde. Por un lado, percibe claramente una afectación en su vida familiar, ya que se ve limitado para brindar tiempo de calidad a su familia, puesto que en ocasiones se ve obligada a trabajar durante reuniones familiares; además, señaló que ha generado complicaciones para dedicar tiempo de calidad a su pareja, ya que, en lugar de realizar otras actividades juntos, se ve obligado a trabajar. Por otro lado, percibe la afectación al libre desarrollo de su personalidad, reflejada en una restricción para disfrutar de su tiempo libre y llevar a cabo otras actividades personales planificadas. Concluyó así, que la entidad no brinda una atención adecuada a la protección del derecho a la desconexión digital.

Figura 6

Entrevista Participante N° 06



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 06. Elaboración propia. (Ver Anexo D)

La entrevista fue realizada el 13 de diciembre de 2023 a un trabajador de 37 años, quien cuenta con una formación técnica en Computación Informática; se encuentra laborando en la entidad desde hace 13 años y actualmente ocupa el cargo de Asistente de Producción.

Durante la entrevista, el Participante N° 6 expresó su conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, sin embargo, señaló que su superior inmediato tiene la costumbre de comunicarse con él con frecuencia fuera del horario laboral, a través de llamadas y operativos a cualquier hora, para coordinar y/o asignarle labores adicionales, manifestándose esta situación un par de veces por semana. Subrayó que se siente presionado para responder estas comunicaciones y mantenerse disponible fuera de su horario laboral, debido al temor a posibles repercusiones en su relación con su jefe, teniendo la preocupación de que ignorar estas comunicaciones pueda generar molestias o desconfianza por parte de su superior.

Precisó que a nivel institucional se han establecido lineamientos sobre el derecho en cuestión, pero lamentablemente, estas no se aplican en la práctica; además, mencionó que hay capacitaciones virtuales, aunque precisó no son obligatorias, y destacó la escasa frecuencia de los correos informativos, ya que solo los recibió aproximadamente hace dos meses. También,

indicó que absolutamente no ha recibido ningún tipo de compensación (monetario, día libre, horas libres, etc.) por atender asignaciones laborales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descanso, aunque le informaron que el próximo año se podrían realizar compensaciones, considerándolo poco probable que esto suceda.

A pesar de esta situación, no ha presentado quejas, reportes o denuncias contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar este derecho, señalando que ello radica en el temor a que no le renueven el contrato, precisando que denunciar en la práctica es más complicado.

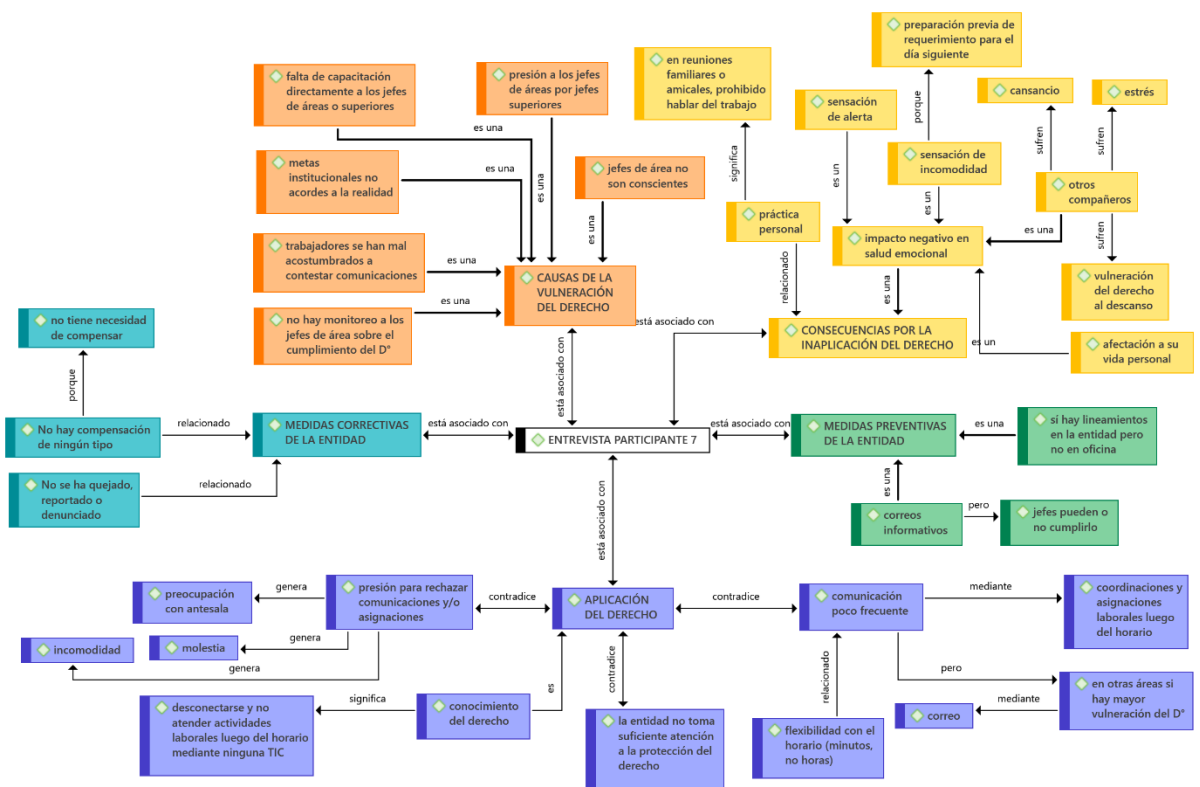
Adicionalmente, el participante identificó posibles causas que podrían estar contribuyendo a la vulneración del derecho en cuestión. Señaló que las metas institucionales no se ajustan a la realidad, ya que se exige alcanzar un "stock cero" en los pendientes, requerimientos provenientes de los superiores jerárquicos sin considerar el cómo se logra cumplir con esta exigencia, sugiriendo que esta falta de comprensión por parte de los líderes hacia los trabajadores podría ser un factor clave, destacando que estos últimos desconocen la labor adicional que los trabajadores realizan para cumplir con dichas metas, lo que agrega una capa de complejidad a la situación.

Relató que a raíz de la vulneración del derecho a la desconexión digital y la constante hiperconexión laboral en las que se ve inmerso han resultado en la vulneración de su derecho al descanso y a su salud, experimentado niveles de estrés y ansiedad, persistiendo pensamientos relacionados con el trabajo después de haber concluido su jornada laboral; además, indicó que ha enfrentado problemas de sobrepeso y cuestiones dermatológicas como consecuencia de esta situación. Por otro lado, indicó que la influencia de esta realidad laboral ha afectado en su vida familiar, generando interrupciones en las salidas con su pareja y desencadenando discusiones a raíz de las constantes demandas laborales luego del horario laboral. Asimismo, destacó que

se ve limitado en el libre desarrollo de su personalidad, ya que enfrenta restricciones para disfrutar de actividades nocturnas durante el fin de semana debido a las solicitudes laborales que le son requeridas al día siguiente.

Figura 7

Entrevista Participante N° 07



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada al Participante N° 07. Elaboración propia. (Ver Anexo D)

La entrevista fue realizada el 19 de diciembre de 2023 a un trabajador de 54 años, quien cuenta con una formación profesional en Administración de Empresas; se encuentra laborando en la entidad desde hace 8 años y actualmente ocupa el cargo de Especialista.

Durante la entrevista, el Participante N° 7 compartió su conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, mencionó que en algunas ocasiones su superior inmediato se ha

comunicado con él fuera de su horario laboral para coordinar o asignarle labores adicionales, no obstante, destacó que estas situaciones son poco frecuentes y, en su mayoría, se relacionan con la coordinación para garantizar que las asignaciones se realicen dentro del horario establecido. Expresó su disposición a ser flexible en cuanto al horario, siempre y cuando se trate de minutos adicionales y no horas; sin embargo, señaló que en otras áreas de la entidad existe una mayor vulneración del derecho a la desconexión, especialmente a través de correos institucionales.

Manifestó sentirse presionado para responder a estas comunicaciones y mantenerse disponible fuera de su horario laboral, generándole molestia, incomodidad y preocupación, anticipando un posible requerimiento adicional. A pesar de estas sensaciones, el participante admitió que responde a estas demandas.

Precisó que en la entidad se han establecido lineamientos relacionadas al derecho en estudio, pero no en la oficina, agregando que, aunque se envían correos informativos al respecto, la realidad es que los jefes pueden decidir cumplirlos o no. Además, indicó que no ha recibido ningún tipo de compensación (monetario, día libre, horas libres, etc.) por atender asignaciones laborales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descanso, pues considera que no tiene necesidad de ser compensado; asimismo señaló que no ha presentado quejas, reportes o denuncias contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar este derecho.

El entrevistado identificó posibles causas de la vulneración del derecho en cuestión, sugiriendo que las metas institucionales no se ajustan a la realidad. Señaló que la presión para cumplirlas proviene tanto de los jefes de área como de los jefes superiores, destacando que los jefes de áreas no muestran conciencia respecto al respeto de este derecho de los trabajadores. Además, expresó que no hay un monitoreo específico a los jefes del área en relación con el

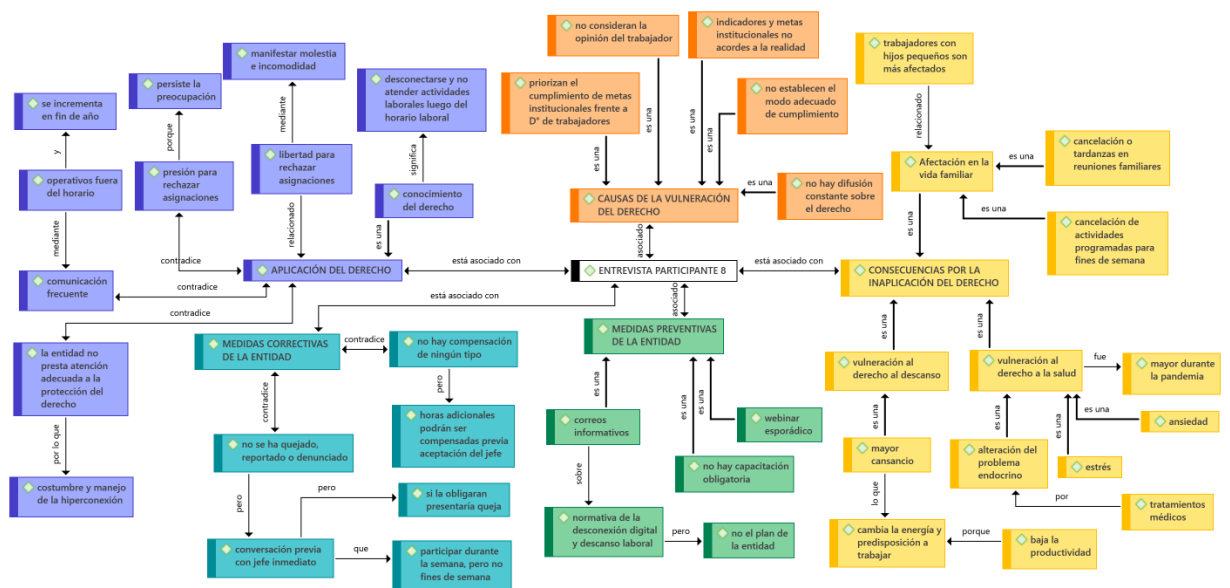
cumplimiento de este derecho, resaltando también la falta de capacitación directa a los jefes de área o superiores sobre este derecho.

Relató que, debido a la vulneración del citado derecho, experimenta un impacto en su salud emocional, sintiéndose incómodo y alerta ante las coordinaciones laborales fuera de su horario, lo que le obliga a tener preparada la información relacionada con los requerimientos laborales. Además, destacó que sus amigos en otras oficinas experimentan una afectación más significativa, incluyendo la vulneración de su derecho al descanso, lo que provoca cansancio y estrés.

Enfatizó que, como medida personal, prohíbe hablar sobre trabajo cuando está reunido con su familia o amigos, considerándolo una práctica esencial implementada en su vida. Por lo expuesto, concluyó que la entidad no presta una suficiente protección del derecho a la desconexión digital.

Figura 8

Entrevista Participante N° 08



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando la entrevista realizada a la Participante N° 08. Elaboración propia. (Ver Anexo D)

La entrevista fue realizada el 12 de diciembre de 2023, a una trabajadora de 34 años, quien cuenta con una formación profesional en Derecho; se encuentra laborando en la entidad desde hace 8 años y actualmente ocupa el cargo de Especialista.

Durante la entrevista, la Participante N° 8 expresó su conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, sin embargo, señaló que lamentablemente su superior inmediato tiende a comunicarse con ella de manera frecuente, fuera de su horario laboral mediante operativos fuera del horario para coordinar y/o asignarle labores adicionales, indicando que ello se incrementa a fin de año. Subrayó que, en algunas ocasiones, ha expresado su incomodidad o molestia, indicando los motivos por los que no podría participar en dichas actividades fuera del horario laboral, sin embargo, enfatizó que no deja de sentir presión o estrés para responder a estas comunicaciones, lo que mantiene su preocupación constante.

Precisó que en la entidad se envían correos informativos respecto a la desconexión digital y descanso laboral, pero señaló que estos correos no especifican cuál es el plan concreto para implementar estas políticas; además, agregó que se brindan webinar esporádicos y que no hay una capacitación obligatoria sobre el derecho en cuestión.

La participante indicó que no ha recibido ningún tipo de compensación (monetario, día libre, horas libres, etc.) por atender asignaciones laborales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descanso; no obstante, informó que a fines de noviembre de 2023 le comunicaron la posibilidad de compensar estas horas, previa coordinación y aceptación del jefe inmediato mediante un procedimiento formal y por escrito dispuesto por la entidad.

A pesar de la situación, expresó que no ha presentado quejas, reportes o denuncias contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar este derecho, indicó que ha tenido

conversaciones con su jefe inmediato para explicar los motivos por los cuales participaría durante la semana, pero no los fines de semana; no obstante, afirmó que, en caso de ser obligada a trabajar los fines de semana a pesar de sus explicaciones, estaría dispuesta a presentar formalmente su queja.

La participante identificó posibles causas de la vulneración del derecho en cuestión, sugiriendo que la entidad tiende a priorizar el cumplimiento de metas institucionales por encima de los derechos de los trabajadores, afirmando además que las misiones y visiones institucionales no se ajustan a la realidad, destacando que la opinión de los trabajadores sobre esta situación suele ser ignorada. Además, indicó que no se establece un modo adecuado de cumplir estas metas, y que no hay una difusión constante del derecho en cuestión en la entidad.

En relación con las consecuencias derivadas de la vulneración del derecho a la desconexión digital y la constante hiperconexión laboral en la que se encuentra inmersa, la entrevistada percibe la vulneración del derecho al descanso, identificando un aumento considerable en el cansancio, lo que repercute en su energía y predisposición para el trabajo. Además, señaló que su derecho a la salud se ve afectado, ya que, aunque ha aprendido a acostumbrarse y manejar la hiperconexión, durante la pandemia experimentó una mayor vulneración que resultó en niveles elevados de estrés y ansiedad, generando una alteración en su sistema endocrino que requiere tratamiento médico actualmente.

Por otro lado, mencionó que la hiperconexión impacta negativamente en su vida familiar, ya que ha tenido que cancelar o llegar tarde a reuniones familiares, así como cancelar actividades personales programadas para los fines de semana. Reconoció que esta situación afecta aún más a los trabajadores que tienen hijos menores, ya que en su hogar necesitan realizar otras actividades con sus hijos. Por ello, concluyó que la entidad no presta una atención adecuada a la protección del derecho a la desconexión digital.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de resultados corresponde al apartado donde se justifica cómo la información obtenida respalda la tesis inicial, explicando los resultados derivados de los datos presentados. En este sentido, en esta sección se analizarán e interpretarán los resultados más significativos obtenidos en el capítulo anterior, a fin de que estos aportes nos brinden una visión más completa en la investigación.

Respecto al **Objetivo General**, se buscó determinar cómo se desarrolló el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional durante el periodo 2023, evidenciándose que este derecho no se desarrolló de manera idónea al demostrarse su inadecuada aplicación por la falta de un correcto y efectivo control en el uso de las TIC por parte de los jefes o superiores de la entidad; además se observó la ausencia de políticas o protocolos específicos sobre este derecho y una difusión escasa y limitada del mismo; comprobándose su vulneración al identificarse sus principales consecuencias las cuales son derivadas de una serie de causas resaltantes, identificándose además la falta de sanciones impuestas a los servidores o funcionarios públicos de ONP que vulneran dicho derecho.

Lo expuesto en el párrafo anterior se basa en las respuestas a los cuatro objetivos específicos planteados y abordados en función a un consolidado de preguntas, los cuales serán desarrolladas en detalle a continuación:

En lo que concierne al **Objetivo Específico número 1**, el cual consiste en determinar cómo se viene aplicando el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP conforme a la normativa laboral peruana; al respecto, se formularon las siguientes preguntas:

Primera pregunta, ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Al respecto, 7 de los 8 entrevistados (Nros. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8) indicaron haber escuchado y tener conocimiento sobre el derecho de a la desconexión digital, solo el Participante N° 4 indicó no estar tan familiarizado con el tema. Los 7 entrevistados lo definieron como aquel derecho que poseen todos los trabajadores para desconectarse de los medios de comunicaciones y no atender actividades laborales luego del horario laboral bajo ninguna TIC.

Al respecto, se desprende que la mayoría de los participantes, trabajadores de ONP, tienen noción sobre el concepto del derecho a la desconexión digital y sus principales características.

Segunda pregunta, ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Sobre el particular, todos los participantes indicaron que sus jefes tienden a comunicarse con ellos fuera de su jornada laboral y/o en periodos de descansos, para coordinar y/o asignarle labores adicionales. Respecto a la frecuencia de estas comunicaciones, por un lado, 4 participantes (Nros. 1, 5, 6 y 8), indicaron que estas comunicaciones son muy frecuentes, describiendo que ocurren varias veces por semana, incluso durante fines de semana y feriados, precisando que tiende a aumentar durante el cierre de año, convirtiéndose diarios los requerimientos.

Por otro lado, los otros cuatro participantes (Nros. 2, 3, 4 y 7), mencionaron que estas comunicaciones son menos frecuentes, reservadas para casos específicos, pero destacaron que los jefes esperan que dichos requerimientos estén listos para el día siguiente; además, resaltaron que en otras áreas estos requerimientos son más frecuentes.

De esta forma, apreciamos que todos los participantes reciben comunicaciones para coordinaciones y/o asignaciones labores adicionales por parte de su superior inmediato fuera de su jornada laboral y/o en periodos de descansos de manera frecuente. Si bien es cierto, algunos participantes indicaron que estas comunicaciones no suelen ser frecuentes, reconocieron que en otras áreas de la entidad suele ser habitual, requiriéndoles muchas veces asignaciones en altas horas de la noche, las cuales se deben cumplir fuera de la jornada laboral; visualizando así que, en virtud de lo señalado por los participantes, la vulneración de este derecho tiende a ser frecuente en la entidad, lo que implica que no se limita únicamente en un área de la entidad sino que por el contrario, ocurre en otras áreas y con mayor frecuencia. Es importante destacar que, independientemente de la frecuencia, es innegable que se vulnera el derecho a la desconexión digital en la ONP.

Además, estos participantes indicaron que, si bien las comunicaciones no son frecuentes, su superior tiende a solicitar que los requerimientos estén listos para el día siguiente, lo cual evidencia que dedican tiempo de su desconexión digital investigando o realizando avances de trabajo para cumplir con esta demanda, evidenciándose así que persiste una vulneración.

Cabe añadir que esas coordinaciones y/o asignaciones se realizan a través de medios digitales y/o electrónicos, como WhatsApp, correos institucionales, llamadas o Microsoft Teams, siendo los más recurrentes los dos primeros, demostrando así que, para los jefes superiores, es esencial contar con estos medios para realizar sus requerimientos, aprovechando la presencia de estas herramientas en los dispositivos móviles de los empleados – como el WhatsApp – para asignar requerimientos adicionales, evidenciándose que en la ONP no existe un control adecuado sobre el uso de las TICS por parte de los jefes superiores.

Tercera pregunta, ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

Sobre el particular, 7 de 8 participantes (Nros. 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8), han expresado sentir presión para responder a comunicaciones laborales fuera de su jornada laboral, por lo que, ante esta situación, se sienten obligados a mantenerse disponibles fuera de su jornada laboral. Existen diversas razones por las cuales sienten esta presión, entre las cuales se incluyen las siguientes:

Tabla 3

Causas que generan presión en los participantes para responder comunicaciones y/o asignaciones laborales fuera de su jornada laboral.

<i>Estabilidad laboral</i>	Al estar constantemente evaluados para la renovación de sus contratos, tienden a ser cautelosos con sus acciones y decisiones para evitar poner en riesgo su empleo.
<i>Catalogación negativa</i>	Existe el temor a ser percibidos como trabajadores poco comprometidos si no responden a las comunicaciones fuera de la jornada laboral, asociándose como una falta de compromiso
<i>Costumbre arraigada</i>	En algunos casos, estas prácticas son habituales en la entidad, lo que hace que los trabajadores sientan la obligación de seguirlas, aunque no estén de acuerdo, debido a que la mayoría lo hace.
<i>Presión de las autoridades</i>	Las exigencias para cumplir con las metas provienen de personas con mayor jerarquía en la entidad, lo que aumenta la presión sobre los trabajadores.
<i>Repercusiones con el jefe</i>	Existe el temor a generar molestias o desconfianza en el jefe si se rechazan dichas comunicaciones.

Nota: Elaboración propia.

Estos motivos muestran por qué los trabajadores no optan por desconectarse completamente de su trabajo y, en cambio, responden a las comunicaciones fuera de su jornada laboral. Apreciándose, además, que estas situaciones generan emociones negativas en los participantes, desde preocupación, incomodidad y molestia hasta remordimiento y angustia.

La Participante N° 8, señaló que tiene libertad de rechazar estos requerimientos pues manifiesta su molestia e incomodidad, pero precisó que aun así persiste su preocupación, lo que demuestra que la presión no desaparece totalmente. Además, el Participante N° 3 también señaló tener esa libertad, sin embargo, su decisión de responder solo dentro de la jornada laboral fue personal, no impuesta o gracias a la entidad.

En este contexto, se evidencia que la mayoría de los trabajadores sienten que no tienen otra opción más que responder y obedecer a las comunicaciones y/o asignaciones fuera de la jornada laboral, pues aunque la intensidad de la presión varía entre los trabajadores (en algunos casos es mayor y en otros menor), es evidente que la presión está presente en todo momento, lo cual dificulta que los trabajadores puedan rechazar dichas comunicaciones y por ende los mantiene dispuestos a responder cualquier requerimiento en cualquier horario. Esta situación resalta la diferencia de poder en la relación laboral, donde los trabajadores están subordinados al empleador, lo que lamentablemente lleva a muchos trabajadores a decidir no ejercer su derecho a la desconexión digital.

Cuarta pregunta, ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

Sobre el particular, 4 participantes (Nros. 1, 2, 5, 8), indicaron que no se han establecido políticas, protocolos o pautas del derecho en cuestión en la entidad. Por otro lado, los otros participantes (Nros. 4, 6, 7), señalaron que hay una política institucional relacionada con dicho derecho, sin embargo, destacaron ciertos puntos importantes: la ausencia de pautas o protocolos

claros al interior de cada oficina, y la constatación de que, a pesar de la existencia de esta política, el derecho sigue siendo vulnerado.

Así pues, se observa que, aunque la mitad de los participantes mencionaron la existencia de una política institucional sobre el derecho a la desconexión digital, no pudieron proporcionar detalles concretos sobre su contenido, ejemplos específicos o características distintivas. Además, señalaron que esta política se limita únicamente al nivel institucional, careciendo de pautas claras en las oficinas, lo que genera dificultades en las coordinaciones con los trabajadores y en su relación con el citado derecho, conduciendo esta falta de precisión a su vulneración en la práctica laboral diaria.

Respecto a este apartado, se buscó obtener una respuesta tanto de los participantes como de la entidad. Por consiguiente, tras presentar una Solicitud de Acceso a la Información Pública ante la ONP – Exp. SGD N° FRAI0020230001351 (Ver Anexo E), la entidad respondió mediante Oficio N° 00349-2023-FRAI-ONP de fecha 15 de diciembre de 2023 (Ver Anexo F), teniendo como adjunto el Memorando N° 00297-2023-ORH.RL-ONP de fecha 05 de diciembre de 2023, en el cual responde al primer requerimiento realizado: *“Remitir la regulación de la normativa interna de la ONP respecto al tratamiento del derecho a la desconexión digital (directivas, lineamientos, u otros similares)”*, informando lo siguiente:

“Al respecto, se remite adjunto al presente el Plan de Implementación del Teletrabajo de la Oficina de Normalización Previsional aprobado por Resolución de Gerencia General N° 000175-2023-GG-ONP, documento interno que reconoce el derecho a la desconexión digital de nuestras/os servidoras/es.” (Ver Anexo G)

De acuerdo con la información recibida, se observa que, aunque el plan mencionado define, reconoce y establece el respeto del derecho a la desconexión digital del teletrabajador, se limita únicamente a mencionar estos aspectos sin ofrecer un tratamiento más detallado,

lineamientos adicionales, medidas concretas o mayores alcances relacionados con este derecho. La información proporcionada se centra en el contexto del teletrabajo y presenta un apartado breve sobre el derecho en cuestión, siendo genérico y poco específico en cuanto a su abordaje.

Así, en base en las respuestas proporcionadas tanto por los participantes como por la ONP, se puede observar que la entidad no ha abordado con mayor énfasis o de manera exhaustiva el derecho a la desconexión digital, pues aunque algunos participantes mencionaron la existencia de una política institucional al respecto, no pudieron proporcionar detalles adicionales, encontrándose esta limitación reflejada en la respuesta de la entidad, que también carece de mayores alcances sobre el tema, lo que evidencia un enfoque limitado respecto al tratamiento del derecho a la desconexión digital.

Quinta pregunta, ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

Al respecto, 4 Participantes (Nros. 2, 3, 6, 8) mencionaron que recibieron capacitaciones a través de webinars o plataformas en Microsoft Teams, sin embargo, destacaron que estas no son frecuentes y su asistencia no es obligatoria, excepto para la Participante N° 1. En contraste, los Participantes Nros. 4 y 5 indicaron que no han recibido ninguna capacitación, orientación o charla acerca del derecho.

Además, los participantes señalaron que, aunque también han recibido correos informativos sobre el derecho en cuestión, estos fueron realizados de manera esporádica, recalando que hubo una mayor difusión durante el periodo de pandemia pero que después disminuyó. Además, precisaron que, aunque se ofrecen capacitaciones, la decisión de cumplir o no con el derecho recae en los jefes superiores.

Así, se evidencia que, aunque haya capacitaciones y/o correos informativos sobre el derecho a la desconexión digital, estos no se realizan de manera obligatoria ni con la frecuencia

necesaria, pues como lo expresó una de las participantes, “hace más de un año” que no se recibía uno de estos correos, lo cual refleja claramente una falta de compromiso por parte de la entidad en capacitar a los trabajadores en relación con este derecho.

Sobre el particular, se buscó obtener una respuesta de los participantes, pero también de la entidad, por lo que, tras la presentación de la Solicitud de Acceso a la Información Pública ante la ONP señalada en el apartado anterior, la entidad respondió mediante Oficio N° 003049-2023-FRAI-ONP de fecha 15 de diciembre de 2023, teniendo como adjunto el Memorando N° 00371-2023-ORH.DP-ONP de fecha 15 de diciembre de 2023, el cual responde al tercer requerimiento realizado: “*Listado de las capacitaciones, campañas, programas, flyer u otros similares realizadas a los servidores y/o funcionarios de la ONP fomentando la desconexión digital*”, informando lo siguiente:

“Al respecto, se adjunta Anexo N° 01 donde se encuentra el listado de campañas, flyer realizados a los servidores y/o funcionarios de la ONP, fomentando la desconexión digital”. (Ver Anexo H)

En atención a la información recibida en el citado anexo, se visualiza que durante el periodo 2022 – 2023, la entidad promovió el derecho a la desconexión digital mediante la difusión de un video y tres flyers digitales; de estos últimos, dos flyers fueron enviados a los trabajadores el 1 y 14 de diciembre de 2023, coincidiendo con la fecha de la presentación de la citada SAIP y su posterior respuesta, respectivamente. (Ver Anexo I), evidenciándose que, según esta información, durante el periodo previo a la presentación de la SAIP, se habría promovido el citado derecho únicamente mediante un flyer y un vídeo.

Sobre el particular, se evidencia la veracidad de lo expuesto por los participantes respecto a la escasa frecuencia con la que la ONP promueve el derecho a la desconexión digital; además, según la información proporcionada por la entidad, no se presentaron registros de

webinars, capacitaciones o reuniones relacionadas con este derecho, lo cual demuestra que los participantes pudieron haber recibido capacitaciones sobre otro derecho, demostrando así el reconocimiento inexacto por parte de los participantes del derecho en cuestión, el cual aparentemente es confundido con otros.

Se colige, además, que la entidad se limitó a remitir flyers del citado derecho mediante correos informativos, los cuales incluían su definición, su ejercicio como práctica saludable, ideas para implementar en navidad resaltando la importancia de este derecho; asimismo, se difundió un vídeo en el que invita a los trabajadores a compartir vídeos o fotos demostrando cómo lograban desconectarse digitalmente. Estas acciones resultaron ser aún más limitadas en comparación con lo reportado por los participantes.

Es importante destacar que las capacitaciones no solo tienen como objetivo comprender la definición del derecho, sino que también constituye un valioso medio para difundir ejemplos de posibles vulneración, permitiendo a los trabajadores identificar cuándo se está infringiendo dicho derecho; además, son fundamentales para establecer horarios de desconexión digital específicos, así como para sensibilizar sobre el uso adecuado de las TIC, entre otros aspectos importantes que no fueron abordados ni en los flyers ni en el vídeo compartido por la entidad, lo cual demuestra el poco compromiso que tiene la entidad con el fomento efectivo de este derecho.

De esta manera, luego de responder estas cinco preguntas con apoyo a la información brindada por la entidad, se ha determinado que se viene aplicando de forma inadecuada el derecho a la desconexión digital en la ONP.

En lo que concierne al **Objetivo Específico número 2**, el cual consiste en identificar las principales causas por las que se vulnera el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP.

Onceava pregunta, ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Al respecto, los participantes indicaron, en base a su experiencia laboral en la entidad, diversos motivos por las cuales consideran que la entidad vulnera el derecho en cuestión, los cuales, entre los más resaltantes, se comentarán los siguientes:

Las metas, indicadores y misiones institucionales no se ajustan a la realidad: Los participantes señalaron que, a pesar de que los funcionarios establecen objetivos al inicio del año, estos no se alinean adecuadamente con las circunstancias, pues la ejecución de dichos objetivos demanda un tiempo adicional fuera de la jornada laboral, lo cual conduce a una explotación de los trabajadores por parte de la entidad para su cumplimiento, y que, ante la percepción de inalcanzabilidad de los objetivos, la entidad ejerce presión sobre los trabajadores, quienes suelen prolongar su jornada laboral en respuesta a esta presión, dado que a su vez, esta práctica está arraigada y normalizada.

Priorización de metas institucionales sobre derechos laborales: Esta causa se encuentra estrechamente relacionada con lo anterior, puesto que, los funcionarios, en su búsqueda de mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía, establecen objetivos institucionales; sin embargo, tienden a priorizar el cumplimiento de tales objetivos por encima del respeto y protección de los derechos laborales de los trabajadores, omitiendo la debida consideración hacia estos últimos, manifestada a través de la falta de provisión de recursos, métodos y procedimientos idóneos para mejorar e incrementar el desempeño del personal, mientras se alcanzan los objetivos institucionales sin menoscabar los derechos laborales, lo que constituye claramente una falta de estrategia.

En atención a estas dos causas, se evidencia que, si bien como entidad es importante establecer metas ideales para el cumplimiento de objetivos, también es esencial evaluar el nivel

de exigencia y carga que se de los trabajadores en función a su jornada laboral y desconexión digital, por lo cual se evidencia una falta de comprensión por los jefes y carencia de pautas o métodos efectivos que permita que dentro de la jornada laboral se puedan llevar a cabo coordinaciones y/o asignaciones laborales y a su vez se cumplan los objetivos sin vulnerar el derecho en cuestión.

Presión en la “vocación de servicio como servidor público”: Justifican indicándoles que, al ser servidores públicos, su vocación debe impulsarlos a ofrecer un mejor servicio a los ciudadanos, incluso si ello implica recibir coordinaciones y/o asignaciones fuera de la jornada laboral, para así satisfacer las expectativas de la comunidad, justificándolo además desde un punto de vista emocional, pues la mayoría de los administrados son pensionistas de edad avanzada. De esta forma se evidencia que la entidad ejerce una presión sentimental sobre los trabajadores, quienes lamentablemente sienten la obligación de velar por el bienestar de este grupo de ciudadanos, aunque se vulnere su citado derecho.

Defensa de la “gestión de turno”: Perciben que los funcionarios, con el objetivo de demostrar la eficacia de su gestión, establecen las metas previamente mencionadas, siendo este uno de los motivos por el cual exigirían al personal el cumplimiento de los indicadores establecidos, pese a que se menoscaben su derecho laboral.

“Menos recursos, máximo provecho”: Indican que, aparentemente, ante la exigencia de los funcionarios a los jefes de área para cumplir con metas establecidas en el ámbito laboral, estos últimos buscarían impresionar a sus superiores, y que, para alcanzar estos objetivos, se buscaría maximizar la producción de trabajo sin tomar en consideración los escasos recursos con los que se cuenta en la entidad.

Respecto a estas dos causas que se encuentran estrechamente relacionadas, se observa una falta de consideración por parte de las máximas autoridades y jefes respecto a las

repercusiones que estas acciones tendrían en los trabajadores, sugiriendo así que se priorizaría intereses personales por sobre los derechos de los trabajadores.

Programación de metas a través de sistemas tecnológicos: Señalan que, si bien estos sistemas de programación proyectan metas ideales, deben considerarlos como indicadores referenciales y no como metas de obligatorio cumplimiento, entendiéndolo así porque estos sistemas tienden a proyectar metas idealizadas en lugar de metas realistas, por lo cual se cuestiona su idoneidad como medida para evaluar el cumplimiento de objetivos de manera adecuada.

Priorización de cantidad sobre calidad: Está vinculado con la causa anterior, pues, en ocasiones se daría mayor prioridad a la cantidad de casos resueltos y/o metas alcanzadas según lo establecido en los indicadores, sin que ello signifique garantizar la calidad requerida. Vemos así que, en la búsqueda de lograr cifras elevadas del logro de metas, en ocasiones se descuidaría la relevancia de la calidad de los pronunciamientos y/o atención a los ciudadanos, incluso cuando se logra cumplir con dichos indicadores.

Ausencia de supervisión del cumplimiento del derecho: Señalan que, aunque la entidad brindó cierta información a los trabajadores sobre la desconexión digital, no implementa medidas para supervisar y verificar el cumplimiento de este derecho, evidenciándose de esta forma que la entidad se limita únicamente a proporcionar información sobre el citado derecho, pero no a llevar a cabo la supervisión correspondiente, lo cual constituiría una medida efectiva.

Falta de capacitación específica a los jefes de área o superiores: A pesar de que la entidad ha proporcionado capacitación a algunos trabajadores sobre el derecho en cuestión de manera general, no se observa que se hayan impartido capacitaciones directamente dirigidas a los jefes de área y/o funcionarios superiores; por lo que, dada su posición en la jerarquía laboral

frente a los trabajadores, se considera necesario que reciban charlas específicas con el fin de prevenir la vulneración del derecho en cuestión.

Ausencia de monitoreo específico a los jefes del área: Además de lo mencionado anteriormente, no se observa un monitoreo o seguimiento dirigido a los jefes de área para verificar si están vulnerando dicho derecho, puesto que ellos son los sujetos a quienes directamente se tendría que supervisar, lo cual permitiría obtener un panorama más completo de la situación.

Desconocimiento del derecho y normalización de prácticas: En algunos casos, los trabajadores carecen de conocimiento sobre el derecho a la desconexión digital, teniendo un entendimiento limitado y genérico, lo cual se atribuye a la falta de difusión de información por parte de la entidad acerca de este derecho. Sin embargo, hay trabajadores que, a pesar de estar al tanto de este derecho, optarían por no ejercerlo, debido en parte, a que la práctica de estar disponible digitalmente fuera de la jornada laboral se ha arraigado y se ha vuelto común entre superiores y trabajadores. De esta manera vemos como resultado de estas prácticas, que muchos trabajadores se han acostumbrado a esta dinámica y no la cuestionan, lo que dificulta que otros trabajadores reclamen el derecho a la desconexión digital.

Incumplimiento y/o demora en otras áreas: Perciben que cuando se produce un incumplimiento y/o demora proveniente en otra área afectaría a otras oficinas, generando este retraso y acumulación de tareas, una sobrecarga laboral, lo que lleva a los superiores a comunicarse para coordinar y/o asignar labores fuera de la jornada laboral; como resultado, los trabajadores se ven obligados a extender su jornada de trabajo y a permanecer más tiempo conectados a los sistemas para atender estos requerimientos.

De esta manera luego de responder la citada pregunta, se identificaron las principales causas por las que se vulnera el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la ONP.

En lo que concierne al **Objetivo Específico número 3**, el cual consiste en identificar las principales consecuencias que experimentan los trabajadores de la ONP debido a la inaplicación del derecho a la desconexión digital.

Décima pregunta, ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Sexta pregunta, ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Sétima pregunta, ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

A fin de responder al objetivo específico número 3, se han abordado las interrogantes planteadas, en el cual inicialmente se formuló una pregunta general sobre la percepción de la vulneración del derecho a la desconexión digital como una violación de los derechos fundamentales, solicitando a los participantes que identificaran y explicaran los motivos de esta percepción; además, se diseñaron dos preguntas más específicas para que puedan profundizar, en atención a esta vulneración, las afectaciones e impactos que experimentan en su salud, vida laboral, familiar y personal.

A partir de las respuestas obtenidas, se procedió a unificar estas tres preguntas y a clasificar los derechos vulnerados y desarrollar sus implicaciones percibidas por los participantes, identificándose los siguientes:

Derecho a la salud: Indicaron que, ante la exposición prolongada a la hiperconexión generada por la inaplicación del derecho a la desconexión digital, ha provocado un notable incremento en los niveles de estrés en la mayoría de los participantes, señalando que, incluso

fuera de su jornada laboral y no encontrarse en las oficinas, continúan preocupados por el trabajo, anticipando posibles coordinaciones o asignaciones laborales adicionales, lo que les genera ansiedad y frustración.

Este estado de preocupación constante afecta su estado de ánimo y su bienestar emocional, haciéndolos sentir a algunos incómodos y alerta ante cualquier requerimiento, resaltando que, en otras oficinas, al tener mayor carga laboral, el estrés es más evidente.

Algunos participantes han mencionado que esta situación afecta negativamente a su salud psicológica, experimentando bloqueos mentales debido a la sobrecarga laboral y la constante comunicación y requerimientos laborales por cumplir, ocasionándoles muchas veces dolores de cabeza y en otros, contracturas musculares.

Por otro lado, informaron que sufren de dolores estomacales, causados tanto directamente por el estrés como por la necesidad de posponer su horario de alimentación para cumplir con dichos requerimientos laborales, lo cual ha generado consecuencias como la gastritis. En algunos casos, el sedentarismo generado por la prolongada exposición al trabajo digital (y predisposición) ha contribuido al sobrepeso, mientras que otros han experimentado problemas dermatológicos y alteraciones en el sistema endocrino, requiriendo tratamiento médico.

De esta forma, se evidencia que indudablemente la vulneración del derecho a la desconexión digital vulnera el derecho a la salud, manifestándose tanto en aspectos de su salud física como emocional.

Derecho al descanso: Los participantes indicaron que la persistencia de las comunicaciones para las coordinaciones y/o asignaciones laborales mediante el uso de las TIC fuera de la jornada laboral (muchas veces incluso durante la noche) genera consecuentemente una sobrecarga laboral, conllevando que trabajen hasta altas horas de la noche de manera

adicional y no compensada, acortando su tiempo de descanso regular e impidiendo tener un sueño adecuado. Así, como consecuencia directa, experimentan un considerable y constante aumento de cansancio y cambio de ánimo, afectando negativamente su nivel de energía y predisposición para el trabajo, generando este cansancio continuo en una disminución notable en su rendimiento laboral y limitación al desarrollo de su tiempo libre.

Se desprende así, que ante la vulneración del derecho a la desconexión se vulnera el derecho al descanso, repercutiendo negativamente en los trabajadores, pero también en la entidad, pues al verse afectado el rendimiento laboral del trabajador por el cansancio, se refleja la alta probabilidad que las metas planteadas no se cumplan efectivamente.

Afectación en la vida familiar: Los participantes han señalado que, debido a la inaplicación del derecho a la desconexión digital, han tenido repercusiones adversas en sus vidas familiares generando un impacto negativo en su familia, lo cual se ve reflejado en una disminución significativa en la calidad del tiempo dedicado a la convivencia familiar, limitándose y reduciendo notablemente la frecuencia de las salidas familiares y el tiempo compartido y dedicado en el hogar: En lugar de disfrutar de momentos de convivencia con la familia, su tiempo se destina principalmente al descanso o a veces se ven obligados a atender mensajes laborales recibidos mediante las TIC, lo que interfiere con sus actividades familiares o impide una atención plena durante estos momentos.

Adicionalmente, los participantes expresaron que, en caso de desear asistir a reuniones familiares, se encuentran dificultados en su trabajo, debido a la necesidad de obtener permiso de sus superiores jerárquicos, quienes consideran que retirarse a la hora que culmina su jornada laboral es irse “temprano”, y que, cuando finalmente se llevan a cabo estas reuniones, suelen interrumpirse por coordinaciones y/o asignaciones laborales, lo que obliga a extender la jornada

laboral y en ocasiones, puede resultar en llegadas tardías o cancelaciones, generando frustración y tensiones en el ámbito familiar.

Además, señalaron que esta situación se refleja también en las relaciones sentimentales, provocando dificultades para dedicar tiempo de calidad a la pareja, lo cual se ve reflejado en interrupciones o cancelaciones de salidas, lo que a su vez genera discusiones debido a la necesidad de atender estos requerimientos laborales. Esta situación agrava de manera particular a los trabajadores que tienen hijos menores, pues su prolongada permanencia en el entorno laboral repercute en la necesidad de delegar el cuidado de los hijos a terceros por un tiempo extendido, limitándolos en participación de actividades familiares.

De esta manera, se evidencia que, la vulneración del derecho a la desconexión digital, vulnera el correcto desarrollo de la vida familiar, pues limita y perjudica la correcta convivencia que deben tener los trabajadores con sus familiares.

Vulneración al libre desarrollo de la personalidad: Los participantes han señalado que, debido a la inaplicación del derecho a la desconexión digital, ha llevado a una notable reducción de su vida social, impactando significativamente en su esfera personal. La escasa o falta de socialización con amigos y familiares ha generado períodos de aislamiento, debido a la constante atención a las asignaciones laborales de último momento. En este sentido, las actividades personales se ven interrumpidas con frecuencia, lo que afecta directamente su vida personal. Asimismo, se ha observado una restricción en su tiempo libre y en la realización de actividades personales, como, por ejemplo, la limitación para disfrutar de eventos de ocio durante los fines de semana, debido a la persistente comunicación y/o asignación de labores incluso en esos momentos. Destacaron que, esta situación, se intensificó durante el trabajo remoto.

Así las cosas, se visualiza que la falta de aplicación del derecho a la desconexión digital vulnera el libre desarrollo de la personalidad, puesto que la línea entre el tiempo laboral y el tiempo personal se ha difuminado, provocando efectos negativos sobre la vida personal de los participantes.

De esta manera, luego de responder estas tres preguntas, se han identificado las principales consecuencias que experimentan los trabajadores de la ONP debido a la inaplicación del derecho a la desconexión digital.

En lo que concierne al **Objetivo Específico número 4**, el cual consiste en determinar si se sanciona administrativamente al funcionario o servidor de ONP que vulnera el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores.

Octava pregunta, ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

Al respecto, todos los participantes afirmaron que no han recibido ningún tipo de compensación, ya sea en términos monetarios o mediante tiempo libre (horas o días), por responder comunicaciones y/o asignaciones laborales fuera de su jornada laboral o durante periodos de descanso. Mencionaron que al ingresar a la entidad se les informó que no se compensaría el tiempo adicional trabajado, resaltando que en la mayoría de las entidades públicas es poco común recibir pago por horas extras, siendo la ONP una de ellas. Se evidencia así que los jefes establecen plazos para completar los requerimientos sin considerar que el tiempo adicional trabajado debería ser compensado adecuadamente con el pago correspondiente por las horas adicionales laboradas.

Además, en relación con lo anteriormente mencionado, señalan que la falta de solicitud de pago por horas extras se debe a que algunos trabajadores tienen la costumbre arraigada de quedarse después de su jornada laboral para completar sus asignaciones, motivados por la

percepción de que deben concluir sus tareas. Esta práctica se ha vuelto habitual entre los trabajadores debido a factores como la presión laboral, lo cual, a su vez, ha generado una adaptación negativa en los superiores, quienes también se han acostumbrado a esta dinámica.

Preciaron que no se ofrece compensación monetaria por el tiempo adicional trabajado, no obstante, se les habría informado que a partir del año 2024 podría existir la posibilidad de compensar estas horas mediante permisos por faltas o tardanzas, siempre y cuando haya una previa coordinación y autorización del jefe inmediato, el cual este proceso está sujeto a un procedimiento establecido por la entidad, que incluye la especificación de las actividades realizadas durante el tiempo adicional, entre otros detalles. Sin embargo, consideran poco probable y realista que esta compensación se materialice, dado que actualmente muchos de sus compañeros de oficina suelen quedarse mucho más tiempo después de la jornada laboral y no son compensados; además, señalan que la solicitud de compensación debe hacerse previamente o el trabajo adicional no será remunerado, resaltando que los permisos que otorgados por los jefes rara vez son aprobados y reservados para casos excepcionales.

De esta manera, se evidencia que cuando los trabajadores respondan a comunicaciones o cumplan con asignaciones fuera de su jornada laboral o durante los periodos de descanso, no implica que automáticamente reciban algún tipo de compensación (ya sea monetarias, días u horas libres), evidenciándose así la vulneración del derecho en cuestión. Además, se destaca que, a pesar de no recibir compensación por estas actividades adicionales, tampoco se les brinda ningún reconocimiento o mérito por su desempeño.

Esto demuestra que los superiores jerárquicos o jefes asumen que los trabajadores deben cumplir con estos requerimientos, incluso si esto implica invertir más tiempo del estipulado en su contrato, sin considerar las posibles consecuencias para los trabajadores ni las actividades que tenían planeadas realizar, demostrando la clara diferencia de jerarquía laboral

entre el trabajador y el empleador y que, sobre todo, pese a que se vulnera el derecho a la desconexión digital, los trabajadores no tienen opción de poder compensar las horas extras invertidas en los requerimientos laborales luego de su jornada laboral.

Novena pregunta, ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

Al respecto, todos los participantes indicaron que, frente a la vulneración del derecho a la desconexión digital, no han presentado quejas, reportes ni denuncias a sus superiores jerárquicos, esto debido a que creen que tomar acciones legales podría generar repercusiones negativas en su ámbito aboral. Esta percepción se fundamenta en los siguientes motivos:

Tabla 4

Causas que motivan que los trabajadores no presenten quejas, denuncias o reportes frente a la vulneración del derecho a la desconexión digital.

<i>Estabilidad laboral</i>	Prefieren abstenerse de presentar quejas por temor a que esto influya en la no renovación de sus contratos, dado que, al quejarse contra la misma persona responsable de decidir sobre sus renovaciones contractuales, puedan verse perjudicados en términos de estabilidad en el empleo.
<i>Catalogación negativa al trabajador</i>	Indican que existe el temor de que, al presentar sus quejas, el jefe pueda percibirlo con desaprobación, generando desconfianza y percepciones negativas sobre su desempeño.
<i>Locadores desnaturalizados</i>	Señalan que los jefes justifican las comunicaciones fuera del horario laboral al afirmar que los locadores no tienen un horario fijo. Sin embargo, señalan que estas relaciones laborales están desnaturalizadas, pues cumplen con los requisitos de un contrato laboral; no obstante, no hacen ninguna observación por miedo a que no se renueven las órdenes de servicios.

Nota: Elaboración propia.

Por esos motivos, los trabajadores optan por no quejarse o denunciar y, por el contrario, se limitan a compartir su malestar entre los compañeros, manejar la situación “con calma” o en ciertos casos, abordar el tema de manera indirecta a su jefe, como una broma. Estas consideraciones sugieren que, para los trabajadores de la ONP, presentar denuncias resulta ser complicado en la práctica ya que les genera problemas en su trabajo; por lo tanto, aunque no estén satisfechos con esta situación, deciden guardar silencio y continuar cumpliendo con dichos requerimientos.

Para la respuesta de este último objetivo específico, tras la presentación de la SAIP ante la ONP antes citada, la entidad respondió mediante Oficio N° 003049-2023-FRAI-ONP de fecha 15 de diciembre de 2023, teniendo como adjunto el Memorando N° 00570-2023-ORH.ST.PAD-ONP de fecha 12 de diciembre de 2023, el cual responde al segundo requerimiento realizado: *“Listado de denuncias presentadas contra servidores y/o funcionarios de la ONP por vulneración o inaplicación del derecho a la desconexión digital y su estado actual (no ha lugar, procedimiento administrativo disciplinario iniciado o culminado, con sanciones administrativas o archivo). preciso que no solicito datos personales del denunciante o denunciado”*, informando lo siguiente:

“Respecto a las denuncias con estado “No ha lugar” y/o “Culminado con sanción o archivo”, se remite el Anexo 1 (...). En relación a las denuncias con estado “Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado”, se indica que su atención no resulta factible pues se encuentra dentro del supuesto de excepción señalado en el inciso 3) del artículo 17 del referido TUO [Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública]” (Ver Anexo J)

En atención a la información recibida, se advierte que, de acuerdo con el anexo que adjuntan respecto a aquellas denuncias con estado “No ha lugar” y/o “Culminado con sanción o archivo”, la entidad únicamente informó sobre una denuncia contra una servidora de ONP, quien presuntamente habría llamado por temas laborales a otra servidora fuera del horario laboral, la cual, mediante un informe de precalificación en marzo de 2023, fue declarada “no ha lugar”.

Al respecto, se debe tener en cuenta que, según lo dispuesto en el inciso a) del Art. 27.3 de la Ley del Teletrabajo, no respetar el derecho de la desconexión digital del teletrabajador se considera como infracción muy grave, y a su vez, el Art. 28.2 de la citada ley, señala que en la administración pública, “las faltas de carácter disciplinario, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley, se rigen por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento”.

Además, cabe recordar que, conforme al Art. 92 de la Ley N° 30057, ante la presentación de una denuncia, la Secretaría Técnica tiene el deber de “precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria y proponer la fundamentación”, declarándola “no ha lugar” o recomendar al Órgano Instructor el inicio del PAD, en el último caso, si el Órgano Instructor instaura el PAD, el Órgano Sancionador debe resolver el mismo imponiendo una sanción, absolución, o su archivo. Asimismo, en atención al numeral 3 del Art. 17 del TUO de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se permite acceder a información confidencial sobre investigaciones en trámite relacionadas a la potestad sancionadora de la Administración Pública “cuando la resolución que pone fin al procedimiento queda consentida”.

A partir de lo anteriormente expuesto, se evidencia que la entidad no proporcionó información sobre denuncias que hayan culminado con sanción o archivo, información que es accesible de conocer; por lo tanto, se presume que hasta la fecha no se habría instaurado PAD contra servidores y/o funcionarios por denuncias relacionadas a la vulneración del derecho a la desconexión digital y se haya concluido con un pronunciamiento final (cabe la posibilidad de que existan apelaciones pendientes).

Asimismo, dado que se excluye la reserva de información confidencial cuando han transcurrido más de seis meses desde que se inició el procedimiento administrativo sancionador, sin que se haya emitido resolución final, y considerando que la solicitud se presentó en diciembre de 2023, se infiere que la entidad solo había recibido una denuncia en relación con la vulneración del derecho a la desconexión digital, puesto que la entidad solo informó sobre una denuncia que fue declarada “no ha lugar”, sin mencionar denuncias en las que se haya iniciado el PAD y hayan transcurrido más de seis meses sin pronunciamiento. Por lo tanto, conforme a la información recibida y en concordancia con la normativa vigente, se colige que durante este periodo no se inició ningún PAD contra servidores y/o funcionarios que hayan vulnerado el derecho a la desconexión digital, y solo se habría presentado una denuncia que fue declarada no ha lugar.

Al respecto, resulta menester recordar que, de lo desarrollado en el presente trabajo, se evidenció una incorrecta aplicación del derecho a la desconexión digital y su vulneración; además, se identificaron los motivos por los cuales los participantes no presentan quejas cuando este derecho es vulnerado. Por lo cual, se verifica la veracidad de lo indicado por los participantes, pues conforme a la información brindada por la entidad, la presentación de denuncias e imposición de sanciones a servidores y/o funcionarios que vulneran este derecho es prácticamente nula; empero, esta situación no refleja la ausencia de vulneración del derecho,

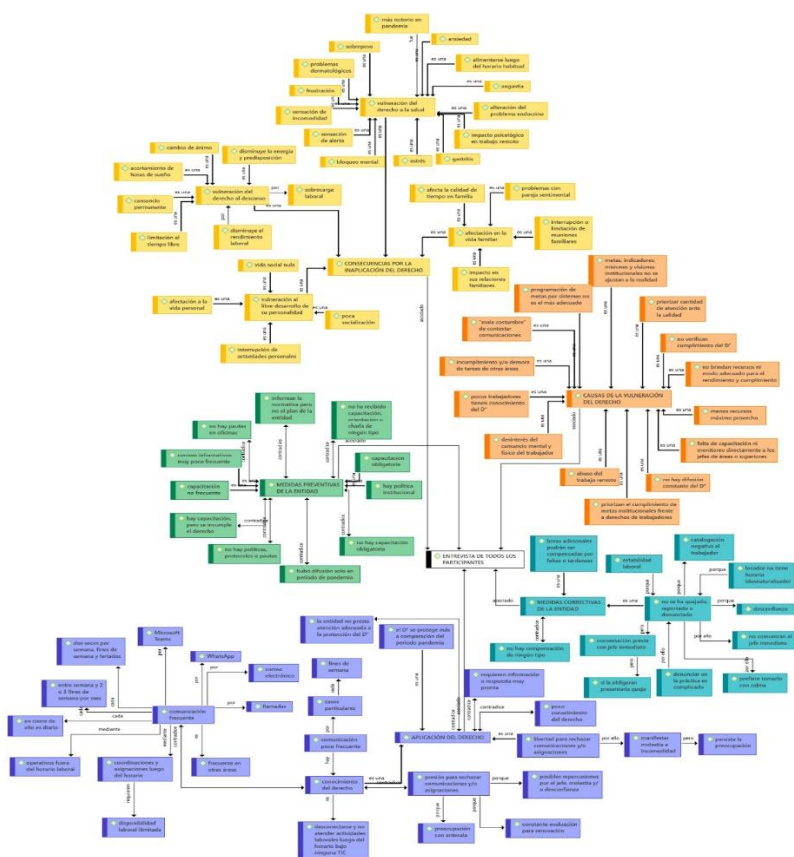
sino por el contrario, pese a existir esta vulneración los trabajadores no denuncian por el temor de represalias, entre otros motivos

De esta manera, luego de responder estas dos preguntas con apoyo a la información brindada por la entidad, se ha precisado si se sanciona administrativamente al funcionario o servidor de ONP por la vulneración del derecho a la desconexión digital.

En atención a lo desarrollado en el presente capítulo y basándonos en la información obtenida de las entrevistas brindadas por los participantes, se presentará la siguiente red semántica como apoyo visual, que consolida dicha información:

Figura 9

Red semántica de las entrevistas consolidadas



Nota: La siguiente figura fue procesada mediante el Atlas.ti versión 22, sintetizando las entrevistas realizadas a los 8 Participantes. Elaboración propia. (Anexo K)

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó que, el derecho a la desconexión digital en los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional en el periodo 2023, no se desarrolló de manera idónea debido a la inadecuada aplicación de este derecho, pues se observó la falta de un correcto y efectivo control en el uso de las TIC por parte de los jefes o superiores de la entidad, evidenciándose la vulneración del citado derecho e identificándose a su vez las principales consecuencias, las cuales son producto de una serie de causas resaltantes que fueron identificadas; advirtiéndose, además la falta de sanciones a los servidores o funcionarios públicos de ONP que vulneran dicho derecho.

6.2 Se determinó que, no se viene aplicando adecuadamente el derecho a la desconexión digital en la ONP, lo cual ocurre principalmente porque tanto los jefes o superiores vulneran dicho derecho al comunicarse con los trabajadores para coordinar y/o asignarles labores tanto fuera de la jornada laboral como en periodos de descanso mediante el uso de las TIC, generándose presión en los trabajadores para responder tales comunicaciones, debido a la preocupación por salvaguardar su estabilidad laboral o no se vean afectados con posibles repercusiones frente a sus superiores, entre otros motivos, demostrándose de esta forma un incorrecto control en el uso de las TIC en la entidad.

Además, se demostró que la ONP desarrolla un enfoque limitado respecto al tratamiento del derecho a la desconexión digital, pues carece de políticas, protocolos o pautas claras, detalladas y específicas respecto a este derecho. Asimismo, ha llevado a cabo una escasa difusión (casi nula) sobre este tema, lo que genera que, aunque los trabajadores han tomado conocimiento de este derecho, no comprenden realmente los alcances de este, llegando incluso a confundirlo con otro.

6.3 Se identificaron las causas por las que se vulnera el derecho a la desconexión digital de los trabajadores de la ONP, destacando principalmente las siguientes:

- Las metas, indicadores y misiones institucionales de la ONP no se ajustan a la realidad, priorizándose estos aspectos sobre los derechos laborales de los trabajadores.
- Se ejerce presión sobre los trabajadores invocando su vocación de servicio como servidores públicos para cumplir con las metas establecidas.
- Se exige a los trabajadores que incrementen la producción de trabajo sin tener en cuenta los escasos recursos con los que se cuenta en la entidad.
- La ausencia de supervisión del cumplimiento del derecho a la desconexión digital en la entidad, pues se limitan a brindar información sin implementar acciones efectivas y destinadas a su supervisión.
- Falta de capacitación y monitoreo específico para los jefes o superiores.
- El desconocimiento del derecho y la normalización de responder a las comunicaciones realizadas fuera del horario laboral por parte de los trabajadores.

6.4 Se identificaron las consecuencias que experimentan los trabajadores de la ONP, debido a la inaplicación del derecho a la desconexión digital, destacándose principalmente las siguientes:

- Vulneración del derecho a la salud, la cual se manifiesta en dos ámbitos distintos pero relacionados entre sí: por un lado, en la salud física, la cual se ve afectada con la aparición de diferentes síntomas, como dolores de cabeza y estomacales, sobrepeso, problemas endocrinos y dermatológicos; y, por otro lado, en la salud mental, observándose un incremento en los niveles estrés, ansiedad y frustración.
- Vulneración del derecho al descanso, representada en la reducción del tiempo de descanso regular y adecuado del trabajador, lo que conduce a un aumento constante de cansancio, afectando negativamente la predisposición y rendimiento laboral de los trabajadores.

- Afectación a la vida familiar, debido a que se disminuye significativamente la calidad del tiempo dedicado a la convivencia familiar, trayendo consigo la reducción de salidas familiares produciendo a su vez tardanzas o ausentismo en tales reuniones; además, surgen dificultades en las relaciones sentimentales debido al poco tiempo de calidad dedicado hacia la pareja.
- Vulneración del libre desarrollo de la personalidad, puesto la vida social de los trabajadores se ve reducido producto de la escasa o nula socialización con amigos y familiares; y como resultado de ello, se limita o restringe el tiempo libre y la realización de actividades personales, como disfrutar de eventos de ocio, etc.

6.5 Se determinó que, no se sanciona administrativamente al funcionario o servidor público de la ONP que vulnera el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, puesto que, hasta la fecha, la entidad no ha instaurado Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) por estos casos, y solo se ha recibido una denuncia con relación a este derecho, la cual fue declarada “no ha lugar”.

No obstante, se descarta que la ausencia de presentación de denuncias o del inicio de un PAD se deba a la inexistencia de la vulneración del derecho en cuestión, dado que en el transcurso de la presente tesis se ha demostrado lo contrario; más bien, los motivos se encuentran relacionados con el temor de los trabajadores a presentar quejas, reportes o denuncias, debido al riesgo que esto representa para su estabilidad laboral o a ser catalogados negativamente como trabajador; por lo tanto, para los trabajadores de la ONP, denunciar estos casos en la práctica resulta complicado.

Sumado a ello, se precisa que, aunque los trabajadores laboran fuera de su jornada laboral, no reciben compensación alguna como bien podría ser el pago por horas extras o facilidades para el otorgamiento de tiempo libre, puesto que dichos pagos se realizan de manera excepcional ya que los superiores jerárquicos o jefes asumen que los trabajadores cumplirán con los

requerimientos solicitados, independientemente de las horas dentro o fuera del horario laboral que les tome realizarlos.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la entidad, en atención a su rol como jefes o superiores en la relación laboral, brinde capacitaciones específicas a los funcionarios y servidores públicos de la ONP sobre el derecho a la desconexión digital y el uso adecuado de las TIC y su relación con el respeto del horario laboral; es importante, además, sensibilizar sobre el tema. Asimismo, se sugiere que la entidad implemente mecanismos adecuados para supervisar el cumplimiento de este derecho directamente a los citados funcionarios y/o servidores públicos, esto puede incluir visitas inopinadas a las oficinas, encuestas a los trabajadores y la recepción de alertas ante posibles incumplimientos, entre otras medidas.
- Se recomienda que la entidad fomente el aprendizaje sobre el derecho a la desconexión digital para los trabajadores de la ONP a través de capacitaciones, orientaciones o charlas, ya sean presenciales o digitales, procurando que estas actividades se desarrollen dentro del horario laboral, se programen con frecuencia y tengan carácter obligatorio. Además, estas actividades deban ir más allá de proporcionar conceptos básicos, y deben estar orientadas a garantizar que los trabajadores adquieran un conocimiento amplio y necesario sobre el tema, siendo crucial incluir ejemplos de escenarios de vulneración, orientar sobre los canales para presentar denuncias ante la vulneración de este derecho, entre otras acciones que estén orientadas a clarificar su dimensión, evitando confusiones con otros y erradicando la costumbre y presión de responder a comunicaciones fuera del horario laboral.
- Se recomienda a la entidad, implementar protocolos y pautas específicas sobre el derecho a la desconexión digital para asegurar su respeto; entre las medidas sugeridas se incluyen el establecimiento de horarios claros de desconexión digital, la realización de las reuniones laborales (presenciales o virtuales) exclusivamente dentro del horario

laboral, prohibir llamadas o el envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral programando su envío para el siguiente día laborable dentro del horario establecido, entre otras medidas que ayudarán a garantizar que el derecho a la desconexión digital sea efectivamente respetado.

- Se recomienda a la entidad que establezca metas institucionales que aseguren el respeto al derecho de desconexión digital de los trabajadores; para ello, se deben proporcionar las herramientas, mecanismos, métodos y procedimientos necesarios e idóneos que, dentro de los recursos limitados de la entidad, permitan cumplir con dichas metas sin vulnerar este derecho.
- Se recomienda que la entidad establezca medidas correctivas adecuadas para los casos de vulneración del derecho a la desconexión digital, siendo crucial que la entidad garantice y esté comprometida en aplicar las medidas disciplinarias correspondientes a los servidores y funcionarios que lo vulneren; además, debe contar con un plan de contingencias ante escenarios de vulneración, que incluya apoyo psicológico para los trabajadores afectados en su salud mental así como en su relación familiar y personal, entre otros.
- Se recomienda a la entidad implementar y/o reforzar canales, tanto presenciales como digitales para la presentación de quejas o denuncias sobre la vulneración del derecho a la desconexión digital, asegurando que se mantenga el anonimato de los denunciantes cuando así lo requieran, siendo ello fundamental para evitar preocupaciones sobre posibles represalias en el ámbito laboral.

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Se propone que el derecho a la desconexión digital sea regulado en una ley especial en lugar de estar contemplado únicamente en la ley del teletrabajo, puesto que, de este modo, quedará claramente establecido que el ámbito de aplicación de este derecho no es exclusivo para los teletrabajadores, sino que también protege a los trabajadores que realizan trabajo presencial, indistintamente del régimen laboral (privada o pública) en el que se encuentren; siendo provechoso además, porque se podrán desarrollar más aspectos de este derecho.

Asimismo, uno de los capítulos a desarrollar en esta ley especial son las obligaciones del empleador respecto al derecho a la desconexión digital, las cuales deben incluir las siguientes:

- Implementar protocolos o medidas que prevengan la vulneración del derecho a la desconexión digital, las cuales, en caso de no ser respetadas, estas acciones serán consideradas como actos de hostilidad.
- Desarrollar dentro de sus documentos de gestión las posibles “circunstancias excepcionales” en las cuales los trabajadores deban responder a las comunicaciones realizadas mediante las TIC fuera del horario laboral.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarado, K. (2015). *El libre desarrollo de la personalidad. Análisis comparativo de su reconocimiento constitucional en Alemania y España*. IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho, (10), 1 – 30.
- Andrade, A. (2021). *Derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/8594>
- Arenaza, M. (2021): *Las dos caras de Jano: el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/31698>
- Arrieta, F. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, (42). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- Ávila, W. (2013). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 10(19), 213-233. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413835217013>
- Barbaran, X. y Ganggini, G. (2022). *Derecho a la desconexión digital y el trabajo remoto en trabajadores del sector privado, distrito de San Isidro, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102023>
- Barreto, O. (2020). El derecho al libre desarrollo de la personalidad, análisis y propuesta de concepto. *Jurídica Ibero*, 5(9), 41 – 65. <http://ri.iberomx.com/handle/ibero/5161>

- Blancas, C. (2021). *El poder de dirección del empleador y las nuevas tecnologías*. *Sociedad peruana de derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. 559 – 620.
- Boza, G., y Briones, J. (2023). Tiempo de desconectarse: reflexiones sobre un “nuevo” derecho con viejos contenidos. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(37), 91–144.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.37.18541>
- Cahuas, J. (2019). Dominio para diseñar instrumentos de colecta de datos y capacidad para elaborar la tesis de grado de maestría. *Balances's. Tingo María, (Perú)*, 7(10), 25-32.
<http://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/181/161#>
- Cano, G. (2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510.
<https://doi.org/10.23857/dc.v4i1.762>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM Ediciones. (1ª ed.).
- Casación 01-45.889. (17 de febrero de 2004). Tribunal Francés de Casación, Sala de lo Social.
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. (3ª ed.). Rundinguskín.
- Centurión, J. (2020). *El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima para optar título profesional de abogado*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7466>
- Cervilla, M. (27 de marzo de 2017). *Reflexiones sobre el derecho a la desconexión tecnológica de los trabajadores y el surgimiento de nuevas formas de trabajo en Italia*.
<https://orbitados.uca.es/noticia/reflexiones-sobre-el-derecho-a-la-desconexion->

[tecnologica-de-los-trabajadores-y-el-surgimiento-de-nuevas-formas-de-trabajo-en-italia-por-maria-jose-cervilla-garzon/](#)

Chap, K., Vázquez, S., Acuña, I., Ramírez, V., y Duarte, D. (2022). Elección de modalidades de trabajo, presencial u home office, en trabajadores residentes en Paraguay durante la pandemia del covid-19, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1873-1892. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2335

Chira, G. y Távara, M. (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. *IUS: Revista de Investigación de la Facultad de Derecho*, 9(2), 73 – 87. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459>

Chuquisuta, M. (2023). *La desconexión digital como una manifestación del derecho al descanso*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/668624>

Cialti, P. (2017). El Derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Revista Temas Laborales*, 137, 163-181. <https://bit.ly/3wrtmgL>

Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 22 de julio de 1946.

Cornejo, C. (2013). Algunas consideraciones sobre la regulación del tiempo de trabajo en la legislación laboral peruana. Homenaje Aniversario de la SPDTSS. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 229 – 258. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-229-258.pdf>

Culqui, A., y González, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú.

Derecho & Sociedad, (46), 95-109.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., y Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

Del Moral, A. (2012). El libre desarrollo de la personalidad en la jurisprudencia constitucional colombiana. *Cuestiones Jurídicas*, VI(2), 63-96.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127526266005>

Escobar, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital*. [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional Universidad de Valladolid.

<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/35307>

Estremadoyro, R. y Veliz, D. (2022). *La protección del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores del sector privado en Perú, un análisis crítico*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.

<https://hdl.handle.net/20.500.14005/13202>

Exp. N.º 1711-2004-AA/TC. (30 de noviembre de 2005). Tribunal Constitucional del Perú.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/01711-2004-AA%20Resolucion.html>

Eyzaguirre, R. (2020). La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. *Apuntes de Bioética*, 3(2), 81 – 90.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8058496>

Fantino, J. (27 de setiembre de 2023). *Tipos de trabajo: ¿cuáles son y cómo gestionarlos para impulsar el cambio?* <https://www.crehana.com/blog/negocios/nuevos-tipos-de-trabajo/>

- García, H. (2021). El nuevo régimen jurídico del teletrabajo y los nuevos derechos específicos del teletrabajador. *Revista Jurídica de Buenos Aires*, 46, 35 – 72. http://repositorioubi.sisbi.uba.ar/gsd/collect/juridica/index/assoc/HWA_5419.dir/5419.PDF
- Gavilán, D. (2022). *La desconexión digital como forma de garantizar el derecho al descanso confrontada al uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación en la jornada del teletrabajo*. [Tesis de pregrado, Universidad ESSAN]. Repositorio Institucional Universidad ESSAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/3316>
- Gil, A. y Ramírez, M. (2023). *Análisis de la ley 2191 del 2022 “desconexión laboral”, comparado con el derecho español*. [Tesis de pregrado, Universidad Libre Colombia]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://hdl.handle.net/10901/27093>
- Gutiérrez, H. (20 de julio de 2017). AXA, primera empresa que reconoce el derecho a apagar el móvil fuera del trabajo. *El País*. https://elpais.com/economia/2017/07/20/actualidad/1500564523_380754.html
- Hernández, M., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación* (8ª ed.). Caracas: Sypal.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Estrés Laboral*. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>
- I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. (2013). Corte Suprema de Justicia de la República.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>

Lage, C., Suárez, A. y Yanni, V. (2016). *La Hiperconectividad en adolescentes. Uso del smartphone. Hábitos, frecuencia de uso y niveles de apropiación*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Mar del Plata]. Repositorio RPxico. <http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/412>

Ley N° 28493. (04 de diciembre de 2005). Ley que regula el uso del Correo Electrónico comercial no solicitado (SPAM). Congreso de la República. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/292140-28493>

Lofeudo, I y Olivera, N. (s.f). *Redes sociales y derecho. La cuestión vista desde la perspectiva de los principios jurídicos y del derecho argentino*. <http://www.gecsi.unlp.edu.ar/documentos/lofeudo-olivera-sid.pdf>

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 de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis PUCP. <http://hdl.handle.net/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*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio de UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>

Manzano, N. (2018). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>

- Manzano, N. (2017). Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic) y nuevas formas de organización del trabajo: Análisis psicosocial. *Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo*. 92, 22 – 35.
<https://www.diba.cat/documents/467843/193143134/TIC+y+nuevas+formas+de+organizaci%C3%B3n+del+trabajo.+An%C3%A1lisis+psicosocial.pdf/b4bc2328-c857-46cd-a829-4950678d058c>
- Marina, Z. (2022). *El derecho a la desconexión digital como garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores peruanos en el año 2021 – 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN.
<https://hdl.handle.net/11537/32683>
- Martínez, J. (2002). El tiempo de trabajo: una visión jurisprudencial. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 38, 67-94.
- Merino, I. (2015). La conciliación laboral, personal y familiar; análisis desde una doble vertiente: Comunitaria y Nacional. *Revista Jurídica de Castilla y León*, (36), 1 – 45
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5335543>
- Miranda, G. (2006). El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores. *Pasos Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 4(3), 301 – 326.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2030852>
- Mogollón, V. (2020). *Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70227>
- Montenegro, V. (2021) *El derecho a la desconexión digital en el trabajo remoto durante la pandemia en el sector privado, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

Repositorio de la Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/82821>

Monteiro, R. (2022). La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(35), 27–58.

<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17271>

Mora, C. y Puma, A. (2020). *La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco.

<https://hdl.handle.net/20.500.12557/4220>

Naranjo, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital. Un análisis desde la base del derecho laboral. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 12(2), 49 – 57.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>

Neves, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. (2ª ed.). Fondo Editorial.

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ojeda, C. (2022). «Bartleby en la sociedad del cansancio. Sobre cómo el uso irracional de la tecnología puede deshumanizar al trabajador». *Laborem*, 19(26), 171–186.

<https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.8>

Osorno, M. (2001). *El derecho al tiempo libre*.

<http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/52/pr/pr32.pdf>

Presidencia de Consejo de Ministros (26 de julio de 2011). *Agenda Digital Peruana 2.0 – Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú.*

<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/292337-066-2011-pcm>

Puntriano, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *Revista Laborem*, 23, 335 – 358. <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18-1.pdf>

Quispe, G, (2010). Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en ordenamiento jurídico peruano Lima, Gaceta Jurídica.

Rodríguez, L. (s.f.). *Características del trabajo presencial, híbrido o remoto. Diferencias.* <https://cima.grupocibernos.com/blog/caracteristicas-del-trabajo-presencial-hibrido-o-remoto>

Rosenbaum, F. (2020). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, 53, 111-122. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/21794>

Rubio, M. (2012). *Para conocer la Constitución de 1993*. Fondo Editorial PUCP.

Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal de Costa Rica*, 32(1), 119 – 124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es

Salanova, M., Llorens, S. y Cifre, E. (s.f.). Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a

- Sandoval, J. y Silva, F. (2022). *El Derecho a la Desconexión Digital y al Descanso de los Trabajadores en su Labor Remota*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98631>
- Távora, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1950>
- Veliz, D. (2022). *La protección del derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores del sector privado en Perú, un análisis crítico*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13202>
- Villena, C. (2020). *Tutela del tiempo de trabajo y uso de las TIC: aproximaciones para la incorporación del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico peruano*. <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-981-1002.pdf>

IX. ANEXOS

ANEXO A.

Matriz de Categorización

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUBCATEGORÍAS
Desconexión Digital	Es aquel derecho laboral que posee el trabajador que le permite desconectarse de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) y no encontrarse obligado en responder mensajes, correos y/o llamadas de su empleador con relación a nuevas asignaciones laborales fuera de su jornada laboral, sin que frente a su negativa sea sancionado. Este derecho busca garantizar los periodos descanso del trabajador, mediante el uso correcto de las TIC, lo cual generaría resultados positivos tanto para el trabajador como para la entidad.	Subcategoría 1: Derecho laboral de los trabajadores de ONP
		Subcategoría 2: Control del uso de las TIC
		Subcategoría 3: Protección de derechos fundamentales
		Subcategoría 4: Beneficios de la desconexión digital
Aplicación del derecho a la desconexión digital en la ONP	La ONP no solo tiene el deber de respetar el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, sino también de establecer su efectiva aplicación mediante su promoción, regulación interna, entre otras medidas; resultando menester reconocer su grado de aplicación y las causas más resaltantes de su posible vulneración.	Subcategoría 1: Aplicación del derecho a la desconexión digital
		Subcategoría 2: Promoción del derecho a la desconexión digital
		Subcategoría 3: Regulación del derecho a la desconexión digital en la normativa interna de la Entidad
		Subcategoría 4: Causas de la vulneración del derecho a la desconexión digital
Efectos de la vulneración del derecho a la desconexión digital en la ONP	Son las consecuencias producidas por la vulneración del derecho a la desconexión digital, lo cual se encuentra estrechamente relacionada con la afectación en la salud y descanso del trabajador de ONP, así como también en su vida familiar y personal, y su libre desarrollo de la personalidad; lo que, a su vez, puede generar indirectamente repercusiones en la entidad.	Subcategoría 1: Principales consecuencias por la vulneración del derecho a la desconexión digital
		Subcategoría 2: Sanciones legales al empleador ante su vulneración
		Subcategoría 3: Medidas frente a la inaplicación del derecho a la desconexión digital

ANEXO B.**GUIA DE ENTREVISTA**

**“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”**

Participante N° __

Datos Generales:

- a. Edad:
- b. Cargo:
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad:
- d. Profesión:
- e. Tipo de vínculo contractual:
- f. Modalidad de trabajo

Preguntas:

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Respuesta: _____

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Respuesta: _____

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

Respuesta: _____

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

Respuesta: _____

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

Respuesta: _____

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Respuesta: _____

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Respuesta: _____

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

Respuesta: _____

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué? Relátenos.

Respuesta: _____

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Respuesta: _____

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Respuesta: _____

12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

Respuesta: _____

ANEXO C.**Entrevistas****GUIA DE ENTREVISTA****“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”****Participante N° 1****Datos Generales:**

- a. Edad: 33 años
- b. Cargo: Analista
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad: 2 años
- d. Profesión: Administración y finanzas
- e. Tipo de vínculo contractual: SERVIR
- f. Modalidad de trabajo: Presencial

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Sí lo he escuchado, en mis palabras lo definiría como el derecho que tenemos todos los trabajadores a que después de tu horario de trabajo en mi caso 5.30pm tus jefes inmediatos no te estén buscando por algún medio electrónico, por llamadas, por mensajes... ese derecho que deberíamos tener todos, incluso los fines de semana.

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Sí, es así, usan el WhatsApp porque ahora está muy a menudo crear los grupos de WhatsApp por áreas también por correo electrónico lo hacen. Si no te contactan por correo o por Whatsapp te terminan llamando y lo hacen fuera de nuestro horario. Bueno, yo trabajo hasta las 5:30 y a las 6pm te dicen para que te conectes un momento para ver algo. En estas épocas es prácticamente todos los días, por lo que estamos en cierre de año, pero por lo general por lo

menos dos veces a la semana, sábados y domingos a veces, incluso los feriados ha habido.

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

Siento presión porque casi siempre utilizan mucho el “ponte la camiseta”, ¿no? Tienes que estar al 100% para ellos pues porque si no luego te empiezan a catalogar como un trabajador que no quieres apoyar, entonces por más que uno no quiera a veces tienes que hacerlo, entonces me identifico más con el que me veo la obligación a hacerlo porque si no de repente luego incluso siempre nos dicen que estamos en constante evaluación, entonces el tema de las renovaciones también puede afectarlas, como un poco de presión por un tema de la estabilidad laboral.

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

No se han establecido, pero casualmente el área de recursos humanos hace poco hizo una reunión sobre este tema, y bueno cae en nada porque recursos humanos lo puede decir, pero de ahí al hecho de que se ponga en práctica, no. Sí hablaron del tema, de que tenemos derecho a la desconexión digital, pero en la práctica no, entonces es como que por más que lo hable recursos humanos como tal finalmente no se cumplen las cosas.

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

O sea, no es tan frecuente el tema de estas capacitaciones, hacen distintas capacitaciones, pero sobre este tema justamente lo tocaron la semana pasada, pero no es constantemente, de ese tema ha sido solamente la semana pasada y estas capacitaciones eran obligatorias porque tienes que llenar un formulario Google.

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Sí, porque mi horario de trabajo es hasta las 5:30 pm, pero hubo muchas oportunidades en que me quedaba o en oficina o venía a mi casa a seguir trabajando y pues a veces hasta altas horas de la noche y también ingreso a trabajar temprano, entonces las horas de sueño se acortan y eso

no te hace estar al 100%, uno empieza a sentir estrés, dolor de cabeza y todo eso. Sí, sí he visto afectada a mi salud de alguna manera emocional también porque sientes la presión, ¿no? No trabajas bien porque estás así, presionado de que tienes que hacer esto, tienes que cumplir esto, tienes que hacer el otro y si te vas tienes que terminar en tu casa, y sí sientes mucha carga y emocionalmente nos afecta.

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Sí, porque uno no debería pedir permiso para retirarse en su horario, en muchas ocasiones cuando tú tienes planeadas por ejemplo reuniones familiares, cumpleaños, tú sabes que tu horario laboral es hasta las 5:30pm y tienes el cumpleaños de tu mamá, de tu papá o de algún familiar y sin embargo a pesar de que es fuera de tu horario laboral tú tienes que estar pidiendo permiso para retirarte en tu horario de trabajo cuando no es lo normal porque yo ya debería salir tranquilamente de la oficina a esa hora y después no se contacten conmigo sin tener que estar recibiendo algún tipo de correo, WhatsApp. Sí ha afectado bastante el tema de mis relaciones familiares porque a veces cuando he estado reunida incluso he tenido que estar trabajando reunida con mi familia con la laptop ahí prendida.

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

No, en todo momento nos han dicho de que si nos quedamos más horas y si es por un tema de producción no son tema de retribución, a menos que previamente coordines con tu jefe inmediato de que vas a compensar horas, o sea no te las devuelven pero por ejemplo si un día llegaste tarde o si tienes un tema de que faltaste un día entonces hablas previamente y dices que tal día vas a compensarlos, pero si nos han dejado bien claro que no hay ningún tipo de retribución ni monetaria ni que nos den un día libre u horas libres, solo es una compensación cuando has faltado o has llegado un poco más tarde ese día pero previa coordinación y no verbal sino previo correo electrónico, el cual tiene que pasar por la aprobación de nuestro especialista y derivarlo al siguiente jefe inmediato de mi especialista y lo aprueben y después de ello ya recién se pueden efectuar esas compensaciones de lo contrario si nos quedamos más horas o tanto en la oficina o lo laboramos en el hogar no son recompensa.

- **¿Esto lo has realizado alguna vez?** Sí, lo voy a realizar por ejemplo yo en esta oportunidad porque he tenido un viaje y lo hice tal cual: hubo un correo previo en el que dije que iba a tener un día que no iba a poder asistir porque tenía un viaje planeado y que las iba a

compensar en tales fechas, así ha pasado el correo tanto por mi especialista, el especialista ha pasado por el su jefe inmediato y lo ha aprobado y me han dado la autorización de que recupere o compense esas horas.

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué? / Relátenos.

No para nada no lo he hecho, tengo entendido que hay compañeros que sí lo han hecho pero yo personalmente no lo he hecho, y esto porque desde que firmamos el contrato cuando recursos humanos nos reunió para hacernos la inducción te aclaran esos puntos, te dicen estos son tus derechos, estas son tus obligaciones y dentro de lo que te dicen es lo que te mencioné hace un momento, de que no hay forma de compensar y o sea de que la entidad te devuelva en dinero te devuelva en días libres no pasa, la única manera es que si te quedas más tarde de repente lo coordines previamente, que tal día vas a recuperarlo, pero si un día simplemente te quedas más horas 3 horas o 4 horas o sigues laborando en tu casa y no comunicaste que era en compensación de algún día que faltaste o llegaste tarde, simplemente no se van a considerar.

Entonces como prácticamente ya nos dijeron cuáles eran las condiciones como que no había opción a refutar, las refutas en esa inducción pero dijimos que no nos parece justo porque varias de las veces nos hemos quedado hasta tarde por el tema de la producción, por el tema del cierre de año y recursos humanos, lo único que dice es “eso es previa coordinación con tu jefe inmediato” y obviamente el jefe inmediato no aprueba esas compensaciones continuamente, tiene que haber casos muy excepcionales como para que te los aprueben .O sea, que no hay forma de que uno se queje con nadie porque ya desde que ingresas en la inducción te lo dicen, a menos de que ya de repente sientes muy atropellados tus derechos y ya hay personal que sí lo ha hecho que se ha quejado pero en mi caso no porque prácticamente ya me habían dicho cómo era la situación.

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Sí, el derecho al descanso y a la salud, sobre todo. Al descanso porque como justamente te manifesté hace un momento cuando tienes sobrecarga laboral y te están llamando fuera de tu horario terminas durmiendo muy pocas horas al día siguiente igual tienes que ingresar en el mismo horario, no es que te dicen que como te amaneciste trabajando mañana entra más tarde,

no, igual tienes que entrar a tu horario y duermes pocas horas y eso afecta en el estrés y por ende en tu salud porque incluso a veces sabemos de que por el mismo estrés nos genera gastritis, ese es mi caso por ejemplo, entonces sí veo y sí siento que están vulnerando esos derechos.

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Creo que es porque tienen metas que cumplir y pasan por encima de todos para cumplir esas metas. Las entidades tienen sus misiones, sus visiones y al inicio de año se proyectan a algo, entonces lamentablemente a veces esas visiones que tienen no se ajustan a la realidad y cuando los quieren poner en práctica no les queda más que empezar a explotar al personal y más aún cuando está llegando fin de año porque ven que se les acaba el año y que no están llegando a cumplir el objetivo, entonces si no van a llegar empiezan a explotar más y más al personal definitivamente.

12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

No, muy por el contrario, pasa por encima del trabajador y sus derechos.

GUIA DE ENTREVISTA

<p style="text-align: center;">“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”</p>

Participante N° 2

Datos Generales:

- a. Edad: 36 años
- b. Cargo: Especialista
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad: 11 años
- d. Profesión: Politóloga
- e. Tipo de vínculo contractual: SERVIR
- f. Modalidad de trabajo: Presencial

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Sí, bueno empecé a escuchar el término hace 2 años en plena pandemia cuando salió una normativa respecto a que deberíamos de cumplir como trabajadores un horario de trabajo y que ya no estamos en la obligación ni de escuchar o de recibir mensajes de textos o WhatsApp o correo fuera del horario laboral, solicitando algo o trabajar fines de semana. Lo escuché hace dos años en la entidad, hicieron difusión mediante los correos institucionales y además la oficina de recursos humanos también se encargaba de comunicarse con nosotros para ver si habíamos entendido bien el concepto, lo hacían cuando yo estaba en remoto por lo que estaba en pandemia, y se comunicaban con nosotros recursos humanos no sé si con todos, pero entiendo que sí con una con un universo de servidores para poder conocer qué tanto se estaba aplicando.

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Sí, ha pasado con mi jefa actual pero no han sido muy frecuentes, probablemente haya sido unas dos horas después de haber salido del trabajo, después del horario laboral pero no es algo

continuo, es excepcional, casos particulares, pero en el momento en la que estábamos trabajando en remoto en pandemia eso no se respetaba mucho.

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

No me siento con la libertad de no contestar porque generalmente cuando me escriben es preguntándome algo en particular, y si tengo que contestar con esas herramientas digitales que si bien es cierto nos ayudan en muchos casos, pero son las que también nos mantienen al tanto en el celular. Por ejemplo, cuando alguien ya no está en la oficina, pero está el “teams”, el correo electrónico y los jefes o demás compañeros saben que tenemos esos medios en el móvil y entonces por eso supongo que se sienten con la libertad de mandarnos un correo, de hacernos preguntas por el team sabiendo que lo vamos a ver, y al día siguiente nos preguntan, y nos dicen “pero yo te escribí ayer”. Entonces no es que yo lea y lo ignore, no me siento con esa libertad de hacerlo, porque es la presión porque generan como que hay una responsabilidad sobre el resultado que tienes que entregar, como que “todo es para ahorita”.

Hay muchas personas en la oficina que sienten que porque se quedan en la oficina de manera presencial más tiempo ellos en la oficina tienen la libertad de poderles hacer consultas o asignar más trabajo a las personas que ya se han retirado por el hecho de que tener una laptop y que se están llevando a la casa o en todo caso ya desde las 5:30pm que es la hora de salida te dicen “llévate tu laptop” porque ya saben que te pueden asignar más trabajo en la noche o para el fin de semana. Entonces sí hay una presión ahí y ya se han acostumbrado a estas prácticas porque ahora ya nadie se va a su hora por así decirlo, o sea no es un horario de trabajo que llega la que culmina la jornada laboral y la gente se va porque corresponde, sino que y es algo raro y se comienza a decir como “que, ¿te vas temprano?” y la gente no es que se vaya temprano solo se va a su hora porque ha venido a la hora también a trabajar pero ya es una mala costumbre.

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

No, como te comentaba la misma institución cuando salió la normativa lo difundió a nivel general para todos pero dentro de la oficina o actualmente como equipo de trabajo no es que nos digan “ustedes terminan 5:30pm de trabajar y tienen toda la libertad de desconectarse de los medios digitales”, no, eso no sucede, por el contrario, muchos de nosotros tenemos

asignados laptops y ya los fines de semana nos vienen avisando que te lleves tu laptop porque ya saben que nos van a asignar trabajo para el fin de semana y con miras a tener un resultado para el domingo en la noche o el lunes a primera hora tiene que haber un resultado. Entonces en lugar de establecer un protocolo para definir la desconexión digital por el contrario se ha establecido que ya comunicarán contigo fin de semana para asignarte más trabajo.

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

Han sido como llamadas telefónicas, no estoy muy segura si ha habido alguna charla, si hubiera habido no he asistido porque no la he recibido o no ha sido obligatorio en todo caso, lo único que he recibido ha sido las llamadas telefónicas para ver si se ha aplicado o no en las funciones que yo realizaba en ese momento, pero de ahí hacer una capacitación que sea eh obligatoria para todos los servidores que tengan que conocer sí o sí y que la entidad se asegure de que todos conocen ese derecho, no, eso no pasado.

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Sí, bueno quizás más en la época de pandemia: yo me conectaba a las 5am y apagaba mi computadora a las 11:30pm, no tenía un horario de almuerzo, almorzaba a la hora que podía y si almorzaba lo hacía frente a mi computadora. Es un desgaste porque te maltratas el estómago, no comes bien, al no descansar bien también te afecta, entonces ya no es una jornada sana, pero ahora gracias a Dios no he sentido una afectación directa, hasta ahora en este último periodo que he estado trabajando de manera presencial, no es que haya evidenciado eso un gran impacto.

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Sí claro, eso sí porque yo soy mamá y papá, entonces yo dejo encargado a mis hijos y muchas veces se ha tomado mal la costumbre de enviarte mensajes y asignar labores a las no sé, 5pm o 5.15pm y que obviamente no se va a terminar a las 5:30pm que es la hora de que termina la jornada si no se va a extender, entonces me veo obligada o a encargar mucho más tiempo a mis hijos. No se tiene la misma calidad de tiempo con la familia porque uno ya llega más cansado y llega solo a dormir y al día siguiente también se va solo a trabajar y uno llega a su casa ya de visita prácticamente. Entonces sí, la hiperconexión ha impactado en mi vida familiar, y en mi

vida personal, bueno la gente ya deja de tener tanta vida social también precisamente por eso. Creo que más en mi en mi rutina familiar es lo que ha impactado, también eso de trabajar los sábados hace que yo tenga que restarle tiempo a mi familia, a mis hijos para tener que conectarme a trabajar.

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

No, si bien es cierto la jefa que tengo actualmente en algún momento crítico que yo tenga de mucha urgencia por un tema familiar o por un tema médico sí me ha facilitado algún permiso dentro de la jornada, pero el hecho de que yo me quede mucho más tiempo en la oficina no ha significado que me van a devolver en horas o que me aseguren que después de tantos días me van a dar un descanso o puedo salir antes de la jornada, no, eso no ha pasado.

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué? / Relátenos.

No, de pronto lo hemos comentado entre compañeros pero no como una denuncia formal porque lamentablemente a veces uno dice algo y ya como que “te fichan” y no quedas como que muy bien y eso a veces trae cola en el trabajo, entonces ya te empiezan a “mirar mal” o ya empiezan a desconfiar de uno y no creo ser la única, muchos han comentado el malestar que genera eso pero no, no se ha denunciado, tampoco se ha hablado con el jefe, en algún momento de pronto se ha soltado alguna broma, pero no es algo que hayamos dicho de manera formal “¿saben qué? no estoy de acuerdo con trabajar un fin de semana, no estoy de acuerdo con trabajar más que me envíen mensajes después de la hora”, no, no se ha dicho.

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Sí, el que se no se nos permita desconectarnos del todo afecta a nuestra salud por el tema del estrés porque así hayamos cerrado la oficina a la hora que nos tocaba nos siguen escribiendo durante la noche, no terminamos nunca no de estar con esa atención de lo que va a pasar en el trabajo, se afecta el descanso, se afecta la vida personal, la vida familiar de todas maneras impacta en el buen desarrollo de uno.

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o

servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Porque yo entiendo que hay necesidad de todos los servicios que damos, mucho más si está en una institución pública tenemos como que la vocación de brindar un mejor servicio que el ciudadano, que se cumplan las expectativas que tenga el ciudadano, del servicio que nosotros le brindamos y esto hace que las entidades o las instituciones muchas veces no vean la forma más conveniente, si no solo vayan al producto y eso a veces el no medir solo con el afán de hacer cumplir o en el afán de llegar, a veces uno se olvida de que el resto de servidores también somos seres humanos y es mucho más fácil exigir en ese momento que brindar quizás algunas otras facilidades que pueda hacer para mejorar el rendimiento durante la jornada laboral, priorizan en este caso el cumplimiento de las metas y objetivos más allá de fijarse si el servidor está agotado de manera mental o físicamente, eso es algo que no salta a la luz hasta que alguien **recién levanta la mano o que caiga enfermo y recién se cuestiona.**

12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

No, como te decía cuando apareció toda esta novedad de la definición y del término la institución sí publicitó mandando correos internos, la oficina de recursos humanos se comunicaba con los servidores, sin embargo, eso también bajó, no se quedó ahí. Hoy día después de mucho tiempo he visto un correo donde dicen que es importante desconectarse para pasar tiempo con la familia, pero soy sincera, he visto un correo así con esos mensajes hace más de un año entonces no es que priorice, no es que digan “ya, a partir de las 5:30pm nos bajamos todos los sistemas y nadie puede trabajar”, no, eso no pasa.

GUIA DE ENTREVISTA

<p style="text-align: center;">“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”</p>

Participante N° 3

Datos Generales:

- a. Edad: 36 años
- b. Cargo: Analista
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad: 9 años
- d. Profesión: Ingeniero Electrónico
- e. Tipo de vínculo contractual: SERVIR
- f. Modalidad de trabajo: Presencial

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Sí, es desconectarse tanto por redes sociales, por medios de comunicación y del mismo trabajo para poder tener tiempo para sí mismo y para otras actividades que son completamente diferentes al trabajo, a partir de cierta hora y que es necesario para no estresarnos, para no frustrarnos porque genera mucha ansiedad cuando ves que uno puede trabajar más de lo permitido, te manden mensajes después de tu hora y trabajos de más de las horas, por eso es saludable.

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Actualmente no, anteriormente sí me pasaba eso, a la 9 de la noche o 10 de la noche solicitaban reportes y que podamos apoyar, que trabajemos algunos productos, pero actualmente no, hace aproximadamente 2 años cuando trabajaba en otra área ahí sí hasta la medianoche, nos quedamos inclusive ahí conectados.

- ¿Entonces eso tiene que ver un poco más con el área que con la entidad? Sí, es más con

el área en sí, porque algunas áreas quieren que, para mantenerse al día en su producción, el tiempo de jornada laboral no basta, entonces en ese momento como también uno trabajaba de manera remota era sí era más complicado.

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

Bueno, sí puedo rechazar las comunicaciones, antes sentía que era complicado porque antes sentías un remordimiento, una angustia y sí que en cualquier momento cuando estaba pero de ahí me pasó algo, es que en un momento me robaron el celular, me compré un nuevo celular y ahí ya dejé de instalar Teams, el correo del trabajo, y me desconecté y vi que la vida podía seguir así, entonces ahora lo tengo instalado pero no me afecta la verdad, es que me mandan un correo así y yo lo veo en hora laboral, ya no lo veo en cualquier horario. Claro más que todo por el correo institucional y teams por el chat, pero igual sientes esa libertad de rechazar las comunicaciones ahora actualmente sí, ahora sí me siento seguro de poder rechazar las comunicaciones y poder contestar en horario laboral. Digamos que un mensaje lo vi en la noche o sábado o domingo, yo lo contesto el lunes recién.

- ¿Y eso se debió específicamente a algo o ya es decisión propia que lo tomaste?

Claro, tiene que ver con decisión propia, pero a raíz del hecho que te comenté era que me robaron el celular y entonces en el nuevo celular que compré no instalé las aplicaciones que me permitían mantenerme comunicado con el trabajo como era el teams y el correo, entonces al no tener esos dos aplicativos estaba desconectado y vi que la vida podía seguir, entonces ya me dejé de angustiar.

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

Sí hay políticas, también nos envían información sobre la desconexión digital, pero en el trabajo sigue en la misma línea como no existe esa comunicación posterior a la hora de trabajo o digamos a lo mucho hasta las seis y media, luego de eso ya no hay más comunicaciones entonces veo que sí más allá de lo de lo que impone la institución no hay un acuerdo de línea porque no se ve quizás necesario porque ya hay a nivel institucional con eso ya basta.

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación,

charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

Sí nos dan estas charlas, son reiteradas por lo menos una vez al mes, son charlas voluntarias no son obligatorias, son charlas que duran una hora o media hora, pero voluntariamente, uno se inscribe a la reunión para que pueda asistir, es una reunión a través de teams y bueno ahí exponen sobre los derechos, sobre las consecuencias que podía traer digital tanto a la salud.

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Actualmente no, pero antes sí, antes era complicado, bien complicado. Cuando uno trabajaba en remoto trabajaba hasta la medianoche y era algo que podía ser hasta sábados y domingos y ahí sí me impactaba bastante psicológicamente.

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Sí, anteriormente por ejemplo no podía salir de casa, se tenía que estar sí o sí en casa, tenía que estar atento a que haya algo que hacer, algo que apoyar y sí me había afectado reuniones importantes como familiares, cumpleaños, también uno se aísla de los amigos más porque no puedes salir, no puedes sociabilizar porque te encontrabas como que si es que te asignaban algo más y tenía qué, y había la presión de que tenía que salir ya o tenía que trabajar, entonces sí había esa presión antes, esto se intensificó más cuando estaba en trabajo remoto, era más pesado.

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

No, no, no, no... ningún tipo, ningún tipo. Recién ahora están haciendo de que quienes se van a quedar luego de la hora de salida tienen que mandar un correo para pedir autorización para quedarse indicando qué van a hacer en estas horas y cuando se va tiene que mandar un correo indicando que ya se está retirando, que en el transcurso de este lapso posterior al trabajo hizo tales actividades, sustentarlo y simplemente la coordinadora aprueba ello y estas horas se van acumulando para ya sea compensar tardanzas y también comentan que es para devolución del próximo año como horas libres. Comunicaron esto ya hace dos semanas.

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Sí definitivamente, vulnera los derechos, uno ya mentalmente está con una ansiedad de que en cualquier momento va a tener que interrumpir lo que está haciendo para hacer actividades laborales, eso afecta socialmente en el ámbito personal también porque uno se siente frustrado uno se siente que no puede planear nada, y sí es muy complicado estará con esa sensación de que en cualquier momento me llaman como siempre, uno ya sabe que es algo muy frecuente, “mira esto, mira lo otro, mira acá, mira allá”, de esa manera te bloquea y no te permite hacer nada más.

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Yo creo que a veces se proponen metas que no son alcanzables en un horario de trabajo normal, se ponen metas muy altas porque saben que existe la cultura de que uno debe “ponerse la camiseta” y por ende uno debe quedarse más tiempo, es algo que está normalizado y siempre queda esto como la meta de cada líder, cada persona que encabeza el área de querer quedar bien con los menos recursos y sacar al máximo provecho a los pocos tiene, y eso provoca de que se llegue a ello. También una ingeniería de procesos que no es adecuada porque ellos al fin y al cabo son los que hacen las estimaciones de cuántas horas al día se trabaja, de cuántos productos o de cuántas tareas o labores puede hacer el día pero lo ven de manera muy ideal, entonces las metas que ellos proyectan, la parte de los procesos que proyecta no es una meta real sino una ideal y al final a quien afecta es al trabajador porque tiene que cumplir esas expectativas yo creo básicamente es más por la programación de metas la programación de procesos.

12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

Yo creo que anteriormente se permitía mucho esto, pero en el transcurso de los últimos meses he visto que hay muchas más reuniones, por ejemplo, justo desconexión digital he visto más preocupación por parte de la entidad con respecto al tema y por eso es de que ahora dije que estoy tranquilo, no recibo mensajes post hora de trabajo y si lo recibiera los contesto en el laboral pero ahora hoy en día me siento cómodo este problema.

GUIA DE ENTREVISTA

<p style="text-align: center;">“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”</p>

Participante N° 4

Datos Generales:

- a. Edad: 49 años
- b. Cargo: Especialista
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad: 8 años
- d. Profesión: Contador
- e. Tipo de vínculo contractual: SERVIR
- f. Modalidad de trabajo: Presencial

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

He escuchado muy poco sobre ese tema de verdad, realmente no estoy tan familiarizado en lo que es desconexión digital, yo lo entiendo en el sentido de no estar tan pegado al tema de las comunicaciones, de los medios tecnológicos, yo lo defino ese tema así, como el no uso de las tecnologías de la comunicación, limitarte a usarlo, no estar pegado al tema de lo que es las tecnologías de la comunicación, a esos tipos de sistemas.

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Te podría decir que sí han existido algunos casos pero muy raras comunicaciones, a través del WhatsApp indicando sobre la situación de un expediente en casos críticos pero decirte que es de manera frecuente no, solamente casos muy urgentes en las cuales se requiere una respuesta inmediata para que en todo caso el día que tengamos un análisis sobre el tema ya digamos debemos estar preparados en cuanto a alguna interacción con el asegurado o en otras áreas pero actualmente muy difícil son casos excepcionales, te podría decir que será uno o dos casos dentro de la semana.

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

Yo podría responder es tema al contrario, si bien es cierto existe una presión en cuanto al tema de brindar algún tipo de información fuera de mi horario laboral creo que dentro un aspecto laboral me siento comprometido en hacerlo, digamos que yo no puedo responder en ese momento pero sé que al día siguiente tengo que estar empapándome en el tema, y eso implica revisar o sea quedarse más tiempo para que el día siguiente ya sepas qué es lo que te van a decir, adelantándote lo que qué es, lo que te podrían preguntar, haces una evaluación de fondo, cual es la queja, qué es lo que está reclamando, qué alternativa de solución tienes... eso implica meterte a la máquina y revisar el tema de fondo pero es algo voluntario, una costumbre como un compromiso.

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

No, no existe, sí a nivel institucional si hay comunicaciones en las cuales indican no que mantengan un horario de trabajo y si quieren continuar laborando tienen que pedir el permiso correspondiente pero dentro del tema de área siempre nos vamos a tener que quedar después por la carga laboral que tenemos igual sí existe una comunicación.

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

No, a la fecha no hemos recibido de capacitación en cuanto a este tema.

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Te podría indicar que sí, en algunos momentos por un tema de estrés, un cambio de ánimo, de estar siempre ahí, de tratar de bajar las quejas, implica que te sientas presionado y eso implica también que tu salud se reste un poco porque siempre permaneces cansado, estás estresado con el cambio de humor, hay una repercusión al respecto y encontrarme como que predispuesto a que me puedan asignar algo y en la noche tenga que empaparme del tema.

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto

de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Sí, el hecho de estar trabajando después de mi jornada laboral o me llamen hace que descuide un poco de mi familia, ya no tenga tan apegado el tema de salir de repente a caminar a cenar o de estar que incluso los fines de semana, estoy metido acá los sábados, a veces avanzando el tema del trabajo y estoy dejando un poco a mi familia de lado y más va más allá de la jornada laboral en sí, puedes encontrarte fuera de tu trabajo pero puede que te envíen un WhatsApp un correo que tengas que atenderlo urgente, entonces ya hay una hiperconexión estás predispuesto y bueno entiendo de que si hay una afectación más entiendo a este al ámbito familiar.

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

No, bueno eso prácticamente no lo vas a ver en las entidades, ellos te dicen el tiempo que vas a tener esa carga, pero el hecho de quedarte más horas de trabajo no implica que tengas una recompensa tanto en lo económico como emotivo, un reconocimiento por ninguno de los dos.

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué? / Relátenos.

No, no me he sentido digamos en esa situación como para poder presentar una queja por querer cenar todos a la hora fuera de un horario de trabajo siempre lo he tomado así con calma y dentro de ese aspecto.

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Si te soy sincero te podría decir que sí podría vulnerar una parte de mis derechos laborales porque el hecho de seguir conectado digitalmente o recibir un encargo después de mi horario de trabajo, me sentiría algo afectado, pero por otra parte no puedes digamos sabes muy bien que dentro de este aspecto de trabajo tienes que estar al tanto no bueno sí existe para mí existe un tema de vulneración laboral está bien

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Te puedo hablar lo que ocurre dentro del área, las quejas que vemos nosotros depende mucho

de los pronunciamientos de otras áreas, si ellos no llevan un debido control a su producción a la atención dentro de los plazos establecidos de sus solicitudes implica un embalse de quejas presentadas a nuestras áreas, por ejemplo el área de calificaciones tiene un déficit de producción de 11000 expedientes que no sacaron a tiempo eso implica que probablemente si llegamos a un extremo existan 11000 quejas por demora en atención y en ese extremo sí genera una sobrecarga laboral y por ende tu horario de trabajo va a quedar muy corto para atender tantos casos que tenemos y eso en cierta forma implica de que te quedes más horas de trabajo, más tiempo conectados a los sistemas para poder atender las jejas, entonces el tema de la sobrecarga laboral entiendo en otras áreas.

12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

Se podría decir que dentro de la forma o del proceso que ellos tienen de poder mencionar o dar a conocer a la gente que es la desconexión digital pero de un tema de fondo no es aplicable, no se aplica o no lo verifican que se esté cumpliendo; o sea, te pueden mencionar, decir existe que una vez que culmines tu jornada de trabajo no te sobrecargues pero en el fondo solamente para que ellos nos digan a conocer qué es lo que es que son muy pocos casos no que nos miran ese concepto desconexión digital pero en el tema de fondo no ellos no verifican que efectivamente se esté cumpliendo ese tema.

GUIA DE ENTREVISTA

<p style="text-align: center;">“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”</p>

Participante N° 5

Datos Generales:

- a. Edad: 35 años
- b. Cargo: Apoyo Administrativo
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad: 2 años
- d. Profesión: Bachiller en Derecho
- e. Tipo de vínculo contractual: locación de servicios
- f. Modalidad de trabajo: Trabajo mixto

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Entiendo por desconexión digital que en realidad es un derecho que nace a raíz del del tema de la pandemia con el trabajo remoto, que consiste en que cuando uno termina su horario laboral la empresa o la entidad donde estás trabajando no puede o en todo caso no debería pedirte que te conectes o que atiendas cosas fuera de ese horario, ya sea por medio digital o por otro medio electrónico.

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Sí, básicamente a través de WhatsApp en el chat de la oficina, ¿con qué frecuencia? Algunos fines de semana, sobre todo últimamente los sábados para hacer lo que según dice la entidad, y en específico la oficina, cumplir con indicadores. En los dos meses, digamos que en un mes habrán sido dos fines de semanas en este último mes han sido tres; entre semana también ocurre luego de tu jornada laboral no tan solo fines de semana, pero generalmente son los sábados.

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

No, para nada, no tengo la libertad para eso. De hecho, se siente uno bastante presionado porque hay una cuestión relacionada al cumplimiento de indicadores que básicamente en toda la entidad estamos as, en la cual nos dicen que tenemos que dar un poco más de lo que de las horas que usualmente trabajamos porque si no, no vamos a llegar al indicador y ello implica que no se van a cumplir las metas ni los objetivos de la de la entidad, básicamente es una orden. Se podría decir desde el jefe máximo de la entidad y todas las oficinas están así.

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

Básicamente nos estamos guiando por costumbre, no hay uno establecido. Simplemente nos dicen que tenemos que cumplir cierta cantidad de expedientes para cerrar y en ese sentido tú te puedes demorar o media hora o te puedes demorar 6 horas dependiendo de la carga. No tenemos una directiva o algo que nos diga que van a trabajar tantas horas y no se le contactará o se va a compensar eso después. No, no tenemos eso, entonces se mide más como por producto que por tu jornada en sí.

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

No, para nada, nada nada, ninguna.

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Sí, de hecho, he tenido ahora y nunca me había pasado de que tengo contracturas en el cuello, yo lo no veo al médico, pero yo asumo que tiene que ver con un tema de sobrecarga laboral. Y también un tema no sé si emocional, pero es bastante fastidioso, porque digamos tú tienes que hacer también cosas los fines de semana que son cuestiones personales y no se pueden hacer porque está atrás el coordinador diciéndote que tienes que cumplir los benditos indicadores, entonces sí me afecta definitivamente.

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto

de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Sí, definitivamente. Generalmente tema de familia, ahora últimamente que he estado laborando los sábados, generalmente en las mañanas por ejemplo no tengo mucho tiempo para estar con mi familia, incluso yo hacía por lo general el mercado de los sábados, pero ahora lo tengo que pasar para el domingo y pierdo más tiempo; almuerzo tarde, los únicos días que puedo almorzar con mi familia, por ejemplo, y es dependiendo también de la carga laboral que tenga, incluso puedo seguir en la tarde.

Obviamente con temas de pareja también, muy aparte de que ella también pueda trabajar, pero usualmente los sábados era cuando nos veíamos nosotros, pero a veces cuando estoy trabajando en la tarde ella tiene que venir a mi casa y yo estoy trabajando y está acá pero no es lo mismo, ¿me entiendes?, es bastante complicado. Entonces sí, definitivamente limita mucho el tiempo y solamente tenemos sábado y domingo para descansar en teoría.

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

(Risas). Me río porque ya quisiera... ¡qué vamos a recibir, por favor! Nada, nada, nada...

- ¿Tampoco en la oficina lo solicitan o queda así tal cual como dices tú como una broma?

La gente parece que se ha acostumbrado, o sea mal acostumbrado, probablemente. Para mí es algo nuevo porque he estado en entidades anteriormente y jamás había pasado ese tema de los operativos, que uno tenga que trabajar fuera del horario laboral porque ya lo llaman o o irse más tarde o fines de semana, y justamente la ONP al ser una entidad tan grande es genera justamente esas cosas. Y el jefe institucional que tenemos, también es su labor, pero está un poco obsesionado con el tema de los indicadores o sea quiere dejar todo en limpio para comenzar el próximo año. Entonces estamos así, pero no, no hay compensaciones adicionales, estamos soñando...

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué? Relátenos.

No, o sea entre nosotros nos quejamos obviamente, sobre todo entre los locadores, pero no, nadie se va a mandar a eso. Es más, considero que muy poca gente dentro de la oficina conoce ese concepto, este tema de la desconexión digital. O sea, digo, producto precisamente de que

se han mal acostumbrado y ya lo dejan por sentado el hecho de que tengan que seguir trabajando y se sigan comunicando después. Aparte, no sé si es por conveniencia o por qué, pero no hay ningún tipo de comunicación por parte de la entidad sobre ese tema, o sea recursos humanos o el área de administración, nunca nos han dicho nada sobre ese tema de la desconexión digital.

- Justo me comentaste un poco sobre todo los locadores no se quejan, ¿entendiendo que es por un tema de mantener una cierta estabilidad?

Sí, también, y muy aparte de que por ejemplo en el caso de la contratación del locador de servicio si bien no tiene un horario nos pueden solicitar el servicio en cualquier momento, se parte de esa lógica. Por eso tampoco nosotros nos mandamos a decir nada, muy aparte del hecho de que evidentemente el contrato está desnaturalizado porque cumplen todos los requisitos para hacer un contrato laboral: subordinación, remuneración, horario... está todo, entonces si nosotros fuéramos organizados, no sé si tendríamos éxito tampoco, he escuchado que algunas personas sí lo han hecho, pero no sé, irse a un proceso laboral y al final pedir que sea indeterminado, un poco difícil pero sí. Pero generalmente la gente está en el tema de que si te quejas muy probablemente “te marquen para la próxima orden de servicio”.

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Sí claro, o sea en mi caso particular yo creo que en el derecho al libre desarrollo de la personalidad porque te limita demasiado tu propio tiempo libre, tu desarrollo con la familia, con la pareja o con los amigos.

En mi caso también el tema el tema de salud, estoy presentando cuadros de estrés, personalmente nunca los había sentido y es verdad, por ejemplo, ahora tema de la cabeza, la contractura... o sea, yo nunca había pasado eso, pero ahora sí lo estoy pasando. Entonces yo asumo que es por ese tema porque es lo único que me tiene ahorita un poco de los nervios porque estoy presionado con el tema de cumplir con los indicadores cada semana y mientras más nos acerquemos a fin de año es peor y tienes que estar predispuesto a que se comuniquen contigo en cualquier horario, y peor ahora que nosotros estamos portas de renovación pues así que con más razón.

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o

servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

En el caso de las entidades públicas específicamente yo creo que es por un tema de cumplimiento de metas, es decir, ha habido un aprovechamiento definitivamente el tema del trabajo remoto porque eso no existía antes definitivamente y ese aprovechamiento ha llevado a que digamos los coordinadores, los jefes, los servidores, los funcionarios exijan a las personas que están bajo su responsabilidad a digamos a que sobretrabajen o trabajen de más para cumplir los indicadores que a ellos se les pide.

Entonces si nadie en principio conoce la existencia de esto llamado al derecho de la desconexión digital es mejor para ellos porque al final nadie se va a quejar, lo toman como un tema de “es por el bien de la entidad, como eres un servidor público tú tienes que pensar en el ciudadano”, “es por el bien de los objetivos de la entidad” En el caso de nosotros, por ejemplo, nos dicen “es por el bien de los pensionistas, son personas adultos mayores”... en fin, te llevan por el lado del sentimiento del administrado.

O sea, básicamente ellos tienen que defender su gestión, así de simple, o sea si es una buena gestión implica el cumplimiento de indicadores, pero muchas veces incluso cuando el cumplimiento de indicadores se logra, básicamente se basa en números nada más porque si nos vamos a ver el tema de la calidad y es otra cosa, pero con números tú los puedes cumplir, o sea tiene 30 expedientes atendemos 30 expedientes, pero cómo están atendidos esos 30 expedientes te das cuenta claro, de la calidad. Entonces es diferente, es un tema de también de ver por ese lado, pero para ellos con tal que se cumplan Los indicadores. Entonces si tengo que atender 300 al fin de mes y están los 300 genial

12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

No, para nada, ni siquiera lo mencionan creo que, en la ONP, del 100% de trabajadores creo que sabrán de este derecho el 20%, yo te seguro que si mañana voy y le pregunto a alguien que trabaja digitalmente te va a mirar raro porque esa desconexión digital yo lo había escuchado por el tema justamente del covid, raíz del pero a mí al menos a nosotros, nunca nos han dicho nada sobre ese tema jamás y no creo que nos digan el futuro cercano.

- ¿Y tú crees que, si los servidores y o locadores independientemente del vínculo contractual conocen un poco más el tema, ¿habría algún cambio o seguiría en la misma situación?

Yo creo que habría cambio, o sea eso dependería de la forma como se lo comunique a la persona responsable, es decir tú puedes negociar con el coordinador, se le puede decir nosotros podemos trabajar cierta cantidad o hacer como se dice “puntos focales”, por ejemplo, un grupo trabaja esto y avanza más rápido, otro grupo otra cosa... ver la manera de trabajar dentro del horario para que luego no se estén comunicando o dejando más trabajo, o si no se puede dentro del horario laboral ver el tema de compensaciones, aunque en el sector público eso es bien difícil, complicado muy difícil, en una empresa privada sí lo puede hacer, en el sector público es muy complicado por el tema presupuestal pero son formas que se pueden hacer, pero sí creo que si la gente supiera de este tema definitivamente se podría conversar con la persona responsable para ver cómo se organiza mejor el trabajo.

GUIA DE ENTREVISTA

<p style="text-align: center;">“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”</p>

Participante N° 6

Datos Generales:

- a. Edad: 37 años
- b. Cargo: Asistente de producción
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad: 13 años
- d. Profesión: técnico de computación informática
- e. Tipo de vínculo contractual: CAS
- f. Modalidad de trabajo: Presencial

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Sí he escuchado, sería al derecho que tiene todo trabajador a cumplir el horario laboral y que posterior a ese horario no se les esté contactando, exigiendo a trabajar ya sea de 5:30pm o fines de semana.

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Sí lo hace, actualmente un par de veces por semana por lo menos desde hace los últimos tres meses básicamente (octubre, noviembre y diciembre).

- ¿Es por algo en específico o normalmente es así?: Lo que pasa que estamos actualmente en un tema de producción de operativo, y digamos que quiere sacar todo y debido a eso nos piden información fuera del horario.

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte

disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

Es difícil rechazar una llamada o una comunicación del jefe inmediato, así que creo que con la primera opción no me siento identificado, “porque no sé pues, ¿qué dirá tu jefa?” Entonces claro es un tema de presión, “¿qué va a decir tu jefe si le dices que no?”, “¿te va a tratar bien o te va a tratar mal?”, o de repente se molesta o se incomoda o pierdes la confianza que ya has ganado.

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

Tengo entendido que la institución tiene este un lineamiento y está de acuerdo con ese tema de la desconexión digital, o sea nos brinda capacitaciones, pero una cosa es lo que diga el papel y otra cosa es lo que se haga en la realidad, y la realidad es que nos piden información los mismos jefes institucional, necesitan información y nos llaman a cualquier hora para pedirla a veces, tienes que estar pendiente.

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

Sí hemos tenido unas capacitaciones virtuales de media hora, pero eran opcionales y también mandan correos sobre el tema.

- ¿Desde hace cuánto? Desde hace aproximadamente 2 meses, he visto correos el mes pasado.

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Sí, un tema de ansiedad o estrés, básicamente a veces uno sale y te escriben y sigues pensando en el trabajo en lo que tienes que hacer al día siguiente o en lo que ahora te falta hacer. Y la salud física, pues he engordado por estar más sedentario, pero el estrés se ve reflejado en mí físicamente yo tengo rosácea, entonces de alguna forma también afecta.

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Sí, sobre todo familiar, a veces me ha pasado que he tenido planeado un fin de semana con mi novia y me mandan un mensaje solicitándome información, he tenido discusiones justamente con mi novia porque me dice que no conteste, pero a veces uno por tema de responsabilidad tiene que contestar; no es constante, ha sido un par de veces por semana saliendo del trabajo,

cuando he estado cenando con mi novia o la última vez fue un fin de semana.

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

“¿Eso existe? Creo que eso responde tu pregunta”. Nada que ver, para nada, no hay ningún tipo de compensación ni nada. Ahora institucionalmente lo que nos han dicho es que los que nos estamos quedando fuera del horario laboral lo van a reconocer el próximo año, pero del dicho al hecho hay mucho trecho, así que yo diría que no hay nada. Actualmente en el quipo donde laboro muchas personas se quedan hasta las 7 o 7.30pm.

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué? Relátenos.

No, justamente por un tema de temor básicamente. Imagina que te vas a quejar que tu jefa no me está permitiendo descansar y me envía mensajes fuera de mi horario laboral, pero es esa misma jefa la que te tiene que renovar tu contrato el siguiente mes, el siguiente año; como choca directamente con tu jefa es un poco complicado. Es bonito decirlo y tenerlo mapeado pero la realidad es totalmente diferente.

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Sí considero, básicamente el tema del descanso y la salud lo que más afecta. Es lo que te digo, por ejemplo, un sábado a las 8 de la mañana pidiéndome una Data, ¡un sábado a las 8am está “resaqueado”! No mentira, pero un sábado uno quiere descansar más.

- Igual lo que comentaste primero, precisamente uno tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad y luego de tu jornada laboral puedes desarrollarte libremente como te parezca.

- Sí, así es. Y en cuanto a la salud, también me parece importante como te digo este en mi caso se ve reflejado en un tema de estrés, de ansiedad.

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Personalmente creo que todo viene de arriba, del jefe institucional. En nuestro caso el jefe institucional se ha propuesto una meta muy complicada que es llegar a un “stock cero” de la

institución, esto que significa que todo el mundo tiene que dar no el 100% sino el 200% de trabajo, y por más que uno de ese porcentaje dentro de tu horario laboral no te alcanza el tiempo, entonces se comunican contigo y te piden un apoyo, como un esfuerzo, un trabajo extra. Entonces creo que es un tema de la falta de comprensión de los líderes como tal hacia los trabajadores o el desconocimiento de cómo se realizan los trabajos también para que alcancen esas metas, establecen metas que sean correctas a la labor que se hace dentro del tiempo necesario no del tiempo de trabajo.

12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

No, porque como te digo, hace charlas, manda sus correos, pero al mismo tiempo te dice “si tú te quedas te lo voy a recompensar más adelante” (si es que lo hace...) y luego la misma institución te exige a quedarte a trabajar más tarde porque tienes que alcanzar una meta que dentro de tu horario laboral es imposible que la consigas entonces se contactan contigo, en ese sentido de la teoría a los hechos pues hay mucha diferencia.

GUIA DE ENTREVISTA

<p align="center">“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”</p>
--

Participante N° 7

Datos Generales:

- a. Edad: 54
- b. Cargo: Especialista
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad: 8 años
- d. Profesión: bachiller en administración de empresas
- e. Tipo de vínculo contractual: SERVIR
- f. Modalidad de trabajo: Presencial

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Sí, tengo nociones sobre el derecho de desconexión digital, entiendo que es el derecho de una persona en este caso de un trabajador a estar desconectado respecto a lo que tenga que ser con temas laborales cumpliendo el horario de trabajo, ya no debería de estar este inmerso en actividades, trabajos o tareas de que tengan que ver con su puesto.

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Creo que ha sido mínimo en mi caso, ha habido una que otra vez, solamente son coordinaciones para que dentro del horario de trabajo se cumplan, pero fuera del trabajo no he tenido ese hecho de que tenga que hacer o realizar una tarea, coordinaciones sí, pero tareas no, coordinaciones como que “tal día se debe cumplir con tales cosas”, en nuestro horario.

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

A ver, soy de las personas que prefiere estar desconectado, o que no me envíen mensajes ya sea inclusive de coordinaciones porque yo creo que todo eso debe ser con un plan dentro del horario, de alguna forma te incomoda porque hay veces puedes pensar que ya viene una pequeña presión antes si está fuera el trabajo y te dicen “oye vamos a hacer esto”, como que ya un poco incomoda, te molesta en lo que tú estás haciendo de repente una actividad, trabajando, disfrutando de la familia, ya como que te ponen preocupación, con una antesala como que te incomoden y bueno como ahora ya viene tal cosa esas cositas, a pesar muy a pesar de que no me piden que yo haga fuera el horario pero sí se siente incomodidad un poco. O sea, preferible que yo salga y no me gustaría que me estén enviando mensajes inclusive de coordinación.

- Claro así sea solo así sea como dices solamente coordinación, pero entonces ¿igual te sientes en la libertad de rechazarlo o igual por más de que te sientas incómodo como me dices tú igual atiendes? Sí, sí lo atiendo, lo escucho o en todo caso como la mayoría normalmente solo damos el “OK” o “se tomó conocimiento”.

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

En la entidad sí pero no en la oficina.

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

Sí, en la entidad hay inclusive correos sobre conocimientos de esto, las políticas y los protocolos que tiene la entidad en sí para lo que es fuera de la jornada laboral la misma institución de alguna forma nos señala que todo trabajador tiene ese derecho y lo está incluyendo dentro de su política dentro de la entidad como la oficina de recursos humanos quien es la que propaga. Estos tipos de correos en que indica que el área muy al margen que cada jefe es independiente pues puede o no tomar caso pero justamente por eso viene recursos humanos, te indican que tú tienes ese derecho y cualquier cosa si tiene esa incomodidad o te están mandando a hacer trabajos tienes la opción de hacerla como una queja o algo así, mediante correo o por un link o mediante persona te puedes acercar a ponerla indicando que si es que sucediera eso tienes este canal para que tú puedas hacer la denuncia o algo así.

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Entiendo que te refieres a las emociones producto de la hiperconexión.

- Claro, como me dijiste tú en una de tus respuestas, el hecho de que sabes por ahí de que si ya te mandó un mensaje ya tú estás como que alerta a de que te puede enviar otra tarea. Sí, lo que me referí hace un instante como que te incomoda y yo no lo llamaría en mi caso mal humor pero sí te incomoda, yo sé que a otras personas de repente le pueda cambiar de humor sentirse molestos o preocupados, hay veces inclusive cuando dicen “oye mira, vamos a coordinar que el lunes temprano vamos a hacer esta reunión, vamos a tocar estos temas, tengan listo la información, entonces ahí puede venir el estrés, por mi partes es más incomodidad pero entiendo que sí hay gente que sí, es que en mi caso no, yo creo que si te dan una carga laboral fuera del horario de trabajo uno terminaría más estresado y cansado.

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Las coordinaciones no, no me preocupan, pero sí en lo personal sí me pone “alerta” para poder de repente prepararme para tener cierta información o cierto este tipo de preparación para poder afrontar al día siguiente o la fecha que se programa para realizar ciertas tareas; pero en lo que es mi vida familiar no.

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

No hay nada, como no tengo las asignaciones laborales fuera de mi horario creo que por ende tampoco hay una asignación, sí inclusive a ver ya que mencionas la parte de periodo de descanso, normalmente cuando tenemos descanso por descanso médico o vacacional lo que sí es que previa a nuestra salida o cuando uno está enfermo lo que sí hacen es que también, no siempre, te dan las coordinaciones para que cuando regreses tengas listo la información o en todo caso uno tiene que ver a quién se le va asignarlo o te va a reemplazar para que pueda hacer tus labores.

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

En cuanto a la inaplicación de la desconexión claro, yo entiendo sí que las personas que no este que no le dan esas oportunidades y tienen que conectarse se están vulnerando sus derechos

porque lo que en sí busca una persona después de la jornada laboral es olvidarse del trabajo, es lo es yo siempre hago, o sea es más en mi vida personal y familiar yo salgo del trabajo y lo que menos quiero hablar es sobre temas laborales, inclusive en casa, por mí yo tengo prohibido hablar de trabajo, no me gusta hablar de tema trabajo o en todo caso si me encuentro con un compañero en alguna reunión fuera del horario de trabajo lo que menos quiero hablare es sobre temas de trabajo, lo que quiero hablar es cosas de deporte, de otras cosas que no tengan nada que ver.

Entiendo que sí sería para las personas que lo hacen el vulnerar bastante sus derechos, no es mi caso, pero si fuera mi caso sí creo que estaría mal que vulneren esos derechos.

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Bueno, entiendo que en algunos casos hay personas que sí están acostumbrados a trabajar o que les hablen fuera de sus horarios y de alguna forma jefes o líderes que por presión de la alta dirección tengan una carga de trabajo en la cual no se cumple dentro del horario, entonces lo que en este caso es recurrir a personas que sí lo pueden hacer o creen que lo pueden hacer dentro del horario de trabajo y se les puede asignar luego dichas labores.

En mi caso Yo también tengo carga de trabajo hacerlo dentro del horario hay veces a uno le dicen que tienes que hacerlo dentro de tu horario de trabajo pero cuando algunos no les da el tiempo entonces si tienes los sistemas yo creo que lo hacen, no es mi caso pero he visto áreas en la misma institución, estamos hablando del área de producción, en el cual se califican y es la mayor carga de trabajo que tiene y es que la presión viene desde alta dirección por cumplir ciertas metas, entonces tengo conocimiento de amigos que ellos inclusive les envían correos fuera del horario y les dicen que tienen que cumplir y que fuera del horario tienen que cumplir con cierta cantidad de asignaciones que le dan para que puedan llegar a la meta. Nosotros por lo menos tratar de hacerlo hasta el horario que nos piden y hay veces podemos nosotros también a exceder un poquito el horario, tampoco somos tan “a rajatabla”, me puedo quedar 15, media hora más cumpliendo esa labor, pero de ahí más no, o sea yo también soy consciente que a veces hay carga y que por lo menos cumplir con ciertas metas, entonces para mí el horario es un horario fijo, pero también puede ser flexible.

A mi parecer cuando yo tengo algo me quedo un tiempito tampoco puedo exagerar de quedarme dos o tres horas dentro de la oficina, ya es exagerado, tampoco lo haría, sé que anteriormente en una empresa que prestaba servicios para la ONP, sí yo lo hacía porque en sí también dependía

de los ingresos, se trabajaba como quien dice por producción y el pago era respecto a eso, entonces si te dicen “mira, si tú ganas por un monto tal y tienes un monto fijo y puedes ganar más si te puedes quedar”, bueno, ahí hay una motivación pero tampoco... creo que en sí la presión de los jefes va por eso y por eso que algunos rompen este derecho que tienen a la desconexión no son todos pero sí entiendo que hay, compañeros que me comentan que se quedan inclusive en sus casas hacen esa labor, ya que tienen los sistemas en sus respectivas máquinas y los correos.

12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

No, en sí porque no creo que lo monitorean a nivel de los jefes de área y creo que deberían de enfocarse más en los jefes más que en los mismos trabajadores. Claro, la desconexión viene de un superior, si el superior es una persona consciente no habría el problema de estar conectado fuera del horario de trabajo para hacer labores o coordinaciones y de alguna forma incomodar al trabajador, en este caso sabemos que hay unas normas que hablan sobre la desconexión que todo trabajador tiene ese derecho y que no se le debe de vulnerar, entiendo que la institución hace lo posible, pero creo que no es al 100%. Si bien es cierto la entidad por una parte te envía mensajes como normas o formas de cómo desconectarte o que tú tienes el derecho a desconectarte, siempre hay presiones de cumplimiento de metas que jefes te indican que tienes que hacer esa labor un sábado o un domingo inclusive, y ya están conectados de esa manera, yo lo entiendo cuando es un trabajo de repente virtual inclusive se mantendría eso; entonces creo que la entidad debe ser más consciente de eso y dirigirse más a la parte de las cabezas, si ellos están haciendo ese cumplimiento y no están de alguna forma presionando al trabajador en cuanto a darle más carga de trabajo fuera del horario de trabajo y estar o en todo caso, manteniéndose conectado ya sea para coordinaciones o en correos de que uno tenga que responder porque hay algún tema pendiente que no se hizo y que lo que lo tiene que hacer.

Es lo que más le falta: un monitoreo. Yo entiendo que la entidad debe tener hacia los jefes de área o las cabezas que están. No este si bien es cierto se puede difundir a través de charlas o capacitaciones a ustedes directamente como trabajadores, faltaría pues ese tipo de supervisión o también capacitación directamente a los jefes no coordinadores en este caso.

GUIA DE ENTREVISTA

<p align="center">“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE NORMALIZACIÓN PREVISIONAL – 2023”</p>
--

Participante N° 8

Datos Generales:

- a. Edad: 34 años.
- b. Cargo: Especialista
- c. Periodo que ha laborado en la Entidad: 7 años
- d. Profesión: Abogado
- e. Tipo de vínculo contractual: Contrato SERVIR
- f. Modalidad de trabajo: Presencial

1. ¿Ha escuchado usted sobre el derecho a la desconexión digital? En sus propias palabras, ¿Cómo lo definiría?

Sí, tengo conocimiento de que es el derecho que tiene todo trabajador a desconectarse de las actividades laborales luego de culminado el horario laboral.

2. ¿Su superior inmediato acostumbra a comunicarse con usted mediante el uso de medios digitales y/o electrónicos (correos electrónicos, mensajes SMS, WhatsApp o llamadas) para coordinar y/o asignarle a usted labores adicionales fuera de su jornada laboral y/o periodos de descansos? Si es así, ¿con qué frecuencia ocurren dichas comunicaciones?

Sí lo ha realizado mi superior inmediato, sobre todo en esta época del año en la que nos encontramos en cierre de año, han ocurrido más o menos en lo que va del mes en dos ocasiones, nos ha solicitado bueno realizar operativos fuera del horario laboral.

3. ¿Siente usted que tiene la libertad de rechazar comunicaciones o asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y mantenerte desconectado completamente de tu trabajo? ¿O por el contrario sientes presión por responder dichas comunicaciones y mantenerte disponible fuera de tu horario laboral? ¿Cuál de las dos opciones te identifica y por qué?

Me identifico con ambas opciones: en el primer caso sí he tenido oportunidad de manifestar mi molestia o incomodidad, indicar los motivos por los cuales no puedo participar dentro de las actividades fuera del horario laboral (operativos u otras actividades), lo he hecho pero eso no

deja de afectar el tema de sentir presión o estresarse por quizás las disposiciones que se den dentro de ese periodo de ese Rango de tiempo claro y eso hace de que de alguna manera también en otras oportunidades sigas trabajando fuera de tu jornada laboral.

4. ¿Se han establecido o acordado políticas, protocolos o pautas claras sobre la desconexión digital después de su jornada laboral?

Por parte de la Entidad sí nos mandan comunicados alertas a través del correo electrónico mediante las cuales nos ponen en conocimiento no el plan, sino la normativa de desconexión digital, pero de ahí a que se haga alguna actividad adicional al respecto, no. Con normativa me refiero al tema del horario que es hasta las 6pm, por ejemplo. O nos informan de tener en cuenta que de acuerdo con la desconexión digital usted queda expeditado a no realizar actividades laborales fuera del horario establecido.

5. ¿Ha recibido usted por parte de la entidad algún tipo de capacitación, orientación, charla o programa acerca del derecho a la desconexión digital?

No, en realidad no nos han dado ninguna capacitación obligatoria. En alguna oportunidad me parece que han realizado algún tipo de webinar sobre el tema, pero no es algo que sea obligatorio, o sea que la entidad diga “todos están obligados a participar de esta capacitación”.

6. ¿Ha experimentado usted impactos negativos en su salud física o emocional producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral? Si es así, descríbalos.

Sí, lo experimenté durante la pandemia. Actualmente creo que ya me acostumbré o bueno lo he aprendido a manejar, pero durante la pandemia sí me generó mucho estrés y ansiedad, el estar conectada todo el tiempo porque incluso cuando inició pandemia la conexión prácticamente era total, no tenía lo que es un horario, en teoría sí pero en la práctica no ocurría, entonces eso hizo que tuviera cambios en mi salud respecto al tema este del estrés, al tema endocrino que yo normalmente tengo, actualmente lo regulo con tratamientos médicos, pero en su momento sí lo alteró y ya aprendí a regular la situación.

7. ¿Ha experimentado usted afectaciones a su vida laboral, familiar y personal producto de la hiperconexión laboral luego de culminada su jornada laboral?

Sí, ha afectado mucho en el tema familiar, sobre todo me han ocurrido ocasiones en las que he tenido que cancelar algún tipo de reunión familiar o llegar tarde a un evento familiar o incluso, en el caso de mi esposo, cancelar algunas actividades que ya teníamos planificadas porque he

tenido que quedarme fuera de mi horario laboral en el trabajo, o si ha sido un fin de semana conectarme desde casa, ha afectado y las actividades más que todo que teníamos que realizar

8. ¿Ha recibido usted compensación adicional o tiempo libre por responder a asignaciones laborales fuera de tu jornada laboral y/o periodos de descanso?

No, de ningún tipo. Este mes nos mandaron un comunicado de Recursos Humanos indicando que las horas adicionales que se realizarán fuera del horario laboral, podrían ser compensadas al mes siguiente. Este comunicado nos lo enviaron más o menos a inicios del mes de diciembre o fines de noviembre, en los cuales establecían que teníamos que solicitar una autorización previa del jefe inmediato, quien debía de dar el “ok” para que uno se pueda quedar fuera de las 5.30pm, que es el horario de salida, y una vez culminadas las actividades por las que nos estábamos quedando, debíamos de también enviar un correo al superior inmediato informando de las actividades que se habían realizado durante el período adicional que nos habíamos quedado. Eso es lo que ha ocurrido recientemente, pero antes de eso, no ha habido ningún tipo de compensación por las horas o compensación económica.

- En los días que se ha quedado un poco más de tiempo, ¿has solicitado esto a tu superior inmediato?

No, porque al realizar la consulta con todos mis compañeros lo que nos indicaron es que como que la regla indica que tiene que ser autorizado previamente, o sea si yo me he quedado antes me he quedado sin autorización de mi jefe inmediato por lo tanto no se podrían compensar esas horas.

9. ¿En algún momento usted se ha quejado, reportado o denunciado contra funcionarios o servidores de la entidad por vulnerar su derecho a la desconexión digital? ¿Porqué? Relátenos.

No, solo lo he conversado con mi jefe inmediato la situación de que no podía participar en las actividades que realiza: por ejemplo, los fines de semana informé directamente que no iba a participar de estas actividades, durante la semana, sí normal, participo de las actividades que se realizan, Pero sí he informado que durante los fines de semana no voy a hacerlo, entonces mi jefa ha aceptado la información que le he brindado, por lo que en estos casos hay una conversación previa antes de presentar una queja. Pero si me obligan a realizar alguna actividad fuera del horario pese a que he manifestado que no voy a poder por motivos personales o porque simplemente está fuera de mi horario y por más que se compense luego, creo que en ese caso

sí presentaría la queja correspondiente ante recursos humanos.

10. ¿Considera usted que la inaplicación de la desconexión digital vulnera sus derechos laborales (como el derecho al descanso, a la salud, al libre desarrollo de su personalidad u otros)? Si es así, mencione cuales y porqué.

Sí, en realidad creo que vulnera a todos los que has mencionado, porque como trabajadores dentro del horario laboral que normalmente desarrollamos estamos trabajando ya bajo presión por las diversas actividades que realizamos tenemos mucha responsabilidad en esas actividades y estar ahora en esta situación nos genera un rango de estrés incluso ansiedad, por lo que estaría perjudicando el derecho al descanso; también el derecho a la salud, porque productivamente pasado el horario laboral que es 5.30pm uno ya está cansado y la productividad no es la misma, misma por más que te quedes en el trabajo hasta altas horas de la noche las energías, y la predisposición del trabajador cambia.

También entiendo que las personas que tienen familia por ejemplo niños pequeños y que de una u otra forma son presionados a quedarse laborando fuera del del horario se ven mucho más afectados porque en casa necesitan realizar actividades con sus con sus niños, entonces en general estarían afectando los derechos no solo los míos.

11. ¿Cuáles cree usted que son las principales causas por las que funcionarios o servidores públicos vulneran el derecho a la desconexión digital?

Creo que es porque muchas veces los indicadores o las metas que se trazan e en las diversas entidades básicamente las plantea el superior inmediato y no toman en consideración muchas veces la opinión de los trabajadores que realizan las actividades que finalmente van a dar como resultado indicadores positivos o negativos. Entonces, considero que para que se establezcan estas metas e indicadores debería de considerarse también la opinión y debería de medirse, hacer un test de tiempo de productividad de las actividades que realiza cada trabajador porque a no a todos los trabajadores se les asigna la misma actividad, entonces las metas no pueden ser las mismas para todos.

O quizá hay metas institucionales que también se trazan en su momento y que no son acordes con la realidad, entonces muchas veces impacta en que exijan de más al trabajador y que por cumplir estas metas o estos indicadores lamentablemente se afecte el tiempo de desconexión que debe tener el servidor.

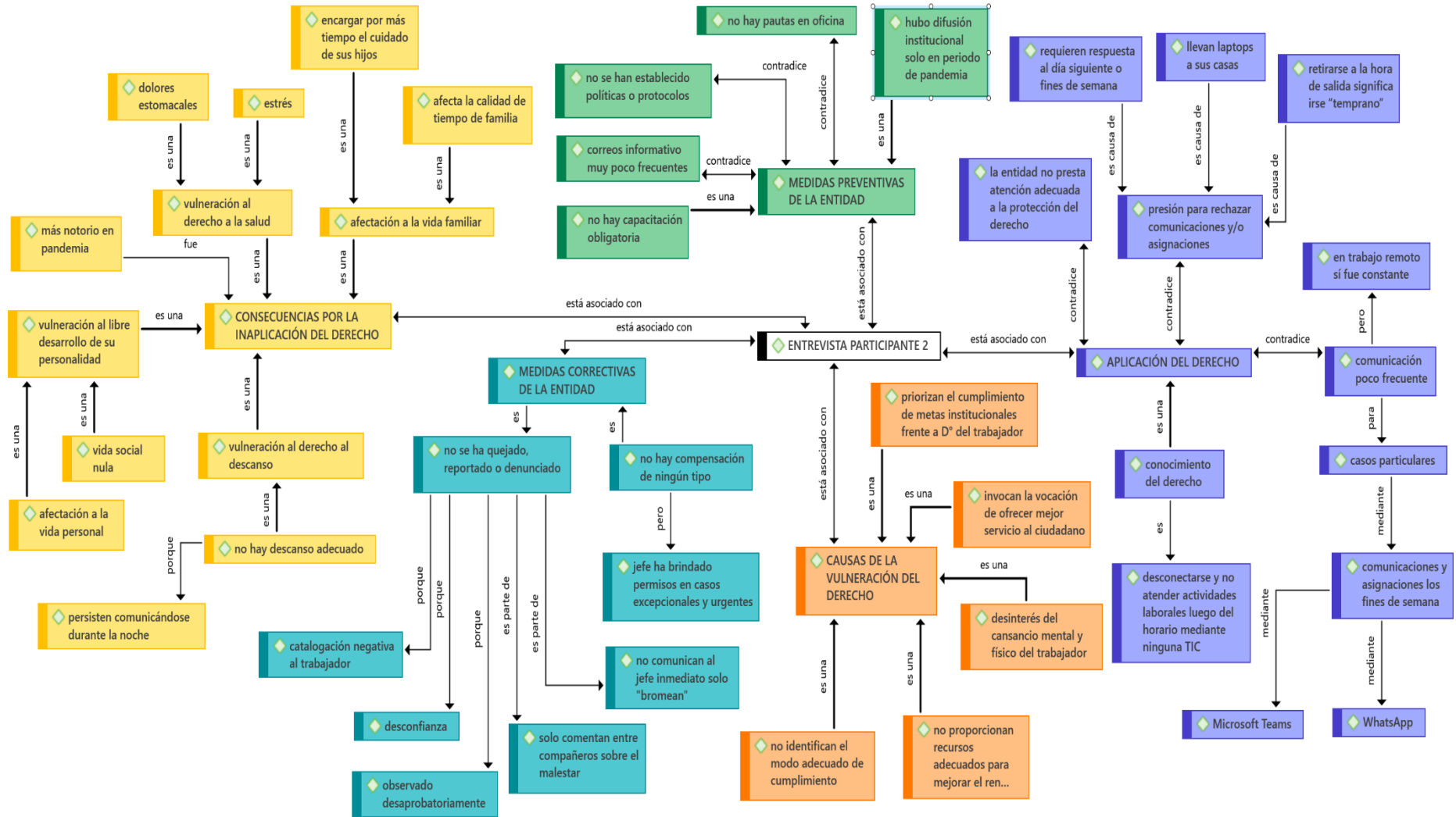
- ¿Entonces la entidad pondera más el tema de las metas institucionales a los derechos

laborales? Así es

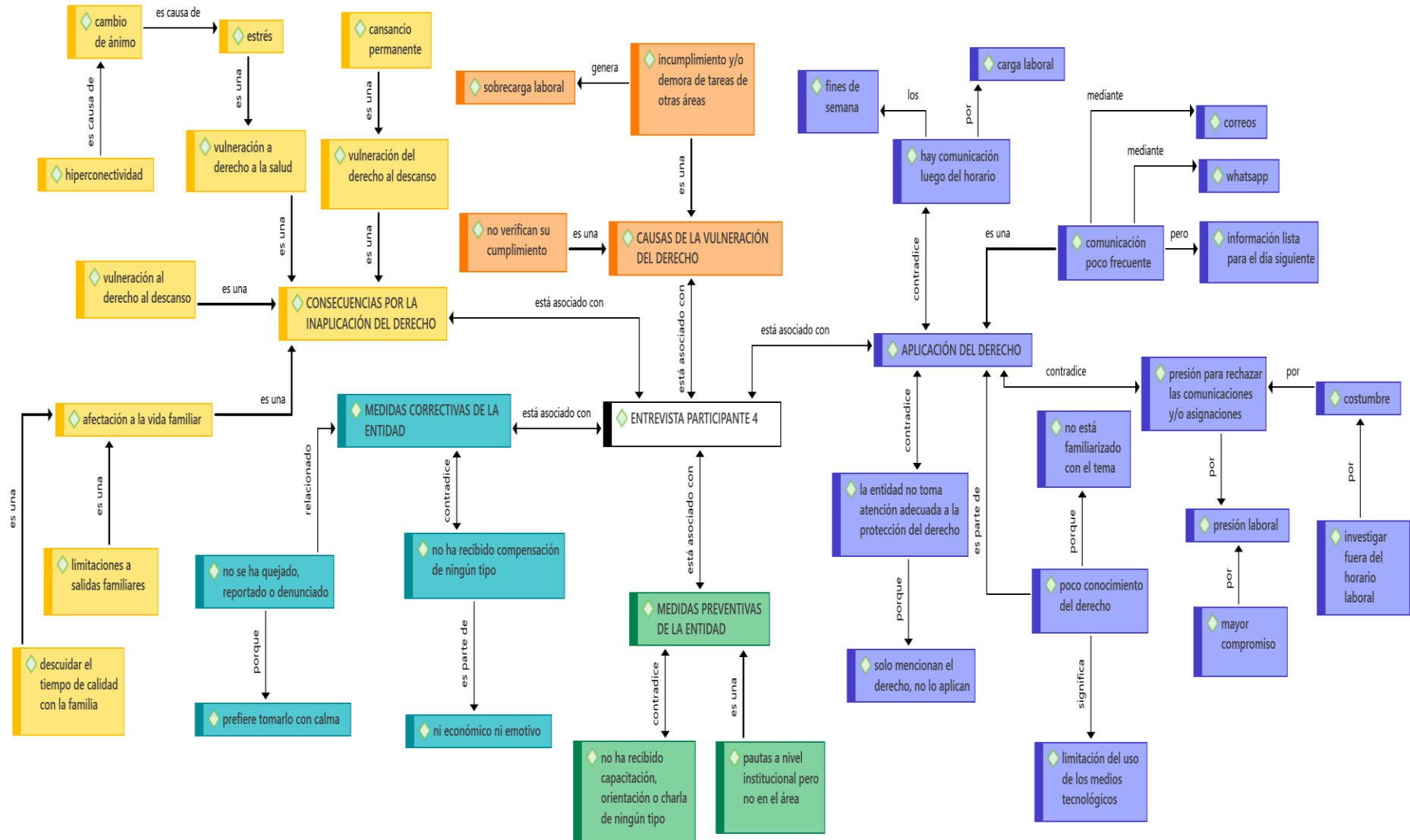
12. ¿Cree usted que la entidad toma suficiente atención a la protección del derecho a la desconexión digital? ¿Porqué?

Creo que no, en general el tema de la desconexión digital de una u otra forma de una u otra forma se ve afectado por el tema como te indicaba de las metas institucionales que se pueda trazar pues la entidad y del resultado que desea obtener, por eso entiendo que el tema de la desconexión no está tan publicitado por decirlo de una forma dentro de la entidad, entidad no sé si en otras entidades ocurra lo mismo pero particularmente en la mía no es que haya una difusión constante del tema de la desconexión digital y si lo hay lamentablemente no se cumple por más que todos tenemos conocimiento del tema, y en algún momento en alguna reunión como grupo lo hemos sacado como tema de conversación, pero nos dicen “sí chicos, pero entiendan tenemos metas, tenemos indicadores, sí entendemos el tema de la desconexión pero también entiendan que tenemos que llegar al tema de la productividad. Entonces es como que como que el tema de la productividad está por encima del tema de la desconexión digital.

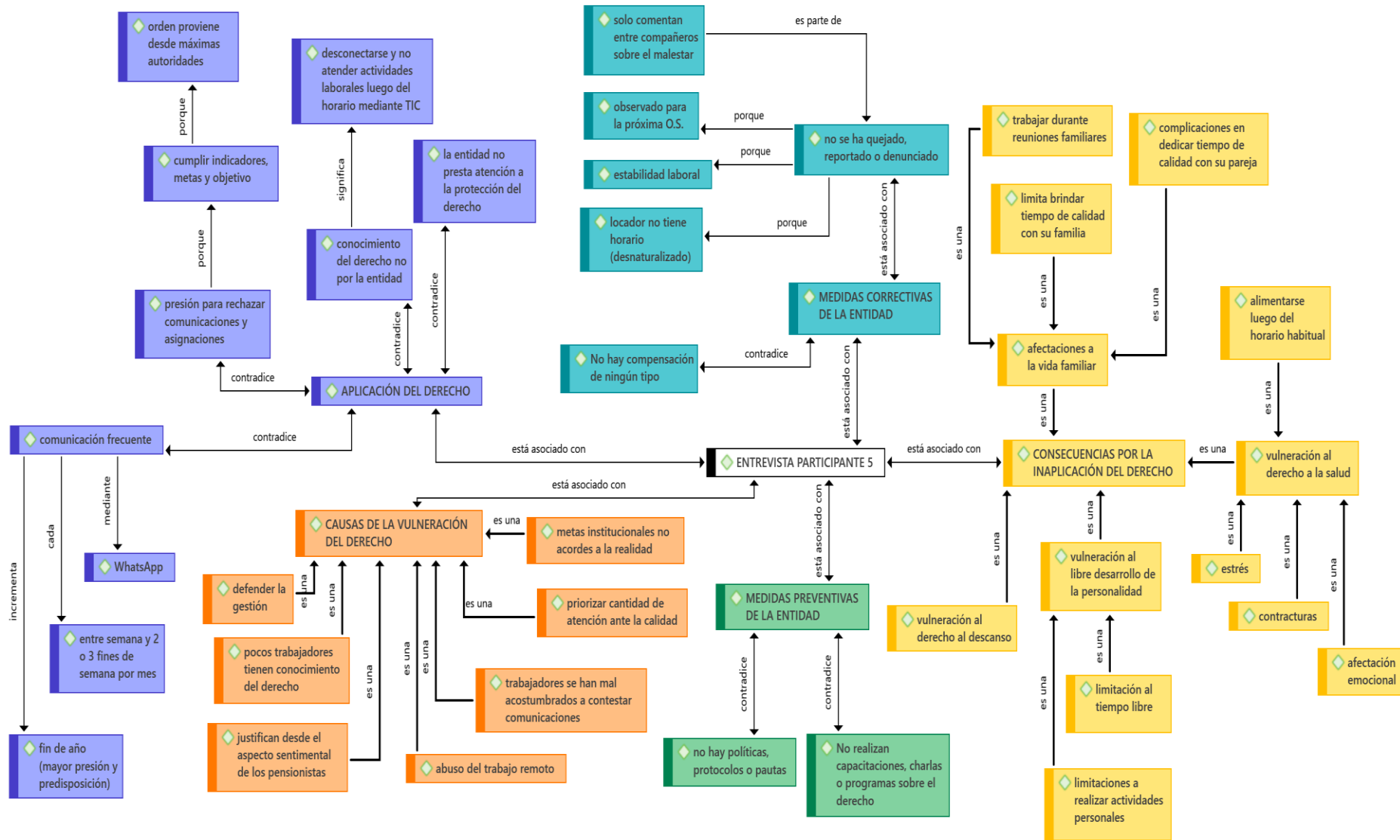
Red Semántica – Entrevista participante N° 2



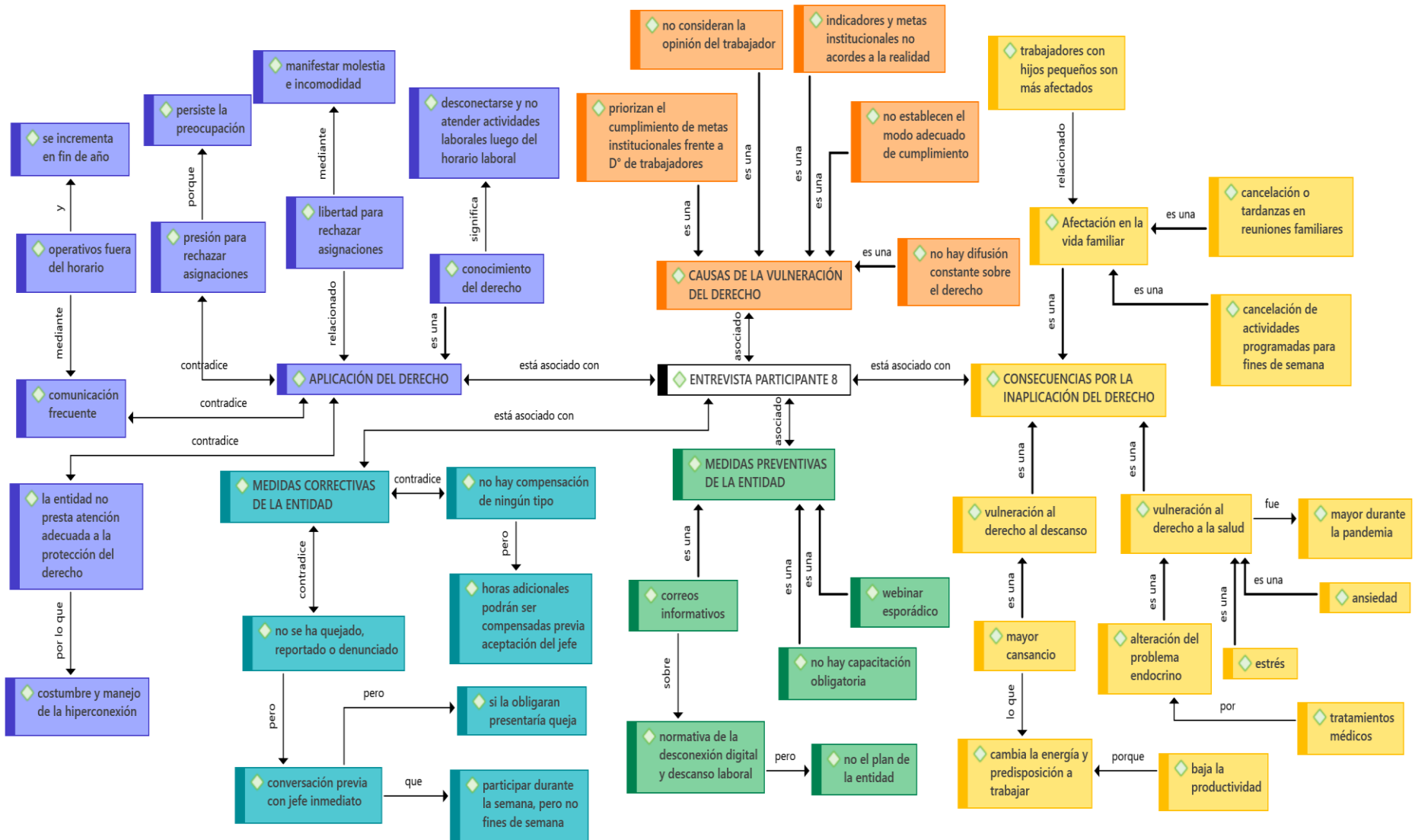
Red Semántica – Entrevista participante N° 4



Red Semántica – Entrevista participante N° 5



Red Semántica – Entrevista participante N° 8



ANEXO E.

Solicitud de Acceso a la Información Pública



Solicitud de Acceso a la Información Pública (Formulario F-100)

01/12/2023 12:21:21

DÍA	MES	AÑO	Nº DE REGISTRO
1	DICIEMBRE	2023	000493-2023-SAIP-V

I. FUNCIONARIA/O RESPONSABLE DE LA ENTREGA DE LA INFORMACIÓN

Funcionaria/o Responsable

II. DATOS DE LA/EL SOLICITANTE O EMPRESA

Tipo Documento Nro. Documento

Nombre y Apellidos/ Razón Social de Empresa

Vive en el extranjero

Domicilio

Dpto. Prov. Dist.

Teléfono Correo electrónico

III. INFORMACIÓN SOLICITADA

Detallar la información requerida

IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN

Dependencia

V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN

Forma de entrega de la información solicitada

Opción de entrega presencial elegida:

Al marcar, estás dando tu conformidad para recibir la información solicitada por esta vía.

VI. LUGAR DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN SOLICITADA

Lugar

NOTA IMPORTANTE

En un plazo máximo de 10 días hábiles, la ONP te enviará la información que solicitaste. En caso de prórroga, se te indicará la fecha en que recibirás la información, de manera excepcional y por única vez, con los motivos por los cuales se accedió a la prórroga.

ANEXO F.

Respuesta a la Solicitud de Acceso a la Información Pública (Oficio N° 00349-2023-FRAI-ONP)



Firmado digitalmente por:
 CHOCCCAHUA CASTILLO Carla
 Erika FAU 20254165035 soft
 Cargo: Responsable De La Entrega
 De La Información De Acceso P
 Móvil: Soy el autor del documento
 Fecha: 15.12.2023 16:01:06 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 «Año de la unidad, la paz y el desarrollo»

Lima, 15 de Diciembre del 2023

OFICIO N° 003049-2023-FRAI-ONP

Señora
ALLISON DENISSE HILARES FRETTEL
 MZ. Ñ LT. 15 SAN FERNANDO AV. 2 CANTO GRANDE
 SAN JUAN DE LURIGANCHO – LIMA - LIMA
 Presente.-

ASUNTO : Solicitud de Acceso a la Información Pública (SAIP)
REFERENCIA : Expediente SGD N° FRAI0020230001351

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención a la solicitud de la referencia, a fin de remitirle el Memorando N° 004286-2023-ORH-ONP, formulado por la Directora General de la Oficina de Recursos Humanos y el Memorando N° 000570-2023-ORH.ST.PAD-ONP, formulado por la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en calidad de funcionarias poseedoras de la información solicitada¹.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

Firmado digitalmente por
CARLA ERIKA CHOCCCAHUA CASTILLO

FUNCIONARIA RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN DE ACCESO PÚBLICO (FRAI)

¹ De conformidad con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Decreto Supremo N° 021-2019- JUS.

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 13 de diciembre de 2023. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
 CVD: 0093 0029 3179 6282



ANEXO G.

Memorando N° 00297-2023-ORH.RL-ONP



ONP
Oficina de
Normalización
Previsional
"Decento de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Firmado digitalmente por
ARRUNATEGUI VALDIVIEZO Herman
Ricardo FAU 20254160235 soft
Cargo: Ejecutiva/O De Relaciones
Laborales
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05.12.2023 17:21:02 -05:00

Lima, 05 de Diciembre del 2023

MEMORANDO N° 000297-2023-ORH.RL-ONP

PARA : REGINA MONTENEGRO REQUEJO, EJECUTIVA DE
DESARROLLO PROFESIONAL

DE : HERNAN RICARDO ARRUNATEGUI VALDIVIEZO, EJECUTIVO
DE RELACIONES LABORALES

ASUNTO : REMITIR RESPUESTA A LA FRAI EN EL ÁMBITO DE SUS
COMPETENCIAS. Plazo: 14 de diciembre de 2023

EXPEDIENTE : FRAI0020230001351

REFERENCIA : Formulario100-000493-2023-SAIP-V

Tengo a bien dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual la ciudadana Allison Denisse Hilaes Fretel, al amparo del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, solicitó información referida al derecho de desconexión digital en la Oficina de Normalización Previsional.

Al respecto, se remite adjunto al presente el Plan de Implementación del Teletrabajo de la Oficina de Normalización Previsional aprobado por Resolución de Gerencia General N° 000175-2023-GG-ONP, documento interno que reconoce el derecho a la desconexión digital de nuestras/os servidoras/es.

Asimismo, se informa que en el primer semestre del año 2023, se realizó la activación referida a la desconexión digital.



Firmado digitalmente por CRESPO
MIRAYA María Lizeth FAU
20254160235 soft
Motivo: Soy el B
Fecha: 05.12.2023 17:20:14 -05:00

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 05 de diciembre de 2023. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.



URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
CVD: 0092 3344 6681 9101



Finalmente, se informa que con fecha 1 de diciembre de 2023, se difundió el flyer a través de los canales de comunicación interna respecto a la desconexión digital:

 Conectados
Para: Todos ONP



Atentamente,

Firmado digitalmente por
HERNAN RICARDO ARRUNATEGUI VALDIVIEZO
EJECUTIVO DE RELACIONES LABORALES

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 05 de diciembre de 2023. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
CVD: 0092 3344 6681 9101



ANEXO H.

Memorando N° 00371-2023-ORH.DP-ONP



ONP
Oficina de
Normalización
Previsional
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Firmado digitalmente por
MONTENEGRO REQUEJO Regina
Crea: FRAI 20234193023 edit
Cargo: Ejecutiva/O De Desarrollo
Profesional
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.12.2023 11:31:48 -05:00

Lima, 15 de Diciembre del 2023

MEMORANDO N° 000371-2023-ORH.DP-ONP

PARA : YESSICA PEREZ ASTUHUAMAN, DIRECTORA
GENERAL DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

DE : REGINA MONTENEGRO REQUEJO, EJECUTIVA DE
DESARROLLO PROFESIONAL

ASUNTO : Respuesta a solicitud de Acceso a la Información
Pública 000493-2023-Saip-V

EXPEDIENTE : FRAI0020230001351

Me dirijo a usted, con relación al asunto, a fin de brindar respuesta a la solicitud de fecha 01 de diciembre de 2023 presentado por la ciudadana Allison Denisse Hilares Fretel, identificada con DNI N° 60297139, quien solicita un listado de las capacitaciones, campañas, programas, flyer u otros similares realizadas a los servidores y/o funcionarios de la ONP fomentando la desconexión digital.

Al respecto, se adjunta Anexo N° 01 donde se encuentra el listado de campañas, flyer realizados a los servidores y/o funcionarios de la ONP, fomentando la desconexión digital.

Atentamente,

Firmado digitalmente por
REGINA MONTENEGRO REQUEJO
EJECUTIVA DE DESARROLLO PROFESIONAL

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 15 de diciembre de 2023. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
CVD: 0093 1802 0983 6293



ANEXO I.

Anexo “Listado de campañas, flyer realizados a los servidores y/o funcionarios de la ONP fomentando la desconexión digital

LISTADO DE CAMPAÑAS, FLYER REALIZADOS A LOS SERVIDORES Y/O FUNCIONARIOS DE LA ONP FOMENTANDO LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Canal: Te Quiero Seguro
 Contenido: Flyer digital y PDF
 Fecha: 11 de agosto 2022



Canal: Viva Engage
 Contenido: Video
 Fecha: 27 de abril 2023



Formado digitalmente por BARRETO CAMPOS Andrea Margarita FAU
 2024-165035 soft
 Motivo: Day V° B°
 Fecha: 15.12.2023 10:51:32 -05:00

Canal: Te Quiero Seguro
 Contenido: Flyer
 Fecha: 27 de abril 2023



Canal: Conectados
 Contenido: Flyer
 Fecha: 1 de diciembre 2023



Canal: Conectados
Contenido: Flyer + PDF
Fecha: 14 de diciembre 2023

Desconectar para conectar

Es importante que en estas fechas se pueda mantener un balance adecuado para lograr los objetivos de fin de año, sin comprometer el preciado tiempo en familia.

Conoce más en el PDF adjunto.

IDEAS PARA PONERLAS EN PRÁCTICA EN ESTA NAVIDAD

- 1. Crea un ambiente navideño:** Decora tu hogar a través de la tecnología con el tiempo suficiente para no estresarte. El ambiente navideño no solo está en casa, está en nosotros.
- 2. Elabora un adorno especial:** Si te gusta con las manualidades, puedes elaborar adornos junto a tu familia, para la ocasión perfecta para decorar la navidad.
- 3. Comparte en la cocina:** La Navidad es una buena oportunidad para cocinar en familia. Es una manera de celebrar y formar parte de todo lo que implica estas fechas navideñas.

Logo: OGP Oficina General de Planeación



Firmado digitalmente por BARBETO
CAMPOS Andrea Magallana FAU
20254165035.pdf
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 15. 12. 2023 10:52:09 -05:00

ANEXO J.

Memorando N° 00570-2023-ORH.ST.PAD-ONP



ONP
Oficina de
Normalización
Previsional
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Firmado digitalmente por CARTOLIN
ROMERO Paola Liseth FAU
20254165035 soft
Secretario Técnico Del Pad
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.12.2023 12:10:13 -05:00

Lima, 12 de Diciembre del 2023

MEMORANDO N° 000570-2023-ORH.ST.PAD-ONP

PARA : CARLA ERIKA CHOCCECAHUA CASTILLO,
RESPONSABLE DE LA ENTREGA DE LA INFORMACIÓN
DE ACCESO PÚBLICO

DE : PAOLA LISSETH CARTOLIN ROMERO, SECRETARIA
TÉCNICA DE LOS ÓRGANOS INSTRUCTORES DEL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

ASUNTO : Sobre solicitud de Acceso a la Información Pública –
Solicitud de Allison Denisse Hilares Fretel

EXPEDIENTE : FRAI0020230001351

REFERENCIA : Proveído N° 001594-2023-FRAI-ONP

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual remite la solicitud de Acceso a la Información Pública (Formulario F-100), presentada con fecha 01 de diciembre de 2023, por la señora Allison Denisse Hilares Fretel.

Sobre el particular, tenemos que, de acuerdo con las funciones y competencia de esta Secretaría Técnica, la señora Hilares Fretel solicita lo siguiente: "(...) *Solicito un listado de las denuncias presentadas contra servidores y/o funcionarios de la ONP, por vulneración o inaplicación del derecho a la desconexión digital y su estado actual (no ha lugar, procedimiento administrativo disciplinario iniciado o culminado, con sanciones administrativas o archivo. Preciso que no solicito datos personales del denunciante o denunciado*".

Respecto a las denuncias con estado "No ha lugar" y/o "Culminado con sanción o archivo", se remite el Anexo 1, luego de verificarse que la información requerida no se encuentra dentro de los supuestos de excepción al ejercicio del derecho al acceso a la Información al que hace referencia el Texto Único Ordenado la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública¹.

En relación a las denuncias con estado "Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado", se indica que su atención no resulta factible pues se encuentra dentro del supuesto de excepción señalado en el inciso 3) del artículo 17 del referido TUO el cual indica: "La información vinculada a investigaciones en trámite referidas al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, en cuyo caso la exclusión del acceso termina cuando la resolución que pone fin al procedimiento queda consentida o cuando transcurren más de seis (6) meses desde que se inició el procedimiento administrativo sancionador, sin que se haya dictado resolución final".

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS.



Firmado digitalmente por GARCIA
ORTEGA Rosanna María FAU
20254165035 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.12.2023 10:33:09 -05:00

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 05 de diciembre de 2023. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.



URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
CVD: 0092 3077 9273 2180



Atentamente,

Firmado digitalmente por
PAOLA LISSETH CARTOLIN ROMERO
SECRETARIA TÉCNICA DE LOS ORGANOS INSTRUCTORES
DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 05 de diciembre de 2023. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.

URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
CVD: 0092 3077 9273 2180



ANEXO 1

ITEM	EXPEDIENTE	ESTADO	INFORME DE PRECALIFICACIÓN	TRATA O NO DE DESCONEJÓN DIGITAL	OBSERVACIONES
1	237-2023/STAPD	NO HA LUGAR	Informe N° 000135-2023-ORH.ST.PAD-ONP de fecha 02/03/2023	SI	Trata sobre una servidora denunciada que habría llamado por temas laborales a otra servidora fuera del horario laboral.

Esta es una representación impresa cuya autenticidad puede ser contrastada con la representación imprimible localizada en la sede digital de la Oficina de Normalización Previsional. La representación imprimible ha sido generada atendiendo lo dispuesto en la Directiva N° 003-2021-PCM/SGTD. La verificación puede ser efectuada a partir del Lima, 05 de diciembre de 2023. Base Legal: Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Supremo N° 029-2021-PCM y la Directiva N° 002-2021-PCM/SGTD.



URL: <https://consultasgd.onp.gob.pe/validadorDocumental>
CVD: 0092 3077 9273 2180

