



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y
EL TRABAJO REMOTO EN LOS TRABAJADORES EN
LA UGEL DE ANDAHUAYLAS, 2020 – 2021**

**PRESENTADO POR
BACH. MAXIMO PALOMINO CORDOVA**

**ASESOR:
Dr. BENITO VALVERDE CEDANO**

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERU

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de Contenido	v
Índice de Tabla	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2 Definición del Problema.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación	3
1.4 Justificación y Limitaciones de la Investigación.....	4
1.5 Variables.....	5
1.6 Hipótesis de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la Investigación	7
2.2 Bases Teóricas	12
2.3 Marco Conceptual	16
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	18
3.1 Tipo de Investigación	18
3.2 Diseño de Investigación	18
3.3 Población y Muestra	19
3.4 Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.....	20
3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	21
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	22
4.1 Presentación de resultados.....	22
4.2 Contrastación de hipótesis.	27
4.3 Discusión de resultados	33

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
5.1 Conclusiones	3737
5.2 Recomendaciones	388
BIBLIOGRAFIA	39
ANEXO	44
Matriz de Consistencia	45
Cuestionario	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	5
Tabla 2.....	22
Tabla 3.....	23
Tabla 4.....	24
Tabla 5.....	25
Tabla 6.....	26
Tabla 7.....	28
Tabla 8.....	28
Tabla 9.....	29
Tabla 10.....	30
Tabla 11.....	32
Tabla 12	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	23
Figura 2	24
Figura 3	25
Figura 4	26
Figura 5	27
Figura 6	29
Figura 7	31

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo demostrar si existió vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, en cuanto a la metodología tipo básica, transversal, no experimental, muestra 116 colaboradores, se comprobó la existencia de vulneración de los derechos laborales, vulneración del derecho de desconexión digital, las horas laborales y la hiperconectividad ocasiono problemas de salud de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021. para el caso es cuando se observa que los coeficientes entre las dimensiones y la variable trabajo remoto son superiores al 90% lo cual sentencia que la relación es alta y positiva.

Palabras clave: Vulneración de los derechos laborales, desconexión digital, horas laborales, hiperconectividad.

ABSTRACT

The research aimed to demonstrate whether there was a violation of labor rights of workers who perform remote work in the Ugel de Andahuaylas, 2020 - 2021, in terms of the methodology basic type, cross-sectional, non-experimental, sample 116 collaborators, it was found the existence of violation of labor rights, violation of the right to digital disconnection, working hours and hyperconnectivity caused health problems of workers who perform remote work in the Ugel de Andahuaylas, 2020 - 2021. For the case is when it is observed that the coefficients between the dimensions and the remote work variable are higher than 90%, which indicates that the relationship is high and positive.

Key words: Infringement of labor rights, digital disconnection, working hours, hyperconnectivity.

INTRODUCCIÓN

Los defensores de los derechos de los trabajadores tienen dos interpretaciones contrastantes del argumento de que las naciones comerciantes deben adherirse a normas laborales estrictas. La primera es una defensa moral basada en la idea de que muchas leyes laborales (como el derecho a la libertad de asociación y la prohibición del trabajo forzoso) garantizan los derechos humanos básicos.

Se debe exigir a los países extranjeros que respeten los principios fundamentales de los derechos humanos, como los derechos laborales, para que puedan tener acceso sin restricciones a los mercados más grandes y ricos del mundo. En otras palabras, el atractivo del acceso al mercado de EE. UU. y la UE debe utilizarse para ampliar el alcance de los derechos humanos.

La eficacia de las políticas de normas laborales es un factor importante a considerar aquí. ¿Ayudan a los posibles socios comerciales a respetar los derechos humanos? ¿O empobrecerán el progreso de los derechos humanos empobreciendo a los trabajadores políticamente desarmados? Algunos países, en particular China, pueden rechazar un acuerdo comercial aspiracional que incluye requisitos laborales legalmente vinculantes.

Las democracias más ricas pueden mantener su autoridad moral exigiendo normas laborales estrictas. Sin embargo, es posible que tengan que rechazar un acuerdo comercial que beneficie a sus propios productores y consumidores mientras aumenta los ingresos y fortalece la posición política de los trabajadores pobres del país.

La segunda justificación de las leyes laborales estrictas hace más hincapié en el interés económico propio que en el bienestar de los empleados con salarios bajos. Un socio comercial puede adquirir una ventaja económica injusta al no aplicar las normas laborales fundamentales, lo que aumentará su competitividad en el mercado frente a las naciones que tienen leyes laborales más sólidas.

La inclusión de normas laborales en los acuerdos comerciales puede motivar a las naciones de una zona de libre comercio a mantener las salvaguardias de los trabajadores en lugar de eliminarlas en un intento de supervivencia económica. Los países miembros son más capaces de proporcionar y mantener los derechos de los trabajadores si se les exige que se adhieran a un conjunto compartido de criterios mínimos.

Muchos defensores de las normas laborales añadirían a la lista básica de derechos de la OIT la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales y los salarios. Los derechos de los trabajadores reconocidos internacionalmente se definen en la Ley de Comercio de EE.UU. de 1974 para incluir "condiciones de trabajo aceptables con respecto al salario mínimo, las horas de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo".

Por ejemplo, la Universidad de Michigan exige a los fabricantes de artículos que llevan su insignia que se adhieran a los requisitos fundamentales de la OIT, así como que paguen el salario mínimo federal y proporcionen un "entorno de trabajo seguro y saludable".

Los acuerdos comerciales pueden abarcar una serie de normas laborales, desde las que hacen hincapié en los derechos humanos fundamentales hasta las que hacen hincapié en las condiciones de trabajo y los salarios.

En general, las primeras son un argumento más fuerte. Nuestra convicción moral de que este derecho es esencial para mantener la dignidad humana se refleja en nuestra exigencia moral de que otros países defiendan el derecho de los trabajadores a la libre asociación.

El "derecho" a un lugar de trabajo seguro y saludable también puede aplicarse a los empleados, pero tiene un coste para su capacidad de funcionar eficazmente. Al exigir a otros países que adopten las normas americanas para un lugar de trabajo seguro y saludable, también les exigimos que adopten nuestra concepción del equilibrio adecuado que debe alcanzarse entre la productividad y la eficiencia, por un lado, y la salud y la seguridad por otro.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

A nivel internacional, el desarrollo de las tecnologías de la información para el trabajo remoto, que es frecuente debido a la pandemia del Covid-19, se ha incrementado considerablemente, obligando a las comunidades a adaptarse a nuevas formas de comunicarse. (UNESCO, 2020). El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señaló el inicio de la pandemia, detallando el proceso de seguridad y medidas restrictivas para evitar el contagio; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dijo que se debe implementar el teletrabajo para proteger a los trabajadores

Según Arrieta (2019), El uso de la tecnología ha llevado al desarrollo de diversas enfermedades y peligros desconocidos para los trabajadores españoles debido a la excesiva exposición a la tecnología en el lugar de trabajo. Así, debido a la facilidad de conectividad en los diferentes momentos del día, se están eliminando las limitaciones entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, lo que afecta el proceso de descanso y bienestar de los trabajadores.

A nivel nacional, el gobierno declaró el estado de emergencia el 15 de marzo del 2020, donde detalla las estrategias de prevención en relación con el COVID-2019. afirmando que la emergencia sanitaria sigue vigente a día de hoy.

La cual ocasionó que las empresas realicen sus actividades económicas de manera remota, perjudicando al trabajador, porque recibía llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos fuera del horario de trabajo, ocasionando perjuicios emocionales que afectan su tranquilidad y vida familiar.

Távora y Chira (2020), precisan que el uso de las tecnologías de la información tiene como finalidad contribuir al desarrollo de la comunicación en la realidad de los trabajadores fue un perjuicio porque no tenían horarios de descanso, los trabajos eran continuos.

El Poder Ejecutivo peruano, como es sabido, dictó diversas medidas, entre ellas, la aprobación del uso de la suspensión perfecta del trabajo, permitiendo a las empresas plena libertad para explotar esta medida. Lejos de ser justa, los micro y macro empresarios la aprovecharon en su beneficio, perjudicando muchas veces el tan ansiado derecho a la estabilidad laboral.

Si nos centramos en lo que ha ocurrido en el lugar de trabajo en particular, es extremadamente es muy significativo ya que se puede demostrar que los nuevos tipos de trabajo han Ahora hay nuevos tipos de trabajo que incluyen en gran medida la virtualidad.

En consecuencia, el gobierno tuvo que crear normas fundamentales hace unos diez años, incluyendo la dictó una serie de normas trascendentales, siendo la Ley de Teletrabajo una de ellas.

El gobierno decidió que era necesario regular un nuevo tipo de teletrabajo debido a criterios particulares. la necesidad de regular un nuevo estilo de funcionamiento que fuera mucho más sencillo, adaptable, rápido sencillo, flexible y rápido que permitiera a las empresas modificar sus circunstancias actuales simplemente cambiando la ubicación de sus oficinas o los lugares donde se prestan sus servicios.

Aunque se preveía el uso generalizado del teletrabajo, a pesar de la técnica tecnología no se tradujo en un éxito significativo de este estatuto en Perú.

A pesar de las excelentes facilidades que se ofrecen para este tipo de trabajo, sólo un pequeño número de empresas empezaron a ponerlo en práctica. Como resultado, durante una pandemia.

A nivel local, las empresas se prepararon para una pandemia que obligara a todos los peruanos a pasar sus días en casa bajo confinamiento obligatorio. Confinamiento en casa, las empresas cesaron sus operaciones, y las aplicaciones de sus operaciones e implementaron primero las licencias pagadas, así como los despidos; una situación que habría sido muy diferente si las empresas hubieran adoptado ya el método de teletrabajo.

Para entender cómo debe comportarse el empleador y el trabajador en la situación actual en materia de derechos laborales y la aplicación de las normas legales dispuestas por el Estado peruano que buscan minimizar el impacto económico que ha tenido este sector como consecuencia de la emergencia sanitaria, planteamos la investigación en base a la problemática observada.

1.2 Definición del Problema

Problema General

¿Se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021?

Problemas específicos

¿Existió vulneración del derecho de desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021?

¿Fueron respetados los horarios laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021?

¿La hiperconectividad ocasiono problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Demostrar si existió vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021

Objetivos específicos

Determinar si existió vulneración del derecho de desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021

Determinar si fueron respetados los horarios laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021

Identificar si la hiperconectividad ocasionó problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021

1.4 Justificación y Limitaciones de la Investigación

En cuanto a la justificación teórica, el uso de la tecnología ha provocado la difuminación de las líneas que separan la vida personal de la profesional porque los empleadores pueden estar en contacto constante con los empleados a través de la tecnología, incluso cuando no están en la oficina. Esto les permite llevar a cabo asuntos pendientes relacionados con el empleo o proporcionar la orientación pertinente con respecto a esas actividades.

En cuanto a la justificación práctica, con el fin de ofrecer una defensa realista, se intentó explicar la cuestión del trabajo de los empleados a distancia tienen derecho a la desconexión digital porque siguen trabajando por encima de las horas designadas para su jornada laboral y, lo que es peor, porque no se les paga por esas horas adicionales.

Además, se ha señalado que el uso excesivo de herramientas tecnológicas puede perjudicar seriamente la salud de los empleados. El Decreto Supremo 127-2020 precisa el derecho que tienen todos los trabajadores sobre el respeto de sus horas laborales, preservar su tranquilidad y desarrollo personal.

Sin embargo, la normativa no se cumple y hay poca fiscalización para garantizar el cumplimiento de la jornada laboral. En cuanto a la justificación metodológica, el desarrollo contribuirá para que las entidades públicas y

privadas puedan conocer la manera correcta de llevar el tratamiento del trabajo remoto, respetar el derecho que tienen los trabajadores.

Además, el estudio podría avanzar en la comprensión teórica que puede ayudar a una industria en particular o a toda una comunidad, o puede ayudar a abordar un problema de la sociedad.

1.5 Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Cuestionario
Vulneración de derechos laborales	Molina (2017) que el derecho laboral debe adecuarse a los grandes cambios y novedades según la evolución de la tecnología, y con ello también debe regularse estas novedades, puesto que el emplear las nuevas tecnologías para el trabajo a distancia se pueden llegar a vulnerar ciertos derechos del trabajador, como el exceso de las horas empleadas para la jornada laboral	Con la finalidad de conocer la situación sobre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores se aplicará un cuestionario, el cual estará conformado por cinco alternativas en base a la escala de Likert.	Escala de Likert.
Trabajo Remoto	Campos (2018) es un caso tangible que comprueba la poca comprensión de las autoridades con respecto al trabajo remoto, pues este no debe implicar recorte de derechos, ya que se encuentra regulado con las mismas condiciones que el trabajo presencial realizado antes de la pandemia, esta modalidad de trabajo remoto no es un nuevo régimen de trabajo que merezca variaciones en las condiciones	Con la finalidad de conocer la situación sobre la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores se aplicará un cuestionario, el cual estará conformado por cinco alternativas en base a la escala de Likert.	Escala de Likert.

Nota: En base a las variables de trabajo.

1.6 Hipótesis de la investigación

Hipótesis General

Los derechos laborales fueron vulnerados durante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021

Hipótesis Especificas

El derecho de desconexión digital de los trabajadores fue vulnerado durante el trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021

Los horarios laborales de los trabajadores fueron vulnerados durante el trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021

La hiperconectividad genero problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

A nivel internacional

Hernández (2020) realizó un estudio con el objetivo de determinar las pruebas de las infracciones habituales de la legislación laboral pueden encontrarse en COVID-19. Derechos de los trabajadores". Debido a que muchas empresas continuaron produciendo sin mostrar ninguna consideración por la seguridad y la salud de sus empleados, el autor de la pieza señala el carácter sistémico de las violaciones a los derechos humanos laborales en México.

Concluye al no implementar procedimientos sanitarios adecuados para ellos, muchas empresas continuaron produciendo sin el más mínimo cuidado por la salud y seguridad de sus empleados.

Cabezas (2020) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el Covid-19 y el derecho al trabajo, donde aborda el tema del derecho al trabajo. donde el autor del artículo habla de las leyes laborales en su nación y de lo difícil que es adaptarse a la nueva normalidad para ajustarse a la nueva rutina mientras expone la fabricación del trabajo, concluye que las medidas sanitarias adoptadas en Ecuador en respuesta a la emergencia sanitaria y considera los cambios que deberían introducirse en la legislación laboral para evitar las violaciones de los derechos de los trabajadores.

Critica el modelo laboral y su incapacidad para aceptar los nuevos retos laborales en tiempos de encierro y sus secuelas, es decir, garantizar la completa seguridad de los trabajadores y fomentar el trabajo productivo.

Jiménez (2020) realizó un estudio con el objetivo evaluar el derecho a la desvinculación digital, metodología tipo básica, descriptivo, muestra 45 empleados, concluye que el 56% de los trabajadores recibieron llamadas telefónicas fuera de su horario laboral, el 47% recibió correos electrónicos pasadas su horario habitual de trabajo, el 32% recibió llamadas los fines de semana en donde no tenían horarios laborales.

Pitiot (2020) realizó un estudio con el objetivo de establecer el teletrabajo como una herramienta, pero no disminuir los derechos laborales, varios dirigentes sindicales identifican que, uno de los aspectos más significativo es que la responsabilidad del Estado de regular y ver el teletrabajo como un derecho y no como un problema como una reivindicación, no como un remedio que sirve de herramienta, pero nunca para debilitar los derechos de los trabajadores laborales. El teletrabajo continuará cuando la epidemia perdurará, pero hay otros modelos que ya no son aplicables, como los que se aplicaban a los horarios de oficina interminables.

La jornada laboral se cita, sin duda, como el principal problema en cuanto a la Esto se debe, en gran medida, a que no se han implantado plataformas de gestión y seguimiento que hubieran permitido hacer visible la jornada extra y su compensación, que no se han tenido en cuenta debido a la precipitada implantación de la norma.

Aunque la norma vigente establece que se mantendrá la jornada de trabajo presencial, salvo pacto en contrario de las partes, la creación de un sistema que regule la jornada es uno de los mayores retos para la adaptación al trabajo a distancia.

Debido a las dificultades para aplicar muchos niveles de supervisión y a la escasez de la regulación real, se violaron los derechos de miles de empleados.

miles de empleados que asistían a reuniones, reuniones, reuniones, reuniones, reuniones y reuniones durante todo el tiempo, cuyos derechos eran violados.

Becerra (2020) realizó un estudio sobre la importancia del teletrabajo, donde es una buena opción para el funcionamiento de las empresas, pero ha provocado que en algunos países los empleados trabajen más horas de las establecidas en su jornada laboral. Al carecer de control sobre el horario de trabajo establecido, han estado asistiendo a reuniones, llamadas y mensajes, así como realizando tareas de trabajo sin un horario fijo o fuera de las jornadas establecidas.

Esto era especialmente cierto cuando el empresario creía que el empleado estaba en casa todos los días de la semana, las 24 horas del día. La empresa creyó erróneamente que el empleado estaba en casa las 24 horas del día y que, por tanto, podía hacer frente a estas circunstancias, lo que provocó que el empleado traspasara la línea que separa la vida profesional de la personal y modificara sus horas de sueño, las estadísticas confirman que el aumento de horas se ha incrementado en un 40%.

A nivel Nacional

Medina (2021) realizó un estudio con el objetivo de identificar cuáles han sido los derechos laborales que se han vulnerado durante el tiempo de pandemia, Para prevenir la vulneración de derechos en momentos de emergencias sanitarias como la que se vive actualmente en todo el mundo, es importante determinar si las normas laborales vigentes se están aplicando correctamente o si existe un vacío legal en cuanto a la estructura de dichas normas.

Para ello, se parte de la base de que los derechos laborales son libertades fundamentales que derivan de la Constitución. Debido a que innumerables trabajadores han perdido sus empleos por diversos factores, entre ellos la tristemente célebre "Suspensión Perfecta del Trabajo", que ha sido aplicada excesivamente por las empresas que, más que proteger a sus trabajadores, han buscado proteger sus inversiones y ganancias, olvidando el capital humano que es esencial para el éxito y expansión de sus negocios, este virus invisible ha demostrado que la llamada "Estabilidad Laboral" del Perú no existe plenamente.

Concluye que, para salvaguardar plenamente a los trabajadores de posibles pandemias o epidemias, la legislación laboral debe estar a la vanguardia de lo que realmente ocurre.

Guerra (2020) realizó un estudio sobre el teletrabajo en las empresas, en donde el 70 por ciento de las empresas ya utilizan trabajadores a distancia, mientras que el 27 por ciento aún se debate si seguir haciéndolo, y sólo el 3 por ciento lo ha descartado debido a las dificultades de sus tareas. Sería inútil tener dos marcos, uno para el teletrabajo y otro para el trabajo a distancia, por lo que hay que mejorar las normas. El teletrabajo y el trabajo a distancia son dos estructuras organizativas relacionadas.

La salud y la seguridad en el trabajo fue uno de los tres derechos que más se vieron afectados durante esta época de trabajo a distancia. Este fue uno de los tres derechos que más se vieron afectados. Esto podría tener efectos tan negativos que sólo el trabajo a distancia requerido se consideraría ilegal.

Debido a estos efectos potenciales, la definición de trabajo a distancia puede contener simplemente el deber del empleador de proporcionar formación al empleado y no incluir ninguna responsabilidad directa implícita sobre la salud y la seguridad del trabajador a distancia. La salud y la seguridad del trabajador a distancia en caso de circunstancias o accidentes que puedan ocurrir en casa mientras están en el trabajo.

Sin embargo, un experto jurídico expone un argumento muy interesante en este artículo de periódico, sugiriendo que debería abandonarse una de las dos restricciones denominadas "a distancia". Dado que no sería aceptable mantener dos categorías de trabajo muy similares, la legislación podría combinarse para especificar un único marco para el trabajo no presencial, también conocido como trabajo a distancia o teletrabajo.

Sin duda, este punto de vista nos deja con un argumento crucial que hay que plantear. Sin duda, este punto de vista nos deja un punto muy importante a considerar, ya que podría ser una alternativa viable, y tendríamos que averiguar cómo combinar las dos leyes y crear mejoras que permitan su uso en esta nueva realidad, donde obviamente la recepción positiva del trabajo a distancia necesita continuar por este camino para desarrollar un sistema de trabajo a distancia eficaz.

Caman (2020) realizó un estudio con el objetivo de establecer los derechos a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, El derecho al

descanso y a una jornada laboral adecuada fue considerado a partir del siglo XIX como consecuencia del exceso de horas de trabajo, que atentaba contra la salud e integridad de los trabajadores, estableciendo un número máximo de horas, jornada que hasta el momento se ha mantenido en un máximo de 8 horas, y estableciendo que una jornada superior a esa, asimismo, y a pesar de la ley, la mayoría de los empleados luchan contra la dificultad de que se les asigne trabajo fuera del horario normal. Mantener a los 20 empleados conectados a sus dispositivos móviles durante todo el día les permite responder a las llamadas, los mensajes de texto, los correos electrónicos y otra correspondencia, en donde esta circunstancia se ha hecho más frecuente en el trabajo a distancia, en el teletrabajo, en el trabajo a domicilio o en cualquier tipo de empleo que no esté sujeto a una supervisión inmediata, lo que aumenta la tentación de seguir conectado incluso mientras se trabaja fuera del horario normal y mientras se espera una orden del empresario.

Esto abre la posibilidad de plantear una regulación en la legislación sobre la desconexión digital como un derecho de los trabajadores a distancia, como trabajadores bajo la modalidad a distancia, para evitar la afectación de la jornada laboral, así como el riesgo para la salud del trabajador por la excesiva exposición ante el exceso de tecnologías.

Del Águila (2019) realizó un estudio con el objetivo de mostrar cómo la falta de regulación del derecho a la desconexión digital del Decreto Legislativo N° 728 perjudica la jornada laboral, metodología tipo básica, descriptiva, no experimental, muestra cinco (5) profesionales. Cinco (5) especialistas calificados conformaron la muestra, concluyó que el derecho a la desconexión del trabajo se vulnera realmente, ya que el empresario abusa de su posición al presionar al empleado para que realice tareas relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral normal, además el empleado para que realice tareas relacionadas con el trabajo fuera del horario.

Debido a que el citado privilegio no tiene restricciones en este sentido, abusar del tiempo libre tanto como se quiera no constituiría una falta o un delito. veces como se desee.

2.2 Bases Teóricas

El Trabajo a distancia

En los años setenta, Estados Unidos empezó a sufrir una crisis del petróleo, por lo que se intentó encontrar métodos para aprovechar al máximo esos recursos no renovables, al respecto Jack Nilles, un físico profesional, desarrolló un modelo de funcionamiento para una empresa de seguros, particularmente en el año 1973, construyendo modestas terminales en la sede corporativa, en cuya sede principal; se hizo un esfuerzo por ahorrar energía, ya que al evitar el traslado de los empleados se reduciría el uso de derivados del petróleo, que en ese momento estaba en crisis.

Debido a que al principio no existía una conectividad generalizada a Internet, esta nueva forma de trabajo no pudo ser adoptada de forma generalizada; sin embargo, con el paso del tiempo y la disminución de los costes, más personas pudieron permitirse estas herramientas esenciales para el trabajo a distancia. Debido a su alto nivel de desarrollo e innovación técnica, Europa repitió este tipo de modelo en la década de 1980.

Sin embargo, la motivación en el caso de Europa fue adoptar este estilo de trabajo para moderar sus tasas de desempleo y fomentar el uso de la tecnología donde el avance y el crecimiento tecnológico lo hicieron posible.

Este tipo de trabajo se adoptó finalmente en América Latina una década después, en los años 90, esto debido a la tecnología y a las dificultades para conseguir trabajo y a los altos niveles de desempleo creados en esta zona en los años 90, los profesionales recién graduados optaron por prestar servicios a través de la tecnología.

Según Corrales (2020), la temprana regulación peruana del trabajo a domicilio en la Constitución de 1979 es el antecedente histórico más cercano al teletrabajo, utilizado en otros lugares del mundo.

El trabajador a domicilio es definido en el artículo 50 de la Constitución de 1979, a quien le otorga el derecho a trabajar desde su casa, trabajador, a quien otorga los mismos derechos que a cualquier otro trabajador.

El artículo 155 del Decreto Legislativo 728°, Ley de Promoción del Empleo, regula la contratación de cualquier otro trabajador. Esto se debe a que fue promulgado varios años después, en la década de 1990.

El empleo domiciliario se define en el artículo 155 como el trabajo que se realiza de manera regular o irregular, ya sea permanente o temporal, y que puede realizarse en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar que éste elija, libre de la supervisión directa e inmediata de su empleador. La facultad de establecer la técnica y los procesos de teletrabajo para el trabajo a distancia a realizar corresponde al empleador.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, TUO del DL 728, regula entonces este tipo de trabajo en los numerales 87 a 96, tal como lo señala el Decreto Supremo 003-97-TR.

El trabajo a domicilio

Con la aprobación de la Constitución Política del Perú en 1979, este tipo de trabajo comenzó a existir en nuestra nación. Aunque a primera vista puede parecerse a otros tipos de trabajo a distancia, este tipo de empleo tiene características únicas vinculadas a la época en que fue creado.

Es descrito por Valera (2020) como un trabajo que se realiza de forma continua o esporádica en el domicilio del trabajador o en otro lugar que éste especifique, sin la supervisión directa e inmediata del empleador.

Cuando se trabaja desde casa, el empresario suministra al trabajador las herramientas que necesita, pero es responsabilidad del trabajador cuidarlas y velar por su conservación.

Cuidarlas y velar por su conservación. Si resulta que el trabajador tiene que pagar sus propias herramientas, ese gasto se tendrá en cuenta a la hora de determinar cuánto se le pagará por su trabajo.

La retribución de su trabajo. Aquí radica la diferencia entre el trabajo a domicilio, que existe desde hace tiempo, y el trabajo a domicilio, que se practica en Perú desde hace muchos años, se diferencia del empleo tradicional en que ni éste ni el empleo tradicional a domicilio necesitan el uso de tecnologías de la comunicación.

El trabajo remoto

En Perú, el trabajo a distancia es un fenómeno relativamente nuevo que surgió como consecuencia de la epidemia de Covid-19, el estado ordenó disposiciones con la finalidad de salvaguardar la salud de la población, del contagio en marzo de 2020 en respuesta al registro de casos de infección por Covid-19 en Perú.

Esto dio lugar a la imposición del aislamiento social obligatorio, a veces conocido como aislamiento social, al que muchos se refieren como una especie de cuarentena durante la cual los residentes debían permanecer en sus casas.

Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (1996)

Los deberes están regulados por el Acuerdo 177. Para ello, se entiende por "trabajo a domicilio" aquel que se realiza en el domicilio del trabajador o en otro lugar de su elección, a diferencia del lugar de trabajo, en el domicilio del trabajador o en otro lugar de su elección, distinto del lugar de trabajo, Según la OIT, todo miembro que ratifique el Convenio está obligado a establecer leyes sobre el trabajo a domicilio.

A nivel nacional, en el artículo 50 de la Constitución de 1979 del Perú sirve como su más temprano precedente normativo.

Como ya se estableció, la Constitución peruana sirve como el precedente normativo más temprano del país para el teletrabajo, en donde se le reconocían circunstancias equivalentes a las reconocidas a los demás trabajadores, es decir, respecto a los trabajadores, es decir, respecto a sus derechos laborales.

Por otra parte, en el Decreto Legislativo 728° - Ley de Promoción del Empleo, desde los artículos 155° a 164°, regula el trabajo a domicilio, definiendo esta modalidad como aquella que se realiza por cuenta de uno o más trabajadores

en el lugar de residencia del trabajador o en el lugar que designe el empleador, ya sea de manera temporal o regular, o de forma continua (artículo 155).

Se llevará a cabo (artículo 155°). Cuando se trabaja desde casa, existe un vínculo laboral, en donde existe un vínculo laboral entre el empleador y el trabajador a domicilio (artículo 156°) y el empleador (artículo 156°), sin embargo, de acuerdo con los términos de este decreto, los empleados del hogar no se consideran parte del empleo a domicilio.

La jornada laboral

Los movimientos que se iniciaron en Norteamérica son los que dieron origen a este derecho, afirma el Ministerio de Trabajo.

En el país entre los años comprendidos entre 1800 y 1900, los movimientos que se iniciaron en Norteamérica, en cuanto a 1900 se produjeron levantamientos y huelgas de trabajadores en todo el Perú, siendo los trabajadores portuarios del Callao, los empleados industriales del Callao, los panaderos y los trabajadores de la industria textil los más afectados por las peores huelgas del país. Así, bajo el gobierno de José Pardo y Barreda se reconoció el derecho a un trabajo máximo de 8 horas diarias.

El Decreto Supremo del 15 de enero de 1919, autorizó una jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias, naciones de América Latina que defendieron este principio.

Según el artículo 25 de la Constitución, la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas, La jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias, o 48 horas semanales, y está sujeta a períodos de descanso semanal y anual remunerados, en donde el descanso semanal y anual está retribuido, además de La jornada laboral se rige por leyes nacionales y transnacionales.

Seguridad y salud ocupacional

La inobservancia de las normas de seguridad es consecuencia tanto de la ausencia de normas que regulen la salud y la seguridad en el trabajo en el empleo a distancia como de la premura con que se aplicaron.

Como es obvio, los trabajadores no estaban preparados en cuanto a equipos como sillas o escritorios ergonómicos que les permitieran desempeñar sus funciones cuidando su salud, esto ha provocado estrés, dolores de espalda, cervicales y cuello, y ha provocado la inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente las referidas a la ergonomía.

Derechos colectivos

Se ha podido determinar que no se han dado las circunstancias imprescindibles para que los empleados a distancia puedan ejercer sus derechos colectivos. La adopción de métodos digitales de coordinación, su suspensión, y la suspensión de los procedimientos habituales de los convenios colectivos anuales.

El Convenio 177 de la OIT (1996), que rige la regulación de las políticas públicas en torno al teletrabajo, no ha sido ratificado por el Perú, asegurando que el teletrabajo no sólo se permita, sino que se ejerza en igualdad de circunstancias.

En este Convenio abarca temas como la remuneración, la salud y la seguridad, y los derechos de grupo, en donde la salud, seguridad y derechos de grupo. La ausencia de dichas normas en Perú ha facilitado de alguna manera la vulneración de estos derechos durante una pandemia.

2.3 Marco Conceptual

Vulneración

Las violaciones de la legislación laboral tienen un impacto moral negativo en el empleado víctima, así como en su familia. Ser víctima de una violación de derechos crea, sin duda, dificultades emocionales e influye en el proyecto de vida de la persona, ya sea por un empeoramiento de su situación económica o por un cambio en las condiciones de prestación de servicios.

Derecho laboral

Las leyes que regulan los deberes de los empresarios con sus empleados se rigen por los derechos de los trabajadores, por lo que es fundamental que ambas partes conozcan estas leyes y los principios jurídicos que las sustentan para poder respetarlas, mantener las mejores condiciones de trabajo, cumplir con las obligaciones de forma responsable y recibir una compensación justa.

Trabajo remoto

Define un entorno profesional en el que se permite a los trabajadores trabajar desde casa o desde cualquier otro lugar que no sea la oficina real de su empleador. Suele implicar el establecimiento de un puesto de trabajo en casa. Sin embargo, los beneficios del trabajo a distancia pueden ir más allá de las cuatro paredes de su casa.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

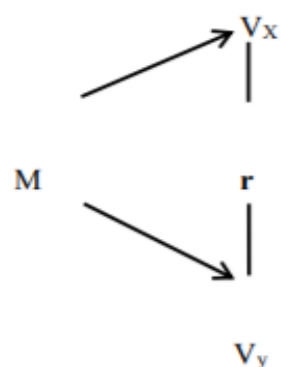
Tipo básica, según Hernández et al. (2018) los estudios de tipo básico, tienen como finalidad realizar la transcripción de todos los detalles del problema observado, para lo cual es esencial que se cuente con el conocimiento óptimo con la finalidad de obtener resultados satisfactorios.

3.2 Diseño de Investigación

Correlacional, según Arias (2020) los diseños correlacionales tienen como finalidad establecer el nivel de implicancia entre las variables, en base a los cual se establece un nivel con la ayuda de la estadística inferencial.

No experimental, Según Supo (2020) en los estudios cuando no existe ningún tipo de manipulación o tratamiento del problema observado, los resultados obtenidos se determinan como no experimental.

Transaccional, según Hernández et al. (2020) este tipo de estudio se establecen cuando dentro de la investigación la recolección de la información se realiza en un momento único.



Donde: M: La muestra de la investigación.

V_x : Derechos Laborales

V_y : Trabajo remoto

r: Correlación entre las variables

3.3 Población y Muestra

Población conformada por todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa del sector público de la provincia de Andahuaylas que realizaron trabajo remoto durante los periodos 2020 – 2021, los cuales en total son 165 trabajadores, según Hernández et al. (2020) una población es el conjunto de individuos que tienen una o más características en común, que residen o frecuenta un lugar determinado.

Muestra, según Arias (2020) para la validez de una muestra, esta tiene que ser representativa del total, por ello es indispensable que se realice sin ningún tipo de sesgo. para el cálculo de la muestra se utilizó la formula estadística siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * (P * Q)}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * (P * Q)}$$

Dónde:

N = Total de la población

χ^2 = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

La muestra fue 116 colaboradores.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que realizaron trabajo remoto en la UGEL Andahuaylas durante el 2020 – 2021
- Accedieron a participar voluntariamente del estudio

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no realizaron trabajo remoto en la UGEL Andahuaylas durante el 2020 – 2021
- No accedieron a participar voluntariamente del estudio

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Análisis documental, según Arias (2020) es una técnica que se utiliza con la finalidad de conocer al detalle el proceso de descripción de toda la documentación que fue procesada en función a su código fuente.

Ficha documental, según Hernández et al. (2018) es usual que dentro de las investigaciones se realice la utilización de fichas, con la finalidad de poner tener a la mano la información en tiempo y espacio ante cualquier tipo de eventualidad que perjudique su análisis.

Encuesta, según Supo (2020) con la finalidad de poder tener la información de forma rápida y dinámica es usual que se utilicen dentro del proceso de investigación la encuesta.

En cuanto a los instrumentos se puede mencionar:

Fichas, según Arias (2020) las fichas tienen la particularidad de poder conocer la situación real de un problema observado, para lo cual se utiliza con la finalidad de tomar anotaciones y evidencias.

Cuestionario, según Hernández et al. (2018) dentro del problema de investigación y con la finalidad de establecer la relación entre las variables, es usual que se utilicen el cuestionario donde se detalla todo el procedimiento y calificaciones que le brindan los encuestados, mediante la cual se realiza una evaluación con la ayuda de la estadística inferencial.

3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se realizó el procedimiento siguiente:

- 1.- Coordinaciones para la evaluación con todos los encuestados que acceden a participar del estudio de manera voluntaria.
- 2.- Con la información obtenida se realizará el encuadre y codificación mediante la utilización del Microsoft Excel.
- 3.- Luego toda la información será importada al software estadístico para su evaluación y análisis mediante tablas y gráficos.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

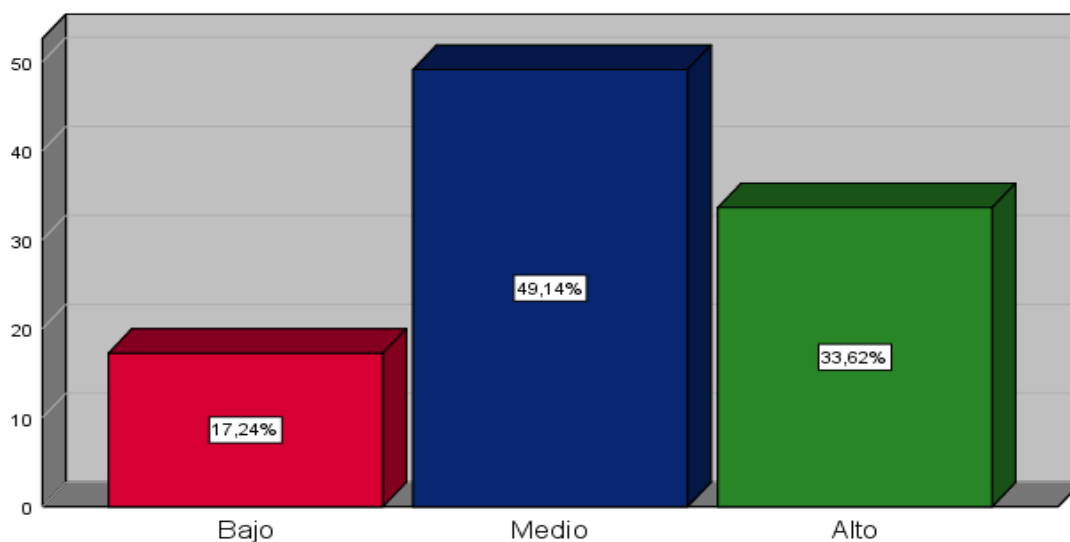
4.1 Presentación de resultados

Tabla 2

Vulneración de derechos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	17,24	17,24	17,24
	Medio	57	49,14	49,14	66,38
	Alto	39	33,62	33,62	100,0
	Total	116	100,0	100,00	

Nota: Datos procesados de la encuesta

Figura 1***Vulneración de derechos laborales*****Interpretación:**

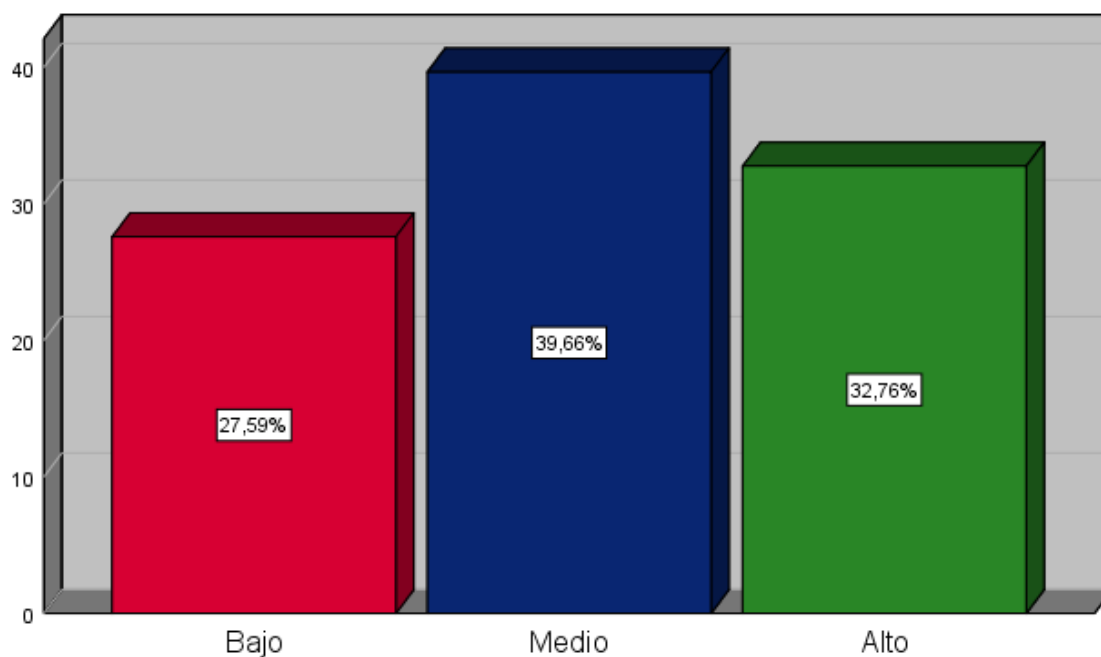
Del total de colaboradores encuestados con respecto a la vulneración de derechos laborales indicaron el 17.2% que tiene un nivel bajo, el 49.1% nivel medio y 33.6% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio.

Tabla 3***Trabajo remoto***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	32	27,59	27,59	27,59
	Medio	46	39,66	39,66	67,25
	Alto	38	32,75	32,75	100,00
	Total	116	100,00	100,00	

Nota: Datos procesados de la encuesta

Figura 2

Trabajo remoto**Interpretación:**

Del total de colaboradores encuestados con respecto al trabajo remoto, el 27.6% indica que tiene un nivel bajo, el 39.7% nivel medio y 32.8% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio.

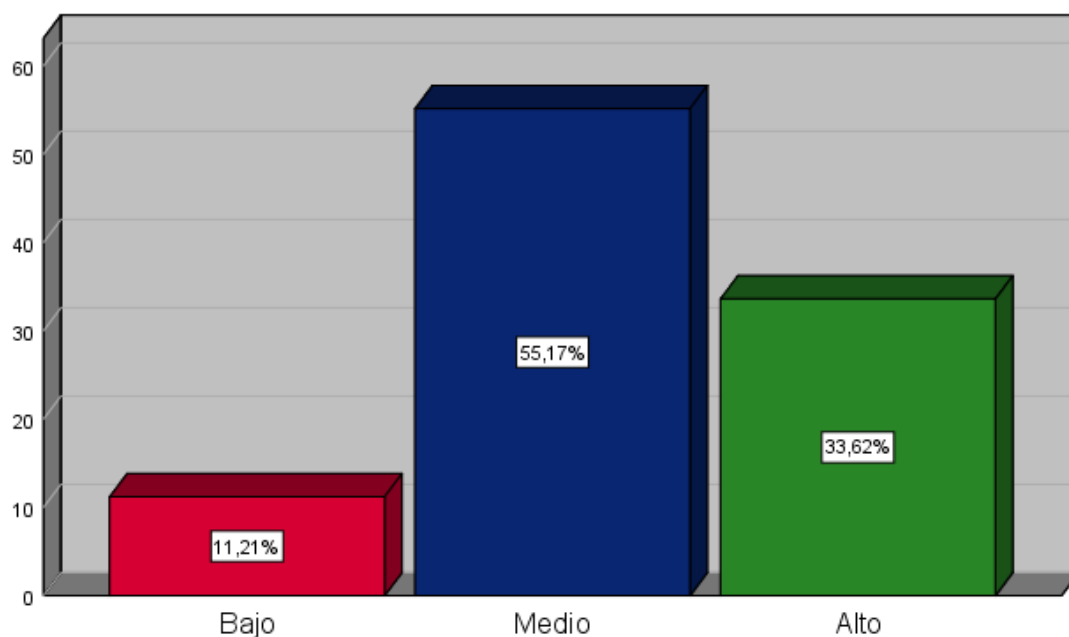
Desconexión digital

Tabla 4

Desconexión digital

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	13	11,21	11,21	11,21
	Medio	64	55,17	55,17	66,38
	Alto	39	33,62	33,62	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados de la encuesta

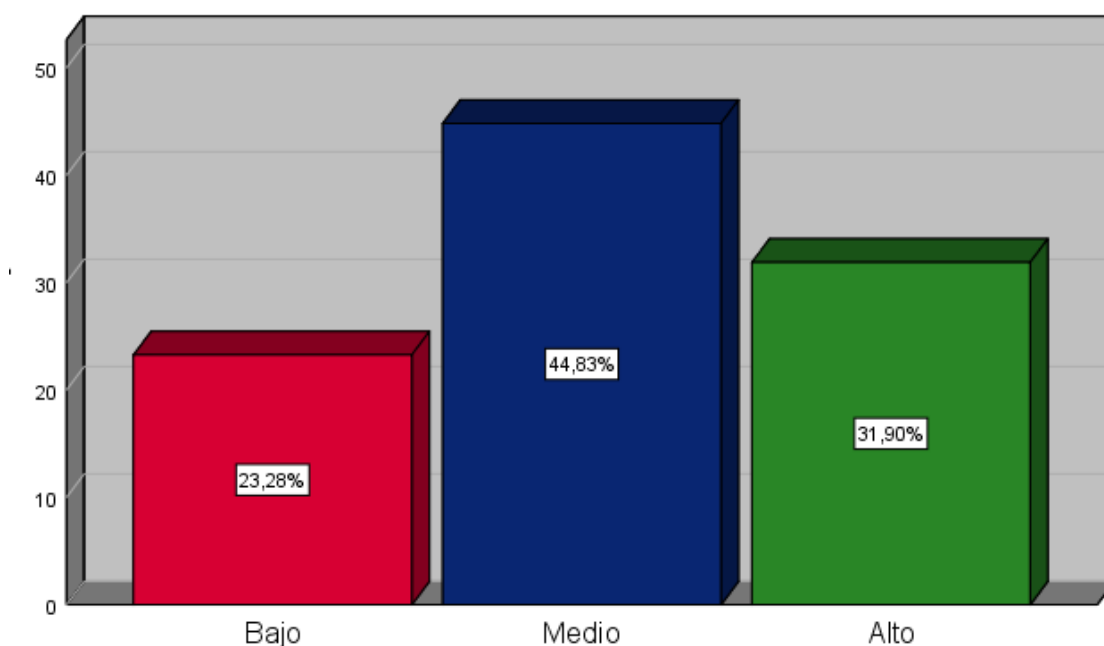
Figura 3***Desconexión digital*****Interpretación:**

Del total de colaboradores encuestados con respecto a la desconexión digital, el 11.2% indica que tiene un nivel bajo, el 55.2% nivel medio y 33.6% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio.

Tabla 5***Horarios laborales***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	27	23,28	23,28	23,28
	Medio	52	44,82	44,82	68,10
	Alto	37	31,90	31,90	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados de la encuesta

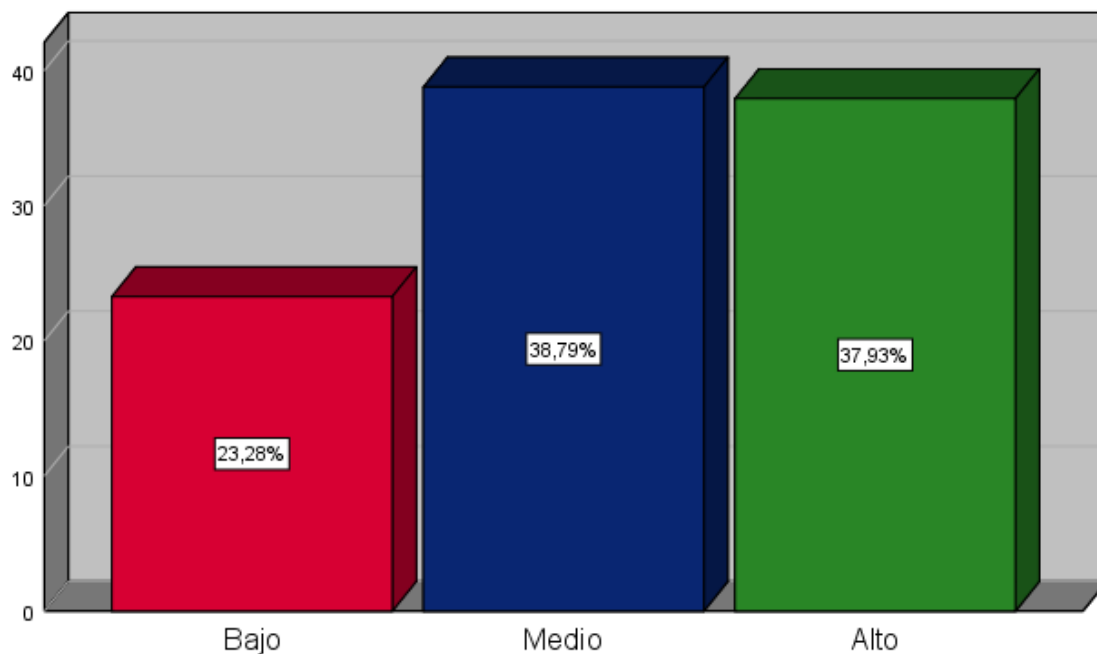
Figura 4***Horarios laborales*****Interpretación:**

Del total de colaboradores encuestados con respecto a los horarios laborales, el 23.3% indica que tiene un nivel bajo, el 44.8% nivel medio y 31.9% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio.

Tabla 6***Hiperconectividad***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	27	23,28	23,28	23,28
	Medio	45	38,79	38,79	62,07
	Alto	44	37,93	37,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados de la encuesta

Figura 5**Hiperconectividad****Interpretación:**

Del total de colaboradores encuestados con respecto a la hiperconectividad, el 23.3% indica que tiene un nivel bajo, el 38.8% nivel medio y 37.9% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio.

4.2 Contrastación de hipótesis.

La siguiente tabla denota las dos variables principales con sus dimensiones respectivas data de resultados de tal manera que sea el insumo para desarrollar las inferencias necesarias.

Tabla 7

Relación de data de la pesquisa

		Vulneración	Trabajo remoto	Desconexión digital	Horarios laborales	Hiper conectividad
1	Bajo	20	32	13	27	27
2	Medio	57	46	64	52	45
3	Alto	39	38	39	37	44
Total		116	116	116	116	116

Nota: En base de datos encuesta

En la tabla siguiente se hace comprobación que la distribución de datos no sigue una distribución normal de tal manera que para examinar la concordancia entre variables se utilizara el coeficiente de Spearman.

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Vulneración	0.257	116	0.000
Trabajo remoto	0.216	116	0.000
Desconexión digital	0.302	116	0.000
Horarios laborales	0.227	116	0.000
Hiperconectividad	0.245	116	0.000

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis: 1

Hi: Los derechos laborales fueron vulnerados durante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la UGEL de Andahuaylas, 2020 – 2021

Ho: Los derechos laborales no fueron vulnerados durante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la UGEL de Andahuaylas, 2020 – 2021

Reflexión: De lo observado en la tabla que hay concordancia entre variables de vulneración de derechos y trabajo remoto. El Rho es de 92.4% una concordancia

bastante alta y significativa, quiere decir que en el proceso del trabajo remoto se iba incrementando la vulneración de derechos en sus diferentes dimensiones. Esto es indudable de entender.

Tabla 9

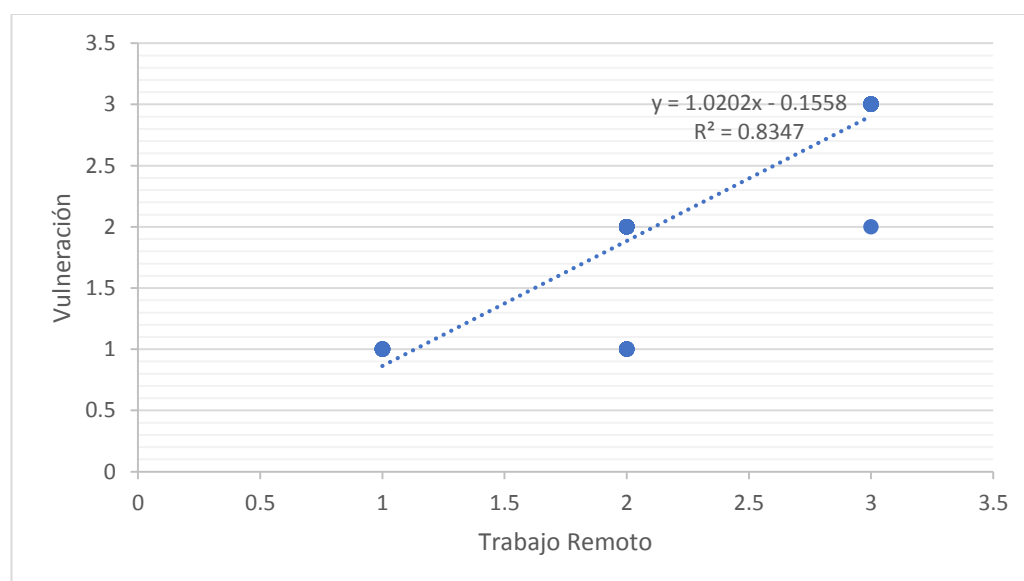
Correlaciones

			Vulneración	Trabajo remoto
Rho de Spearman	Vulneración	Coefficiente de correlación	1.000	,924**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	116	116
Trabajo remoto	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	,924**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	116	116

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Figura 6

Relación entre trabajo remoto y Vulneración de derechos



Hipótesis: 2

Hi: El derecho de desconexión digital de los trabajadores fue vulnerado durante el trabajo remoto en la UGEL de Andahuaylas, 2020 – 2021.

Ho: El derecho de desconexión digital de los trabajadores no fue vulnerado durante el trabajo remoto en la UGEL de Andahuaylas, 2020 – 2021.

Reflexión:

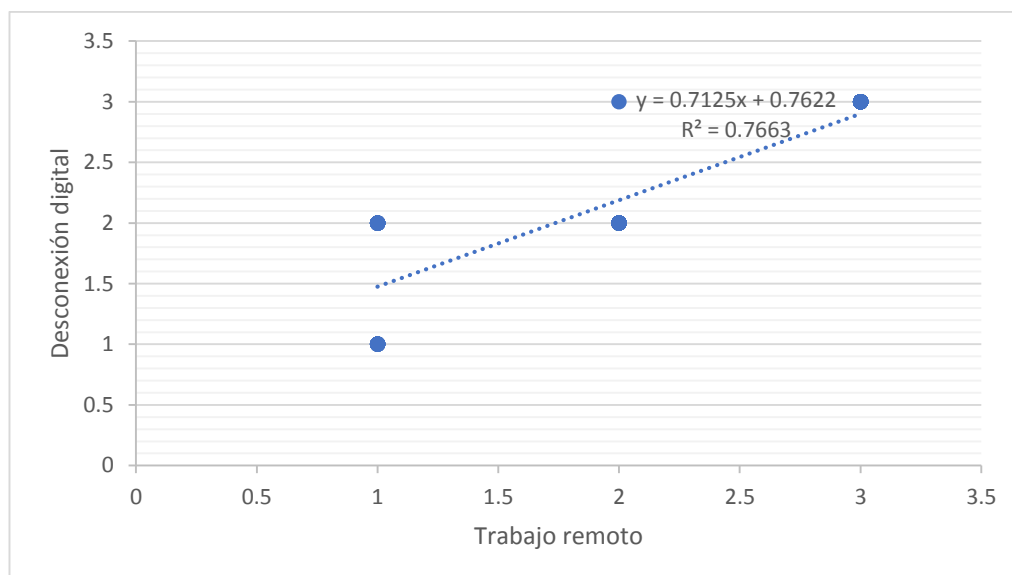
De lo que se observa en la tabla 10 denota que hay nexo entre variables Desconexión digital y trabajo remoto. El Rho es de 89.4% una concordancia bastante alta y significativa, quiere decir que en el proceso del trabajo remoto se iba incrementando entonces la desconexión digital era obvio. Sea por razones de ingresos, sea por razones de desconocimiento del sistema o por no dominar destrezas y habilidades de las nuevas tecnologías. Lo cierto es que también en zonas rurales el efecto era mucho mayor por la inexistencia de conexiones a internet por hogares.

Tabla 10

Correlaciones

			Trabajo remoto	Desconexión digital
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	,894**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	116	116
	Desconexión digital	Coefficiente de correlación	,894**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	116	116

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Figura 7***Relación entre trabajo remoto y Desconexión digital***

Hipótesis: 3

Hi: Los horarios laborales de los trabajadores fueron vulnerados durante el trabajo remoto en la UGEL de Andahuaylas, 2020 – 2021.

Ho: Los horarios laborales de los trabajadores no fueron vulnerados durante el trabajo remoto en la UGEL de Andahuaylas, 2020 – 2021.

Reflexión:

De lo que se observa en la tabla 11 denota que hay nexo entre la dimensión Horarios laborales y la variable trabajo remoto. El Rho es de 96% una concordancia bastante alta y significativa, quiere decir que en el proceso del trabajo remoto se iba afectando los Horarios laborales de los trabajadores. De todas maneras, a mayor trabajo remoto mayor afectación de los horarios laborales.

Tabla 11***Correlaciones***

			Trabajo remoto	Horarios laborales
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	,960**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	116	116
	Horarios laborales	Coefficiente de correlación	,960**	1.000
		Sig. (unilateral)	0.000	
		N	116	116

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Hipótesis: 4

Hi: La hiperconectividad genero problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la UGEL de Andahuaylas, 2020 – 2021

Ho: La hiperconectividad no genero problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la UGEL de Andahuaylas, 2020 – 2021.

Reflexión:

De lo que se observa en la tabla 12 expresa que hay concordancia entre variable trabajo remoto y la dimensión hiperconectividad. El Rho es de 92.8% una concordancia bastante alta y significativa, quiere decir que en el proceso del trabajo remoto se iba incrementando la hiperconectividad que afecta la salud de los trabajadores.

Tabla 12***Correlaciones***

			Trabajo remoto	Hiperconectividad
Rho de Spearman	Trabajo remoto	Coefficiente de correlación	1.000	,928**
		Sig. (unilateral)		0.000
		N	116	116

Hiperconectividad	Coefficiente de correlación	,928**	1.000
	Sig. (unilateral)	0.000	
	N	116	116

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

4.3 Discusión de resultados

En cuanto al objetivo general de establecer la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, el 17.2% que tiene un nivel bajo, el 49.1% nivel medio y 33.6% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio; al trabajo remoto, el 27.6% indica que tiene un nivel bajo, el 39.7% nivel medio y 32.8% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio, lo cual tiene relación con el estudio de Hernández (2020) en su estudio indica que muchas empresas continuaron produciendo sin mostrar ninguna consideración por la seguridad y la salud de sus empleados, el autor de la pieza señala el carácter sistémico de las violaciones a los derechos humanos laborales en México. Concluye al no implementar procedimientos sanitarios adecuados para ellos, muchas empresas continuaron produciendo sin el más mínimo cuidado por la salud y seguridad de sus empleados, Cabezas (2020) indica que las medidas sanitarias donde los cambios que deberían introducirse en la legislación laboral para evitar las violaciones de los derechos de los trabajadores. Critica el modelo laboral y su incapacidad para aceptar los nuevos retos laborales en tiempos de encierro y sus secuelas, es decir, garantizar la completa seguridad de los trabajadores y fomentar el trabajo productivo.

En cuanto al objetivo específico uno establecer la vulneración del derecho de desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, la desconexión digital, el 11.2% indica que tiene un nivel bajo, el 55.2% nivel medio y 33.6% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel

medio, lo cual se relación con lo indicado por Jiménez (2020) indica que el 56% de los trabajadores recibieron llamadas telefónicas fuera de su horario laboral, el 47% recibió correos electrónicos pasadas su horario habitual de trabajo, el 32% recibió llamadas los fines de semana en donde no tenían horarios laborales, Pitiot (2020) identifica uno de los aspectos más significativo es que la responsabilidad del Estado será ver el teletrabajo como un derecho y no como un problema como una reivindicación, no como un remedio, servir de herramienta, pero nunca para debilitar los derechos de los trabajadores. laborales. El teletrabajo continuará cuando la epidemia perdurará, pero hay otros modelos que ya no son aplicables, como los que se aplicaban a los horarios de oficina interminables.

En cuanto al objetivo específico dos establecer si fueron respetados los horarios laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, lo cual se relación con lo indicado por con respecto a los horarios laborales, el 23.3% indica que tiene un nivel bajo, el 44.8% nivel medio y 31.9% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio, lo cual tiene relación con lo indicado por Becerra (2020) indica los empleados trabajen más horas de las establecidas en su jornada laboral. Al carecer de control sobre el horario de trabajo establecido, han estado asistiendo a reuniones, llamadas y mensajes, así como realizando tareas de trabajo sin un horario fijo o fuera de las jornadas establecidas. Esto era especialmente cierto cuando el empresario creía que el empleado estaba en casa todos los días de la semana, las 24 horas del día. La empresa creyó erróneamente que el empleado estaba en casa las 24 horas del día y que, por tanto, podía hacer frente a estas circunstancias, lo que provocó que el empleado traspasara la línea que separa la vida profesional de la personal y modificara sus horas de sueño. Las estadísticas confirman que el aumento de horas se ha incrementado en un 40%, Medina (2021) preciso con la finalidad de prevenir la vulneración de derechos en momentos de emergencias sanitarias como la que se vive actualmente en todo el mundo, es importante determinar si las normas laborales vigentes se están aplicando correctamente o si existe un vacío legal en cuanto a la estructura de dichas normas. Para ello, se parte de la base de que los derechos laborales son libertades fundamentales que derivan de

la Constitución. Debido a que innumerables trabajadores han perdido sus empleos por diversos factores, entre ellos la tristemente célebre "Suspensión Perfecta del Trabajo", que ha sido aplicada excesivamente por las empresas que, más que proteger a sus trabajadores, han buscado proteger sus inversiones y ganancias, olvidando el capital humano que es esencial para el éxito y expansión de sus negocios, este virus invisible ha demostrado que la llamada "Estabilidad Laboral" del Perú no existe plenamente. Concluye que, para salvaguardar plenamente a los trabajadores de posibles pandemias o epidemias, la legislación laboral debe estar a la vanguardia de lo que realmente ocurre.

En cuanto al objetivo específico tres establecer si la hiperconectividad ocasiono problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, el 23.3% indica que tiene un nivel bajo, el 38.8% nivel medio y 37.9% nivel alto, en función de la información se puede inferir que la mayor proporción se encuentra en el nivel medio. lo cual se relación con lo indicado por Guerra (2020) indica que el 70% de las empresas ya utilizan trabajadores a distancia, mientras que el 27 por ciento aún se debate si seguir haciéndolo, y sólo el 3 por ciento lo ha descartado debido a las dificultades de sus tareas. Sería inútil tener dos marcos, uno para el teletrabajo y otro para el trabajo a distancia, por lo que hay que mejorar las normas. El teletrabajo y el trabajo a distancia son dos estructuras organizativas relacionadas, La salud y la seguridad en el trabajo fue uno de los tres derechos que más se vieron afectados durante esta época de trabajo a distancia. Este fue uno de los tres derechos que más se vieron afectados. Esto podría tener efectos tan negativos que sólo el trabajo a distancia requerido se consideraría ilegal. Debido a estos efectos potenciales, la definición de trabajo a distancia puede contener simplemente el deber del empleador de proporcionar formación al empleado y no incluir ninguna responsabilidad directa implícita sobre la salud y la seguridad del trabajador a distancia. la salud y la seguridad del trabajador a distancia en caso de circunstancias o accidentes que puedan ocurrir en casa mientras están en el trabajo.

Sin embargo, un experto jurídico expone un argumento muy interesante en este artículo de periódico, sugiriendo que debería abandonarse una de las dos restricciones denominadas "a distancia". Dado que no sería aceptable mantener dos categorías de trabajo muy similares, la legislación podría combinarse para especificar un único marco para el trabajo no presencial, también conocido como trabajo a distancia o teletrabajo. Sin duda, este punto de vista nos deja con un argumento crucial que hay que plantear. Sin duda, este punto de vista nos deja un punto muy importante a considerar, ya que podría ser una alternativa viable, y tendríamos que averiguar cómo combinar las dos leyes y crear mejoras que permitan su uso en esta nueva realidad, donde obviamente la recepción positiva del trabajo a distancia necesita continuar por este camino para desarrollar un sistema de trabajo a distancia eficaz y Caman (2020) menciona el derecho al descanso y a una jornada laboral adecuada fue considerado a partir del siglo XIX como consecuencia del exceso de horas de trabajo, que atentaba contra la salud e integridad de los trabajadores, estableciendo un número máximo de horas, jornada que hasta el momento se ha mantenido en un máximo de 8 horas, y estableciendo que una jornada superior a esa, asimismo, y a pesar de la ley, la mayoría de los empleados luchan contra la dificultad de que se les asigne trabajo fuera del horario normal, Del Águila (2019) indica el derecho a la desconexión digital del Decreto Legislativo N° 728 perjudica la jornada laboral, metodología tipo básica, descriptiva, no experimental, muestra cinco (5) profesionales. Cinco (5) especialistas calificados conformaron la muestra, concluyó que el derecho a la desconexión del trabajo se vulnera realmente, ya que el empresario abusa de su posición al presionar al empleado para que realice tareas relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral normal, además el empleado para que realice tareas relacionadas con el trabajo fuera del horario. Debido a que el citado privilegio no tiene restricciones en este sentido, abusar del tiempo libre tanto como se quiera no constituiría una falta o un delito. veces como se desee.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se comprobó que existió vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, en base a la información proporcionada, lo cual ocasiono problemas en el desarrollo normal de la vida de los colaboradores de manera directa y de forma indirecta en sus familiares.

Se comprobó que existió vulneración del derecho de desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, en base a la información proporcionada, donde en la mayoría de días laborales realizaron gestiones fuera del horario de trabajo, recibiendo mensajes de texto, email y llamadas telefónicas.

Se comprobó que no fueron respetados los horarios laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, en base a la información proporcionada, recibían información fuera del rango de horario de trabajo, con la finalidad de generar informes de manera inmediata para las sesiones y reuniones

Se comprobó que la hiperconectividad ocasiono problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021, en base a la información proporcionada lo cual afectaba de manera

psicológica y emocional a todos los colaboradores, el nivel de estrés y ansiedad de elevaba, lo cual ocasionada problemas de salud en la mayoría de personas e incrementaba sus malestares por la edad.

5.2 Recomendaciones

La institución debe realizar un proceso de planificación en base a las meta y cumplimientos con la finalidad de respetar el desarrollo de los colaboradores en base a lo dispuesto por la constitución, leyes y reglamentos a tener un derecho laboral claro y sin compromisos fuera del horario de trabajo.

La desconexión laboral tiene que gestionarse de manera eficiente, prevenir los procesos y procedimientos que tiene la institución con la finalidad de respetar la vida familiar y amical de los colaboradores, sin condiciones de ninguna índole que perjudiquen su ambiente.

El horario de trabajo debe respetarse, realizar sus labores en base a los cronogramas establecidos, donde los medios de comunicación de manera masiva o individual se suspendan y como se establezcan en base a una fecha cierta.

El desarrollo de los trabajadores solo debe ser por una sola vía, evitando la hiperconectividad, lo cual genera problemas de estrés, ansiedad, hipertensión lo cual afecta de manera directa en la salud física, emocional y psicológica de los colaboradores.

BIBLIOGRAFÍA

- Ariza, A. (2019). Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia, efectos generales previsibles en la economía. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia] Repositorio Institucional de la U Católica.
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23567/1/trabajo%20de%20grado.pdf>
- 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, 0(42).
https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21286
- Avast Blog. (2020, 26 de mayo). Desafíos de trabajo remoto: cómo pueden hacer frente los dueños de negocios. <https://blog.avast.com/es/remote-workingchallenges-avast>
- Becerra, E. (2020, marzo 27). El teletrabajo hace que las personas le dediquen más horas a la jornada laboral. Diario República de Colombia. <https://www.larepublica.co/empresas/el-teletrabajo-hace-que-laspersonas-le-dediquen-mas-horas-a-la-jornada-laboral-2983857>
- Boletín Estadístico Institucional 2019 del Poder Judicial.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/103bb2804d485fde8dc78f3325f35162/Boletin+N4-DICIEMBRE2019F.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=103bb2804d485fde8dc78f3325f35162> Boletín Estadístico 2018 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Boletín Laboral N° 01-2019 de la Red de Observatorios Socio Económicos Laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/373883/Bolet_n_Laboral_N%C3%BC%C3%AF_01-2019.pdf

- Blume, I. (2020, 23 de abril). Trabajo remoto en tiempos de pandemia ¿Una oportunidad de romper barreras?. Enfoque Derecho. <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/23/trabajo-remoto-entiempos-de-pandemia-una-oportunidad-para-romper-barreras/> Caman, D. K. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Actualidad Laboral actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-delambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/ 140
- Campos, S. (2020, 29 de marzo). Comentarios sobre la aplicación del trabajo remoto en Estado de Emergencia. La Ley. <https://laley.pe/art/9461/comentarios-sobre-la-aplicacion-del-trabajoremoto-en-estado-de-emergencia> Calderón, C. y Villavicencio, M. (2020, 31 de marzo). 5 cosas que como trabajador debes saber del trabajo remoto. Enfoque Derecho <https://www.enfoquederecho.com/2020/03/31/5-cosas-que-comotrabajador-debes-saber-del-trabajo-remoto/>
- Calderón, M. y Torres, José. (2015). Alcances de la regulación del Teletrabajo en la Legislación Laboral Peruana. Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán. Repositorio Institucional <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/180/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed>
- Carrillo, J. (2020). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa privada de Moquegua 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/7297/Carrillo%20B%c3%a9jar%2c%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Corzo, M. (2020). El COVID 19 y el Derecho a la desconexión digital. Revista Ita Ius Esto. <https://www.itaiusesto.com/el-covid-19-y-el-derecho-a-ladesconexion-digital/>
- Corrales, M. (2020, 16 de agosto). Análisis del trabajo a distancia. Aportes para una normativa general. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/analisis-trabajo-distancia-aportes-normativa-general/>
- Chávez, L. (2020, agosto 4). Trabajo remoto se amplía hasta el 2021 sin cambios en el corto plazo: ¿Se deben realizar ajustes?. Diario el Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/trabajo-remoto-se-amplia-hasta-el2021-sin-cambios-en-el-corto-plazo-se-deben-realizar-ajustes-ministeriode-trabajo-mtpe-pedro-cateriano-noticia/?ref=ecr>
- Chira, R. y Távara, R. (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>
- Chumpitaz, M. (2020, marzo 18). Teletrabajo vs trabajo remoto. ¿Qué asume la empresa si me pasa algo trabajando en casa? Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/seguro-de-salud-en-eliteletrabajo-y-si-me-pasa-algo-noticia/?ref=gesr>
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.
- Espínola, L. (2020). La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55376/Espi noza_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55376/Espi%20noza_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Félix, C. F. y Egúsqüiza, P.B. (2020). Efectos laborales de la pandemia por la COVID – 19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos. Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-lacovid-19-en-el-peru/>
- Guerra, V. (2020, septiembre 25). Trabajo remoto seguirá en el 70% de empresas grandes tras pandemia, pero expertos alertan riesgos en salud mental. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/coronavirustrabajo-remoto-seguira-en-el-70-de-empresas-grandes-tras-pandemiapero-expertos-alertan-riesgos-en-salud-mental-marsh-empleo-nczenoticia/?ref=ecr>
- Hernández, S. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. McGraw-Hill Interamericana Editores. ISBN: 978-1-4562-6096-5
- 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 de Ancash]. ¿Repositorio Institucional UNASAM http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marben Abogados (2019). El trabajo a distancia. <https://www.marbenabogados.com/el-trabajo-a-distancia/>
- Montoya, O. (2019). Los Principios del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. Revista Boletín Informativo. N° 92. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Molina, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213- 145 0750, N° 138, 2017 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>

- Pérez, V. (2020). Trabajo remoto durante la pandemia del COVID-19 y sus diferencias con el teletrabajo. Revista Actualidad Laboral.
<https://actualidadlaboral.com/trabajo-remoto-durante-la-pandemia-del-covid-19-y-sus-diferencias-con-el-teletrabajo/>
- Pitiot, C. (2020, mayo 27). El teletrabajo tiene que ser una herramienta, pero no para retroceder en los derechos laborales. El Auditor Argentina.
https://elauditor.info/actualidad/-el-teletrabajo-tiene-que-ser-unaherramienta--pero-no-para-retroceder-en-los-derechos-laborales-_a5eceddd8832e6121a348e8914
- Preciado, D. (2017). Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo. Revista Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186444>
- Podetti, H. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo.
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1194/losprincipiosdelderechodeltrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y EL TRABAJO REMOTO EN LOS TRABAJADORES EN LA UGEL DE ANDAHUAYLAS, 2020 - 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Se han vulnerado los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021?</p> <p>Problema Específicos ¿Existió vulneración del derecho de desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021? ¿Fueron respetados los horarios laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021? ¿La hiperconectividad ocasiono problemas de salud en los trabajadores que</p>	<p>Objetivo General Demostrar si existió vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021</p> <p>Objetivos Específicos Determinar si existo vulneración del derecho de desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021 Determinar si fueron respetados los horarios laborales de los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de</p>	<p>Hipótesis General Los derechos laborales fueron vulnerados durante la implementación del trabajo remoto en los trabajadores de la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas. El derecho de desconexión digital de los trabajadores fue vulnerado durante el trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021 Los horarios laborales de los trabajadores fueron vulnerados durante el trabajo</p>	<p>1.- Vulneración de los derechos laborales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descomexión digital - Horarios laborales - Hiperconectividad. - Indicadores - Accesibilidad a la justicia - Grado de discriminación - Frecuencia. - Gravedad de las violaciones <p>2.- Trabajo remoto.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Descriptivo Correlacional</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>DISEÑO: No Experimental transversal</p> <p>POBLACIÓN 165 trabajadores de la UGEL Andahuaylas</p> <p>MUESTRA: 115 trabajadores de la UGEL Andahuaylas</p>

<p>realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021?</p>	<p>Andahuaylas, 2020 – 2021 Identificar si la hiperconectividad ocasiono problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021</p>	<p>remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021 La hiperconectividad genero problemas de salud en los trabajadores que realizan trabajo remoto en la Ugel de Andahuaylas, 2020 – 2021</p>	<p>Dimensiones: -Ubicación geográfica - Flexibilidad horaria -Autonomía y responsabilidad Indicadores -Porcentaje de trabajadores en forma remota - Productividad -Retención de empleados -Costos de la empresa</p>	
------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--