



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**EL TRABAJO A DISTANCIA Y SU VULNERACIÓN
EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA
JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA,
DURANTE LOS MESES DE ABRIL A SETIEMBRE
DEL 2021**

PRESENTADA POR:

BACH. ALEXANDER ABRAHAM CUTIPA COHAILA

ASESOR:

MGR. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la _FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional (___) / Trabajo académico (___), titulado:

EL TRABAJO A DISTANCIA Y SU VULNERACIÓN EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, DURANTE LOS MESES DE ABRIL A SETIEMBRE DEL 2021

Presentado por el (la):

BACH. ALEXANDER ABRAHAM CUTIPA COHAILA

Para obtener el grado académico (___) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad (___) de ABOGADO y asesorado por el (la): MGR. JESÚS SALVADOR PAREDES AMANQUI, como asesor con Resolución de Decanato N°01801-2022-FACEJP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. ALEXANDER ABRAHAM CUTIPA COHAILA	EL TRABAJO A DISTANCIA Y SU VULNERACIÓN EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, DURANTE LOS MESES DE ABRIL A SETIEMBRE DEL 2021	16%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 16%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 31 de ENERO de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Definición del problema	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	19
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	19
1.5. Variables.....	20
1.5.1. Operacionalización de las variables de estudio	21
1.6. Hipótesis de la investigación	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación.....	23
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Trabajo a distancia	27
2.2.1.1. El teletrabajo	28
2.2.1.2. Trabajo remoto.....	29
2.2.2. Marco normativo del trabajo remoto.....	29
2.2.2.1. Problemática del trabajo remoto	30
2.2.2.2. Derecho a la jornada ordinaria de trabajo	30
2.2.2.3. Definición de la jornada ordinaria de trabajo.....	31
2.2.2.4. Clases de jornada de trabajo.....	31

2.2.2.5. Afectación de la jornada de trabajo en el Perú, por medio del trabajo remoto	32
2.2.2.6. Normas laborales dictadas en los tiempos de pandemia	33
2.3. Marco conceptual.....	34
CAPÍTULO III: MÉTODO	36
3.1. Tipo de investigación.....	36
3.2. Diseño de investigación.....	36
3.3. Población y muestra.....	37
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	39
CAPÍTULO VI: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	40
4.1. Presentación de resultados por variables	40
4.1.1. Confiabilidad y validez de los instrumentos	40
4.1.2. Análisis descriptivo de la variable Independiente:.....	44
4.1.3. Análisis descriptivo de la variable dependiente:	54
4.1.4. Análisis de prueba de normalidad de las variables en estudio	71
4.2. Verificación y contrastación de hipótesis	74
4.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica:	74
4.2.2. Verificación de la segunda hipótesis específica:.....	76
4.2.3. Verificación de la hipótesis general:.....	78
4.3. Discusión de resultados	82
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
5.1. Conclusiones.....	84
5.2. Recomendaciones.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87
ANEXOS	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normas laborales en pandemia, periodo 2020	33
Tabla 2. Distribución de la población de estudio	37
Tabla 3. Estadístico de confiabilidad – Trabajo a distancia.....	41
Tabla 4. Estadístico de la escala – Trabajo a distancia	41
Tabla 5. Estadístico de confiabilidad – Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.....	42
Tabla 6. Estadístico de la escala – Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo	42
Tabla 7. Cuadrado de evaluación de validez de los instrumentos – Juicio de expertos.....	43
Tabla 8. Distribución de frecuencia de los trabajadores, según el género en la Municipalidad.....	44
Tabla 9. Distribución de frecuencia de los trabajadores, según el grado académico alcanzado como trabajador de la Municipalidad	45
Tabla 10. Distribución de frecuencia de los trabajadores de la Municipalidad, según régimen laboral con la que laboran en la Municipalidad.	46
Tabla 11. Análisis de variabilidad de la variabilidad de la variable Trabajo a distancia	47
Tabla 12. Calcula de la escala de evaluación de baremo: Trabajo a distancia.....	48
Tabla 13. Distribución de frecuencia, según el nivel de desarrollo del trabajo a distancia en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Tacna	48
Tabla 14. Distribución de frecuencia, según la dimensión teletrabajo realizado por trabajadores administrativos de la Municipalidad de Tacna	50
Tabla 15. Distribución de frecuencia, según la dimensión Trabajo Remoto en trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Tacna	52
Tabla 16. De variabilidad del Derecho constitucional a la jornada laboral ordinaria.....	54
Tabla 17. Cálculo de la escala de evaluación de baremo: derecho constitucional a la jornada de trabajo ordinaria	55

Tabla 18. Distribución de frecuencia, según Nivel de vulneración del derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad de Tacna	55
Tabla 19. El tipo de trabajo de jornada laboral que desarrolla en su centro laboral, es a tiempo completo	57
Tabla 20. El horario de trabajo que realiza a tiempo completo, de 8 horas de lunes a viernes	58
Tabla 21. El sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente	59
Tabla 22. Los descansos, por los días domingos, feriados y vacaciones, les son reconocidos y remunerados en su centro laboral.....	60
Tabla 23. Su empleador utiliza sistema de control por medios informáticos del trabajo que realiza y son extremadamente estrictos.	62
Tabla 24. A nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores se encuentra legalmente regulados.....	63
Tabla 25. Su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo.....	64
Tabla 26. Cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso.....	66
Tabla 27. La actividad laboral de forma virtual realizada ha afectado su salud física y emocional.....	68
Tabla 28. Los trabajadores tienen derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo, se cumple con la limitación de uso de medio de comunicación, y se respeta la duración máxima de su jornada de trabajo.....	70
Tabla 29. Prueba de normalidad para variable Trabajo a distancia	71
Tabla 30. Prueba de normalidad para la variable derecho constitucional a la jornada de trabajo ordinario.....	73
Tabla 31. Resumen del modelo R-cuadrado entre la modalidad de teletrabajo y el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Tacna.	74

Tabla 32. Anova del modelo de regresión lineal entre teletrabajo y derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo	75
Tabla 33. coeficiente de modelo estadístico de Teletrabajo y derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo	75
Tabla 34. Resumen del modelo R-cuadrado entre la modalidad de trabajo remoto y el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores administrativos en la Municipalidad provincial de Tacna.....	76
Tabla 35. Anova del modelo de regresión lineal entre Trabajo remoto y Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo.....	77
Tabla 36. Del modelo estadístico de trabajo remoto y derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo	77
Tabla 37. Prueba estadística de chi-cuadrado de las variables Trabajo a distancia y vulneración del derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo en la Municipalidad provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre del 2021.	79
Tabla 38. Tabla de contingencia entre el Trabajo a distancia vr Derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre del 2021.	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Tacna.....	44
Figura 2. Grado académico alcanzado en los trabajadores de la Municipalidad ..	45
Figura 3. Régimen laboral de los trabajadores en la Municipalidad.....	46
Figura 4. El nivel de desarrollo del Trabajo a Distancia en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincia de Tacna.....	49
Figura 5. La dimensión Teletrabajo realizado por trabajadores administrativos de la Municipalidad de Tacna	50
Figura 6. La dimensión Trabajo remoto en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna.....	52
Figura 7. Nivel de vulneración del Derecho constitucional a la jornada de trabajo ordinario de los Trabajador Administrativo de la Municipalidad provincial de Tacna.	56
Figura 8. Tipo de trabajo de jornada laboral que desarrolla en su centro laboral, es a tiempo completo	57
Figura 9. Horarios de trabajos que realiza a tiempo completo, de 8 horas de lunes a viernes.....	58
Figura 10. Sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente	59
Figura 11. Los descansos, por los días Domingos, feriados y vacaciones, le son reconocidos y remunerados en su centro laboral.....	60
Figura 12. Su empleador utiliza sistema de control por medios informáticos del trabajo que realiza, y son extremadamente estrictos	62
Figura 13. El pago de las horas extras a los trabajadores se encuentra legalmente regulados.....	63
Figura 14. Su carga laboral es razonable en virtual de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo.....	65
Figura 15. El cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso.....	66
Figura 16. La actividad laboral virtual (trabajo a distancia) ha afectado su salud física y emocional	68

Figura 17. Los trabajadores tienen derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo, se cumple con la limitación de uso de medio de comunicación, y se respeta la duración máxima de su jornada de trabajo.....	70
Figura 18. Figura Gráfico de contingencia entre el Trabajo a Distancia * vr Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre del 2021.....	81

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de tesis, cuyo título es “El trabajo a distancia y su vulneración en el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre de 2021”. Su principal objetivo es determinar como el trabajo a distancia vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo. Metodología: el tipo de estudio se caracteriza por ser explicativa, de diseño no experimental, de carácter transversal. Población y muestra de estudio: La población, estuvo constituido por 170 trabajadores administrativos que laboran en distintos regímenes laborales en la Municipalidad Provincial de Tacna; la muestra de estudio, se calculó por muestreo estratificado proporcional obteniéndose un total de 91 trabajadores seleccionado como sujetos de estudio en la Municipalidad. Técnicas e instrumentos de recolección datos utilizado para el estudio: Como técnica se utilizó una encuesta estructura, revisión de fuentes bibliográficas. Y como instrumento se empleó un cuestionario. Estos instrumentos fueron por efectuados por confiabilidad de validez por juicios de expertos. Conclusión: se ha determinado de si existe la vulneración significativa del Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo, toda vez que, en esas modalidades de los trabajadores administrativos, ellos indican haber laborado jornadas de más de 8 horas diarias sin poder ejercer su derecho a la desconexión digital, poco reconocimiento al pago de adicional de horas extras, trabajos en sobretiempo. Debido al resultado de la prueba estadística de la hipótesis general, donde el *Chi-cuadrado* fue de 59,135 puntos, con un nivel de significancia de 0,000 puntos menor a 0,05 de alfas; ello permite aceptar automáticamente la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Derecho constitucional, Jornada laboral de trabajo, Teletrabajo, trabajo remoto.

ABSTRACT

The present thesis research work, whose title is "Remote work and its violation of the constitutional right to ordinary working hours in the provincial municipality of Tacna, during the months of April to September 2021". Its main objective is to determine how remote work violates the constitutional right to regular work hours in the provincial municipality of Tacna. Methodology: the type of study is characterized by being explanatory, of a non-experimental design, of a cross-sectional nature. Population and study sample: The population consisted of 170 administrative workers who work in different labor regimes in the Provincial Municipality of Tacna; The study sample was calculated by proportional stratified sampling, obtaining a total of 91 workers selected as study subjects in the Municipality. Data collection techniques and instruments used for the study: A survey structure was used as a technique, review of bibliographic sources. And as an instrument a questionnaire was used. These instruments were carried out for reliability of validity by expert judgments. Conclusion: it has been determined whether there is a significant violation of the Constitutional Right to the Ordinary Work Day, since, in these modalities of administrative workers, they indicate that they have worked days of more than 8 hours a day without being able to exercise their right to digital disconnection, little recognition of additional overtime payments, overtime work. Due to the result of the statistical test of the general hypothesis, where the Chi-square was 59,135 points, with a significance level of 0,000 points less than 0,05 alphas; this makes it possible to automatically accept the alternative hypothesis.

Keywords: Constitutional law, Working hours, Telecommuting, remote work.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, la regulación y aplicación de una serie de derechos laborales adaptados a la realidad actual a nivel mundial ha hecho que el derecho laboral haya estado en el centro de una de las luchas sociales más extensas de la humanidad, gracias al esfuerzo de los colectivos de trabajadores. A lo largo de los años se fueron estableciendo varias normativas laborales, algunas protectoras y otras más flexibles. Sin embargo, los peruanos no somos ajenos a la realidad mundial y nacional; nuestro contexto ha cambiado significativamente debido a los avances tecnológicos, haciendo necesaria la regulación de forma no tradicionales de trabajo en las que no se requería la presencia física para completar las laborales.

En la realidad actual, el Perú a partir del 16 de marzo de 2020, por el lapso de 60 días todos los ciudadanos, servidores del sector público y privada tuvieron que adecuarse a una nueva normalidad, aquella producida por la llega de la pandemia por Covid-19, sometiéndose incluso a cambios radicales a las relaciones laborales, crisis que llevó a aprovechar la tecnología y las formas de trabajo no presenciales existentes; a ello se sumaron a una nueva forma de trabajo remoto, que fue creando mediante el Decreto Supremo N° 010-2020-TR, con objeto de esta situación de emergencia sanitaria; con este decreto se permitió perpetuar de una forma u otra las relaciones laborales, evitando no solo la interrupción del vínculo o su rompimiento, sino más bien optimizando recursos para cumplir labores que se pudieran adecuar al sistema de trabajo.

Los trabajadores del sector público se han refugiado en el trabajo no presencial como medio para salvaguardar sus puestos de trabajo, incluso cuando se enfrentan a situaciones que vulneran claramente sus derechos, las más notoria de las cuales es la jornada laboral máxima permitida, una situación que no solo da lugar a conflictos legales, sino que también crea un ambiente de trabajo estresante cuando se exige a los empleados que trabajen más de ocho horas al día.

El derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo está garantizado por el marco legal laboral peruano, y esta investigación busca evidenciar la existencia de un problema social en relación a las diversas formas de trabajo a distancia

(teletrabajo y trabajo remoto). Por tanto, el trabajo de investigación está estructurado por 5 capítulos, las cuales son las siguientes:

En el Primer Capítulo, se trata sobre la Descripción del problema de investigación, en ello se encuentran la definición del problemas, objetivos, justificación y limitaciones, variables e hipótesis de estudio.

En el Capítulo II, se desarrolla el Marco teórico y sus antecedentes de la investigación, la fundamentación de la base teórica de trabajo a distancia y derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo y marco conceptual.

En el tercer capítulo, se enfoca en procesar la metodología, en ello se encuentra; el tipo de investigación, diseño de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección, así como las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV, se trata sobre presentación y análisis de los resultados, así mismo se establece la verificación y contrastación de las hipótesis de estudio, discusión de resultados.

En el capítulo V, se determina las conclusiones y las recomendaciones, finalmente se identifica las fuentes bibliográficas utilizadas para el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Existe una facilidad sin precedentes para establecer contacto a través de mensajes, llamadas, correos electrónicos y otras comodidades de comunicación, a la que el trabajador se ve sometido diariamente, muchas veces sin establecer un horario definido para la realización de estas actividades, lo que sin duda repercute negativamente en el concepto de jornada y horario de trabajo.

Tras la pandemia de 2020 en Perú causada por el Covid-19, el trabajo a distancia se hizo más frecuente. Para proteger a la población de la propagación del Covid 19, el gobierno declaró la emergencia el 15 de marzo de 2020 y emitió el Decreto de emergencia N° 026-2020-SA y el Decreto Supremo N° 044 -2020 -PCM, respectivamente; luego simultáneamente, se dispuso la inmovilización social (cuarentena y toque de queda) mediante el Decreto supremo N° 046-2020-PCM. Cuando se ordenó a toda la población permanecer en el interior y hubo que trabajar a distancia, ya que se cerraron servicios esenciales como el transporte y las escuelas, se aplicaron nuevas políticas y directrices para un nuevo tipo de empleo denominado “trabajo a distancia”.

Por el momento, no existe una norma explícita que penalice a los empleadores que participan en este comportamiento y no están sujetos a ninguna sanción formal, y ni siquiera se considera una fuente de antagonismo laboral; se trata de una laguna jurídica de la que se aprovechan muchos empresarios e instituciones, que esperan

que sus empleados estén disponibles a todas horas del día para atender las preocupaciones relacionadas con el trabajo.

En la región, Tacna fue una de las localidades afectadas por la epidemia, y el teletrabajo predominó en el sector educativo y en las instituciones públicas y privadas. Esta nueva experiencia laboral generó muchas críticas; y se violaron los derechos de los teletrabajadores a un horario laboral superior, ya que se esperaba de ellos que dedicaran más tiempo del necesario sin recibir compensación por sus esfuerzos.

Es importante reconocer los problemas que han surgido como consecuencia de estos avances tecnológicos para tratar de resolver. Es decir, el desarrollo de la tecnología de información ha supuesto un avance considerable y, en nuestra época, han permitido el establecimiento de formas de trabajo no presenciales que, en cierta forma, han protegido los vínculos laborales existentes.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

A continuación, se formula los siguientes interrogantes:

Problema general:

¿En qué medida el trabajo a distancia, vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad Provincial de Tacna, periodo de abril a setiembre, 2021?

Problemas específicos:

¿De qué forma el teletrabajo vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021?

¿De qué forma el trabajo remoto vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

Determinar si el trabajo a distancia, vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, abril a setiembre, 2021.

Objetivos específicos:

- a) Analizar si la dimensión teletrabajo, vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad provincial de Tacna, año 2021.

- b) Evaluar si la dimensión trabajo remoto, vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Si bien existen normas al respecto, en la práctica no se cumplen; sin embargo, cuando se trata de trabajo en obra, existen posibilidades de acreditar el exceso y reclamar horas extras. La constitución Política del Perú y la Ley 27671 reconocen la jornada de 8 horas y la semana laboral de 48 horas como un logro laboral. La epidemia de Covid 19 ha hecho necesario el empleo del teletrabajo y el trabajo a distancia por parte de numerosas personas y trabajadores de una amplia gama de entidades gubernamentales. Sin embargo, en estas modalidades no existe un control real sobre el cumplimiento de las normas de la jornada laboral, que se ha visto en la extinción de jornadas excesivas que superan las 12 horas o que se extienden a domingos y festivos. Para efectos de este estudio, se pretende constatar que no existió un control adecuado ni una regulación óptima respecto al cumplimiento de las normas de la jornada laboral en la ciudad de Tacna y a nivel nacional entre marzo de 2021 y agosto de 2021, desde un punto de vista teórico.

En la justificación práctica, la investigación contribuirá a reforzar la legislación actual que protege a los trabajadores que están físicamente presentes o que realizan trabajos a distancia, también pondrá de manifiesto que la legislación

no presenta un enfoque elaborado que sea conciso y que se centre más ampliamente en el derecho a la desconexión digital, lo que demuestra la ineficacia de la legislación. Se prevé que el estudio conduzca a la elaboración de propuestas normativas para mejorar la legislación que regula el teletrabajo y el trabajo a distancia. También permitirá establecer mecanismos que faciliten el registro exacto de las horas de trabajo, garantizando al mismo tiempo que se respete en la mayor medida posible el derecho constitucional de los individuos a una jornada laboral regular.

Al permitir la discusión de un tema crucial que se aborda en todo el mundo y que está ligado al derecho al trabajo, considerado un derecho humano básico, su relevancia social es trascendental en cuanto a su significado social. Asimismo, el estudio tiene una influencia positiva en la sociedad, por lo que la Municipalidad Provincial de Tacna está promoviendo el empleo a distancia como parte de su estrategia de desarrollo económico. El presente estudio tendrá valor teórico y servirá de referencia para futuras investigaciones sobre el tema. Además, a medida que avance el estudio, se podrá evaluar los impedimentos y la necesidad del teletrabajo o telecommuting bajo diversas normas y requisitos, asegurando que no se vulneren los derechos y límites máximos permitidos durante la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna.

1.5. VARIABLES

Variable independiente (x): Trabajo a distancia

Variable dependiente (y): Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo

1.5.1. Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Operación conceptual	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Trabajo a distancia	Los peruanos utilizan indistintamente las expresiones teletrabajo y trabajo a distancia para referirse a la práctica de realizar la mayor parte de las tareas laborales desde la comodidad del propio hogar o desde otro lugar elegido por el trabajador. (Álvarez y Araujo, 2020, p.55)	Teletrabajo Trabajo remoto	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo diario de trabajo. - Horas extras de trabajo. - Herramientas de trabajo. - Días de trabajo. - Desconexión laboral. - Tiempo diario de trabajo. - Horas de trabajo. - Herramientas de empleo. - Días de trabajo. - Desconexión laboral.
Variable 2: Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.	En Perú, la jornada laboral máxima es de 8 horas semanales, siendo la norma que la jornada máxima sea de horas diarias o 48 horas semanales. Este derecho al tiempo en el lugar de trabajo está garantizado por la Constitución política del País. (Álvarez y Araujo, 2020)	Elementos de la Jornada ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de jornada laboral. - Horarios de trabajo. - Trabajo en sobretiempo. - Descansos remunerados. - Sistema de control a los trabajadores.

Nota: Esta tabla muestra las variables de investigación

1.6. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general:

El trabajo a distancia en sus modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, vulnera significativamente el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, periodo de abril a setiembre, 2021.

Hipótesis específicas:

- a) Es probable que la modalidad de teletrabajo vulnera significativamente el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021.

- b) Es probable que la modalidad de trabajo remoto vulnera significativamente el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En relación a los antecedentes de estudio internacionales, nacionales y locales correspondientes a la variable de estudio, fueron realizados haciendo una búsqueda de información confiables.

A nivel internacional

Rodríguez, (2014) en su trabajo de estudio “Configuración jurídica del trabajo a distancia (teletrabajo) – legal, España”. Se analiza la profundidad de la configuración jurídica del trabajo a distancia por cuenta ajena, ante la modalidad de Teletrabajo en el ordenamiento español. Se basó en gran medida en la reforma laboral de 2012, que fue esbozada en el acuerdo marco europeo de teletrabajo de 2002, así como en los avances de las tecnologías de la información y la comunicación. Para ello se realizó un análisis jurídico de su uso real en las relaciones laborales en España, y ante la escasa regulación estatal de las normas, se intenta compensar las debilidades existentes. El estudio determinó que el teletrabajo no es viable en todas las profesiones, ya que algunas necesitan la presencia física del trabajador, como un dependiente de un establecimiento comercial, mientras que un técnico informático puede trabajar a distancia. Por el momento, las normas de aplicación del trabajo a distancia vienen determinadas en su mayor parte por los convenios colectivos, que señalan las características específicas que deben aplicarse para garantizar su correcto crecimiento. Por último, los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los empleados presenciales, pero debido a sus circunstancias

únicas, también tienen derechos adicionales relacionados con la forma en que suministran sus servicios.

Afanador y Camargo (2015) quienes realizaron un estudio de la legislación relativa al trabajo a distancia en la ciudad colombiana de San José de Cúcuta. En Colombia se aprobó la ley 1221 en 2008, donde se ordenó el uso del teletrabajo como nuevo sistema de trabajo y una nueva fuente de oportunidades de empleo por medio del uso de las tecnologías de comunicación y la información. Sin embargo, su adopción ha sido paulatina y ha dependido más de la motivación de los gobiernos locales y de las empresas privadas para integrar esta nueva modalidad de trabajo en los entornos laborales, con el fin de producir más empleo y beneficiar, en particular, a los grupos más desfavorecidos. El teletrabajo en empresas privadas y agencias gubernamentales ha dado lugar a una serie de resultados beneficiosos de mejoramiento. Se efectuó el incremento de la adopción del uso de tecnologías de información aplicado a sus labores cotidianas de trabajo. La transformación de la cultura puede lograrse haciendo hincapié en los objetivos y los resultados en lugar de en la asistencia. La alta tasa de desempleo de la ciudad de San José de Cúcuta demuestra la necesidad de implementar una política de fomento del teletrabajo en la ciudad tan pronto como sea posible. Esto se debe a que lo que le ha faltado al teletrabajo es la comercialización y distribución a las empresas del municipio de San José de Cúcuta.

Vélez, C. (2020) en su trabajo de investigación “Análisis de la norma jurídica sobre el teletrabajo en Ecuador y sus vacíos legales”. Aunque Ecuador ha aprobado nuevas leyes que permiten el teletrabajo, el país aún no ha realizado un estudio exhaustivo sobre esta nueva oferta laboral creada por el avance tecnológico. La encuesta preguntó a expertos en derecho de la provincia de Manabí sobre su nivel de familiaridad con el llamado teletrabajo desde el punto de vista de sus diferentes campos del derecho. Los resultados indicaron un desconocimiento de este tipo de regulación, así como de esta novedosa forma de vinculación laboral, así como de los vacíos legales existentes. Al concluir el proceso, elaboramos un informe que contenía un análisis jurídico de las leyes de teletrabajo de Ecuador, así como ideas

de reforma para abordar las lagunas legales generadas por la falta de tales restricciones.

A nivel nacional

Gonzales, (2020) quien realizó un estudio “La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia. Un análisis desde la legislación comparada - Lima”. La investigación fue de carácter cualitativo y descriptivo-explicativo. A lo largo de la época de la pandemia, el gobierno peruano impuso medidas nacionales para salvaguardar el derecho al trabajo, que fueron ineficaces porque no produjeron los efectos deseados, sobre todo cuando los índices de afectación del derecho superaron dramáticamente las limitaciones establecidas. Debido a la ineficacia de las políticas del Estado, éste ha sido incapaz de garantizar el derecho al trabajo que ofreció por primera vez. Esto significa que el gobierno está haciendo realidad lo establecido en el artículo 1 de la Constitución peruana, "Protección y promoción del empleo", el artículo 22 de la Constitución, "Estado y trabajo", y el artículo 24 de la Constitución, "Derechos de los trabajadores". Sin embargo, en naciones como Uruguay y Barbados, han producido mayores resultados que las estrategias de respuesta a la pandemia del gobierno peruano.

Sánchez, (2020) realizó un trabajo de investigación cuyo objetivo principal fue “Proponer la regulación del derecho a la desconexión laboral, como medio de protección de la jornada máxima legal de trabajo y al derecho del descanso efectivo”. Se caracterizó por ser de diseño no experimental y de enfoque mixto. Resultados: se logró evidenciar de que el 72 % de trabajadores encuestados respondieron de que no se respeta la jornada máxima legal de trabajo; el 80 % señalan de que cuando el trabajo es de forma digital, los empleadores argumentan para asignar labores más allá del horario establecido sin pagarles sus horas extras al trabajador. El 84 por ciento admite haber trabajado fuera del horario normal en varias ocasiones; y, por último, el 87 por ciento cree que la jornada a distancia ha alargado su día de trabajo de diversas maneras. Conclusión: se llegó a determinar que el 76 % de trabajadores dicen que es necesario regular la desconexión laboral, el 86 % señalan que se debería sancionar a los empleadores por infringir las normas. Por

tanto, es sumamente necesario proponer una herramienta normativa que regule el derecho a la desconexión laboral en tiempos de pandemia.

Requete, (2020) realizó un trabajo de estudio, tuvo como objetivo principal determinar las limitaciones que se presentan por el trabajo remoto y las condiciones laborales en instituciones públicas. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, descriptivo y transversal; de enfoque cuantitativo. Se logró examinar con respecto a la ley del teletrabajo n° 30036 no se logró considerar taxativamente el trabajo remoto, ello sin embargo está establecido en Decreto de urgencia N° 26-2020. Se logró concluir de que hay necesidad de implementar dentro de la ley de Teletrabajo, el aporte jurídico, donde se especifique a implementarse las disposiciones complementarias finales, debido a que se ha observado limitaciones, tales como: irregularidades en el teletrabajo, falta de preparación de herramientas informáticas adaptado a la para ejecutadas como si fueran presenciales, falta de transparencia en la ejecución de la actividad en el función y celeridad en procedimientos de las entidades.

Mora (2020) realizó una tesis de investigación sobre la ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital en la jornada laboral remota en Perú. El avance de la tecnología ha traído consigo una gran riqueza; sin embargo, la capacidad de superar las limitaciones con esfuerzo en cualquier momento y desde cualquier lugar ha dado lugar a problemas que necesitan un control adecuado. Nuestra sociedad vive actualmente un periodo de transición como consecuencia de la pandemia de Covid-19, que ha dado lugar a la introducción de una nueva modalidad laboral conocida como trabajo a distancia. La proliferación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación permite a los empresarios ejercer un control y una gestión cada vez mayores sobre su personal. Entre las cuestiones que se han planteado en nuestro país figuran el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la salud, al descanso, a la jornada laboral y a la libertad del trabajador para perseguir sus intereses personales y familiares. Sólo a través de un control legal suficiente se protegerá a los empleados de las violaciones de sus derechos a las que se verán sometidos al ejercer esta nueva modalidad de actividad laboral.

A nivel local

Al respecto, se efectuó la búsqueda de varios estudios relacionados a las variables, en que no se logró encontrar trabajos de investigación que se han desarrollado en la región de Tacna; aun es vacío el estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Trabajo a distancia

El trabajo a distancia apareció por primera vez en los años 60 en forma de teletrabajo, gracias a las reflexiones de Robert Weiner, pero se basa fundamentalmente en el concepto de llevar el trabajo al trabajador, en lugar de que el trabajador vaya al trabajo. Las TIC fueron evaluadas por primera vez en 1974 y sus primeras aplicaciones se desarrollaron en forma de teletrabajo, esta actividad fue investigado por Jack Nilles (el Padre del Teletrabajo) en Estados Unidos de América y constituyó un gran paso adelante en la evolución del panorama laboral europeo.

Según (Sánchez, 2017) en su investigación desarrollado indica, que el hecho de que el teletrabajo se incluyera en un entorno de disminución del empleo formal, y que fuera aprobado como modalidad y fuente de empleo para los sectores sin trabajo por los gobiernos de turno, fueron factores importantes para su aceptación.

Por su parte Téllez (2010, p.268), el trabajo a distancia, o teletrabajo, es un método de organización del trabajo que permite a los empleados realizar sus tareas a distancia de la oficina, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. Es decir, es un tipo de trabajo más definido por la sociedad de la información y la comunicación en el sentido de que acerca el trabajo al trabajador.

A medida que la tecnología ha ido mejorando, han surgido nuevos tipos de trabajo a distancia, como los trabajadores que no tienen un horario fijo pero cuyo trabajo consiste en cumplir metas y objetivos en determinadas fechas y modalidades mixtas que combinan el teletrabajo y el trabajo presencial.

2.2.1.1. El teletrabajo

Se investigará las cuestiones asociadas a la adopción de esta nueva modalidad de teletrabajo, así como la ley nacional vigente desde el año 2013. También se hará referencia a la regulación en otras naciones latinoamericanas.

El Decreto Supremo N° 009-2015-TR ha autorizado la Ley 30036, que es la Ley Reguladora del Teletrabajo, y su reglamento. Es una excelente opción para la integración de personas discapacitadas, ya que elimina diversas barreras físicas y geográficas, por lo que ha ganado una gran popularidad en todo el mundo.

Esta situación surgió a causa de la pandemia de covid-19, que no es nueva en nuestro país, y cuyo objetivo es establecer un *modus vivendi* de experiencia laboral entre la población para proteger y evitar vulneraciones del derecho fundamental a la salud y a una existencia saludable. Esta legislación se aplica a los empleados públicos y a los trabajadores cuyo trabajo se realiza en el territorio nacional, así como a las personas físicas o jurídicas y a los organismos públicos que los emplean.

Los artículos 22 y 23 de la Constitución peruana declaran que el trabajo es tanto una responsabilidad como un derecho, así como la base del bienestar social y un método de satisfacción personal. Estas disposiciones sirven de base a la nueva legislación. Se espera que esta nueva flexibilidad en el lugar de trabajo permita a los empleados conciliar mejor sus obligaciones personales y/o familiares sin mermar su productividad. Entre otras cosas, consiste en la prestación de servicios por cuenta ajena que puede establecerse en una conexión laboral desde el hogar, al tiempo que les permite mantener un equilibrio entre sus otras actividades familiares y sociales.

Aunque el teletrabajador realice tareas en distintos lugares de su empleo, esto no se considera trabajo independiente. La norma, por otra parte, significa que el teletrabajador está subordinado en el lugar de trabajo debido a los numerosos instrumentos técnicos bajo los que está supervisado. Sin embargo, la legislación nacional adoptó los siguientes principios: voluntariedad (las modificaciones en la modalidad de trabajo necesitan la cooperación del trabajador), reversibilidad (las modificaciones en la modalidad de trabajo pueden ser revertidas), igualdad de trato

(el empresario debe hacer todo lo posible para que los teletrabajadores reciban un trato igualitario en cuanto a las condiciones de trabajo.

Al respecto, las normas sobre teletrabajo en Perú estaban pensadas para una implementación progresiva, con proyecciones que iban de 2013 a 2021; sin embargo, debido a la pandemia de COVID 19, dicha implementación no se llevó a cabo como estaba previsto, lo que llevó al gobierno a crear el trabajo a distancia como una segunda alternativa al teletrabajo con carácter de urgencia inmediata.

2.2.1.2. Trabajo remoto

El concepto de trabajo a distancia es una figura relativamente nueva en la cultura popular. Como consecuencia de la pandemia del COVID-19, fue necesario ofrecer la posibilidad de trabajar a distancia durante el tiempo de aislamiento social obligatorio, con el fin de garantizar el mantenimiento de la conexión laboral. Se creó en respuesta a esta necesidad.

Según el Decreto de Urgencia N° 026-2020, especifica varias medidas innovadoras y temporales para evitar la propagación del coronavirus en todo el territorio nacional, y en su artículo 16° precisa que el trabajo a distancia, se identifica por la prestación de un servicio subordinado con la figura física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, el trabajador utiliza cualquier intermedio que le permita ejecutar el trabajo fuera del lugar de trabajo. Esta directiva de emergencia autoriza a todos los empresarios e instituciones a modificar inmediatamente la ubicación de los lugares de trabajo de sus empleados.

2.2.2. Marco normativo del trabajo remoto

Cuando se ha alcanzado un acuerdo entre el empresario y el trabajador antes del inicio del teletrabajo, la jornada laboral se aplica al teletrabajo; sin embargo, según el artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias ni de 48 horas semanales en ningún caso. Asimismo, no están comprendidos en la jornada máxima los empleados de dirección, los que no están sujetos al control directo de la jornada de trabajo y los que prestan servicios intermitentes.

Cabe señalar, que ante este nuevo aspecto de la prestación de servicios, las partes tendrán la flexibilidad de acordar que el trabajador pueda distribuir su semana laboral como estime conveniente, hasta un máximo de seis (6) días. También establece el decreto que es responsabilidad del empleador asignar las tareas y mecanismos de seguimiento y reporte del trabajo realizado durante la jornada laboral, de ser posible a través de mecanismos virtuales; por otro lado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 numeral 1 (número 1) del D. U. No 026-2020, el empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores que por su edad y condición clínica sean considerados dentro del grupo de riesgo.

2.2.2.1. Problemática del trabajo remoto

Muchos críticos del Decreto de Urgencia N° 026-2020 han señalado que el documento no logra una regulación exhaustiva del tema porque no menciona aspectos relevantes del desempeño laboral como la comprensión de los gastos cuando los equipos o tecnologías de la información (TI) son compensados por el trabajador, entre otros. En cambio, art. 7 del D.S. N° 010-2020-TR, señala que cuando se utilicen herramientas o recursos propios del trabajador para facilitar el trabajo a distancia, las partes pueden acordar una forma de calcular sus costos adicionales que surjan debido al uso de las herramientas digitales.

Teniendo en cuenta el supuesto anterior, cabe señalar que en el caso de que un trabajador pague por los medios o mecanismos utilizados para crear trabajo a distancia, las partes pueden concertar un entendimiento sobre los gastos adicionales que se producen como consecuencia de la utilización de dichos medios o mecanismos.

2.2.2.2. Derecho a la jornada ordinaria de trabajo

Los componentes más significativos de una relación laboral legal son el establecimiento de una jornada o tiempo de trabajo para las partes implicadas. El establecimiento de esta institución ha sido reconocido por la ley en nuestra nación desde 1919, y ha sido incorporado en la Constitución desde 1979, y sigue estando presente en la Constitución actual, que fue adoptada en 1993 y mantiene este modelo al tiempo que permite cierto grado de flexibilidad. El trabajador tiene

derecho a negarse a trabajar, pero también tiene la responsabilidad de poner su fuerza de trabajo a disposición del empresario durante la jornada laboral.

El horario de trabajo específico es cuándo se espera que los empleados lleguen y salgan de la oficina cada día. Así como los momentos puntuales en los que se debe prestar el servicio dentro de cada día. En el caso del servicio de tiempo fijo y del servicio de tiempo indeterminado, dichas horas son las mismas todos los días del año, tanto para los fijos como para los indefinidos, o pueden variar de un día a otro proporcionalmente, según el calendario.

2.2.2.3. Definición de la jornada ordinaria de trabajo

Según Alonso Olea y Casas Bahamonde, la jornada de trabajo se define como la cantidad de tiempo que un trabajador debe dedicar cada día a la ejecución de su contrato de trabajo, ya sea diaria, semanal o anualmente. También se considera como el periodo de tiempo a lo largo del día durante el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empresario para la realización de los términos del contrato de trabajo.

De acuerdo con el artículo 25 de la Constitución Política del Estado, esta institución jurídica ha sido desarrollada legislativamente, como lo demuestra la aprobación en el D.S. N° 007-2002-TR del Texto Único de la Ley de Tiempo de Trabajo, Horario de Trabajo y Horas Extras y el reglamento promulgado en cumplimiento de dicha ley.

2.2.2.4. Clases de jornada de trabajo

A continuación, se identifica las distintas jornadas de trabajo:

- Jornada laboral a tiempo completo: la distribución y gestión del trabajo se realiza durante la jornada laboral a tiempo cumplido.
- Jornada reducida: Debido a las condiciones físicas específicas, existe una norma única que obliga a reducir la jornada laboral. Esto se debe al hecho de que la jornada laboral es más corta.

- Tanto la distribución como la disposición del trabajo a lo largo de una jornada laboral a tiempo completo son aspectos inherentes a la jornada de trabajo.
- Jornada laboral continua: La jornada laboral comienza y termina con una única pausa de 30 minutos para relajarse o comer en el medio para permitir la máxima productividad.
- La jornada laboral partida se define de la siguiente manera: se realiza una pausa de al menos una hora en medio de la jornada laboral.
- El horario de trabajo es de las diez de la noche a las seis de la mañana del día siguiente. Se pueden hacer turnos de noche.
- El trabajo de vacaciones es el que se realiza en días que no se consideran laborables.
- Las horas extraordinarias se definen como las horas de trabajo que superan el número máximo de horas diarias establecido por la ley.

2.2.2.5. Afectación de la jornada de trabajo en el Perú, por medio del trabajo remoto

Debido al principio de voluntariedad y a la dificultad de implantar el trabajo a distancia a gran escala ante la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, el trabajo remoto no era necesario aplicable a todos los trabajadores fue del grupo cubierto por los conceptos de servicios esenciales. Según el decreto supremo N° 010-2020-TR, se desprende el trabajo a distancia y en él se establece que:

La jornada ordinaria del teletrabajador es la jornada que se acuerda con el empleador antes de iniciar la modalidad de teletrabajo y en el momento del acuerdo mutuo se pone en marcha esta modalidad (p.18).

Existen vacíos legales, como ya se dijo, se publicó el D.U. 127-2020, que pretende subsanar estas fallas en el sector privado, pero deja incertidumbres en el sector público. La Autoridad Nacional del Servicio Civil se ha esforzado por aclarar la confusión en el sector comercial, pero no en el sector público. En concreto, es

improbable que un servidor que utilice la modalidad de teletrabajo genere horas adicionales porque no está sujeto a horas extraordinarias y no existe un horario establecido. Según el informe técnico N° 001282-2020-SERVIR-GRGSC, publicado el 19/08/2020, en el cual se concluye que el horario de trabajo a distancia sería acordado entre el trabajador y la entidad. Antes de instruir esta modalidad o la pactada durante la misma, el servidor público está obligado a estar presente durante toda la misma para la coordinación de cualquier trabajo primordial".

2.2.2.6. Normas laborales dictadas en los tiempos de pandemia

Tabla 1

Normas laborales en pandemia, periodo 2020

Decreto	Fecha de publicación	Contenido
Decreto supremo N° 008-2020-S.A.	11 /03/2020	Declara la emergencia nacional x 90 días calendario y prescribe las medidas de prevención y control de COVID.
Decreto de urgencia N° 026-2020	15/03/2020	Se declara el estado de emergencia y se instituyen las varias medidas de emergencia y provisionales para controlar la propagación del COVID en el País.
Decreto de urgencia N° 029-2020	20/03/2020	Con el fin de mitigar los efectos del COVID, en la economía peruana, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lanzo medidas adicionales para el financiamiento de la Mypes y además de otras medidas.
Decreto de urgencia N° 010 – 2020 - TR	23/03/2020	En el decreto de urgencia se establece medidas excepcionales y transitorias para prevenir la propagación del COVID, desarrolla normas para el sector privado, sobre trabajo a distancia.
Decreto de urgencia N° 038 -2020	13/04/2020	Se establece nuevas medidas para contrarrestar, los perjuicios económicos ocasionados a los trabajadores y a empresas por COVID, y otras iniciativas afines
Decreto de urgencia N° 011 -2020	20/04/2020	Se establece las normas de aplicación del decreto de urgencia N° 038-2020; en el que se crean medidas complementarias para suavizar el golpe que supone para las empresas y bolsillos de los trabajadores.
Decreto legislativo n°1499	09/05/2020	De conformidad con el numeral 5 del art.2, de la ley 31011, ley que delegó en el poder ejecutivo la facultad de legislar varias materias para la atención de emergencias sanitarias ocasionadas por COVID. El Congreso De La Republica delega al poder ejecutivo, el plazo de cuarentena

		y 5 días calendario, facultad de legislar en materia laboral y promoción de empleo, con el fin de garantizar y supervisar la protección de los derechos sociales y laborales de la población afectada.
Decreto supremo N° 094-2020	21/05/2020	Se prorroga el estado de emergencia nacional, debido a las graves condiciones que afectan a la vida del país como consecuencia de COVID, se define las medidas que deben adoptar las personas para la nueva convivencia social.
Decreto de urgencia N° 072-2020	23/06/2020	Modificación del decreto de urgencia 038-2020, que establece medidas complementarias para aminorar el golpe de la economía sufrido por empleados y empresas a causa de la COVID-19 y otras medidas.
Decreto de urgencia n° 078 -2020	01/07/2020	En el ámbito de la emergencia sanitaria del sector público provocado por el COVID, esta ley establece medidas especiales y complementarias para el reembolso de las horas de permiso retribuidos concedidas.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Derecho al trabajo

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú especifica que el empleo es una obligación y un derecho para todas las personas en el Perú. Es la base del bienestar social, así como una fuente de satisfacción personal. (Constitución política del Perú, 2012)

Defensa del ciudadano

El Estado y la sociedad tienen como fin primordial servir al ciudadano. En consecuencia, todos los miembros de la sociedad, así como los distintos organismos estatales, tienen la responsabilidad de proteger a la persona de forma proactiva, global, unificada e integrada. Tiene protección jurídica que está enfocado en el marco psicosomático como también en su libertad, estas se manifiestan en acciones, conductas, derechos y en otras. (Fernández, C. 2005)

Jornada de trabajo:

En días laborables, los empleados pueden trabajar hasta 24 horas al día, y la jornada laboral de 40 o 48 horas se denomina a veces "jornada estándar". En la mayoría de los casos, la jornada laboral es de 8 horas, que pueden repartirse de

forma desigual entre los siete días de la semana, siempre que el número total de horas trabajadas por semana no supere las 48 horas semanales.

Cuando el trabajo se realiza de noche o en condiciones insalubres, la jornada laboral se reduce al mínimo. En caso de empleo intermitente, es posible trabajar más de 8 horas diarias. No son pocas las legislaciones que han disminuido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales. (Ossorio, 1979, p.521)

Teletrabajo

El trabajo se realiza desde un lugar ajeno a la institución o empresa, con el uso de redes de telecomunicaciones, para satisfacer las exigencias del trabajo. (RAE, 2017)

Trabajo a distancia

Cuando las principales responsabilidades laborales de un empleado se llevan a cabo fuera de la oficina y no en la sede física de la institución, se habla de trabajo remoto o a distancia. (DPEJ, 2020)

Trabajo remoto

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinados que realiza el trabajador y que se encuentra físicamente en su domicilio o en lugar de aislamiento desarrollando trabajos a distancia. (D.U. n° 026-2020-EF, D.S. N° 044-2020-PCM y R.M. N° 072-2020-TR)

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio se caracteriza por ser de tipo explicativa, su objetivo de este estudio es explicar los fenómenos y relaciones, la cual tiene como fin conocer su estructura. Este estudio, no se limita a tratar de explicar o resolver un problema, sino que busca sus relaciones causales. (Hernández, et al., 2014)

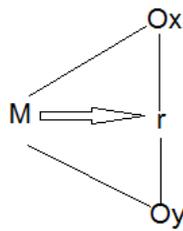
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de estudio, es *no experimental*, debido a que solo se observa situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación. Con el estudio de diseño no experimental, no se pretende manipular las variables de estudiadas sino observarlas tal y como se presentaron en el contexto para analizarlas.

Debido a que el estudio está orientado a la recopilación de datos en un momento determinado, tiene un *aspecto transversal* en términos de relación causal. Se describe la incidencia y la interrelación de una variable en un momento determinado, y se analiza su incidencia e interrelación. (Hernández, et al., 2014)

Por tanto, la metodología y el orden de ideas responde a un estudio transversal, diseño no experimental y de tipo explicativa.

El diagrama de investigación se esquematiza de la siguiente forma:



Donde:

M = Caracteriza la muestra de estudio (Trabajadores o servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tacna).

Ox = Observación de la variable 1: Trabajo a distancia

Oy = Observación de la variable 2: Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.

r = Representa el grado de relación o asociación entre las variables de estudio.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población estuvo conformada por 170 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, teniendo en cuenta los regímenes laborales en las que se encuentran los trabajadores. Según Hernández, et al., (2014) manifiesta que la población es considerada como un conjunto de todas las personas que integran una comunidad o un lugar de estudio.

Tabla 2

Distribución de la población de estudio

Régimen laboral	N° de trabajadores	Muestreo estratificado proporcional
Trabajadores del D.Leg. n° 276.	56	30
Trabajadores del D. Leg. n° 728.	68	36
Trabajadores D.Leg. n° 1057 (CAS)	46	25
Trabajadores Reg. L. Servicio civil N° Ley 30057	0	0
Total general	N = 170	n = 91

Nota: Cuadro de Asignación de Personal, 2022. MPT.

Muestra

La muestra se define como un subconjunto de la población de interés del que se recogen datos y que ha sido debidamente delimitado de antemano, y que debe ser representativo de toda la población, según la definición. (Hernández, et al., 2014)

La fórmula ecuacional para calcular el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)d^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(170) \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(170 - 1) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = 91$$

Donde:

n= Representa la muestra (91 personas)

Z= Nivel de confianza es 95 %

p = Variabilidad positiva es 0,5

q = variabilidad negativa es 0,5

e = margen de error es 0,05

N= Representa la población, es 170 personas.

Se realizó el reemplazo de valores a la fórmula de la muestra ecuacional, y se logró obtener **91 trabajadores administrativos** que laboran en la Municipalidad.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas de recolección:

Se utilizó las siguientes técnicas de recojo de datos:

- Aplicación de la encuesta estructurada, sobre el trabajo a distancia y Jornada laboral ordinaria.
- Revisión de fuentes bibliográficas confiables.

Instrumentos de recolección:

- Se utilizó dos cuestionarios estructurados y validados por juicio de expertos: (Un cuestionario sobre Trabajo a distancia y un cuestionario sobre derechos constitucionales a la jornada laboral ordinaria)

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En relación a la técnica estadística se utilizó las siguientes acciones tales como: codificación, tabulación y posteriormente la obtención de tablas de frecuencia y gráficos pertinentes para el estudio.

Para analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, y los resultados obtenidos permitieron recuentos de frecuencia y gráficos porcentuales. Para ello se utilizó la herramienta informática del Programa SPSS versión 24 y el Microsoft Excel.

En consecuencia, se utilizó el método estadístico de regresión lineal, para la evaluación y verificación de las hipótesis planteadas en el estudio.

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES

El primer paso fue solicitar, junto con la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Tacna, el permiso o licencia correspondiente.

Tras la aprobación de la solicitud del estudio por parte del Municipio, se efectuó la aplicación de cuestionarios diseñados para recopilar datos del personal administrativo de la entidad utilizando la muestra de población del estudio. El proceso de recogida de datos duró unos 4 días aproximadamente.

Luego se procedió desarrollar y presentar los resultados en las tablas de frecuencia y gráficos.

4.1.1. Confiabilidad y validez de los instrumentos

a) Confiabilidad de los instrumentos:

para el análisis de las variables trabajo a distancia y derecho constitucional a la jornada ordinaria se utilizaron formulas estadísticas cuantitativas basadas en la confiabilidad del instrumento. Se realizó con una muestra de 91 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad de Tacna.

El coeficiente Alfa de Cronbach, propuesto por primera vez por Lee, J. Cronbach, se utilizó para evaluar la coherencia de los instrumentos entre sí; esta técnica se utiliza a menudo para calibrar la calidad de los cuestionarios. Si se analizan los ítems de un cuestionario y se comprueba que están adecuadamente

conectados, se puede utilizar este método para calibrar la fiabilidad de las preguntas internas de la encuesta. Como resultado, la siguiente ecuación lo describe perfectamente:

$$\alpha = \frac{K (COV/VAR)}{1 + (K - 1)(COV/VAR)}$$

Donde:

K = Representa el número de ítems.

COV = Representa la media de las covarianzas de los ítems.

VAR = Representa la media de las varianzas de los ítems

Confiabilidad del cuestionario: Trabajo a distancia

Tabla 3

Estadístico de confiabilidad – Trabajo a distancia

Alfa de Cronbach	Alda de Cronbach basado en los elementos tipificados	N de elementos
0,880	0,885	16

Nota: Resultado obtenido del Reporte de SPSS 24

Tabla 4

Estadístico de la escala – Trabajo a distancia

Estadísticos de la escala			
Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
55,637	110,434	10,5087	16

Nota: Reporte de SPSS 24

Interpretación

Según la aplicación del cuestionario, se ha podido evaluar el trabajo a distancia; este cuestionario contiene 16 preguntas y se ha considerado fiable. El alfa de Cronbach para toda la escala fue de 0,880; lo que indica una gran coherencia interna de los ítems y una buena homogeneidad entre las medidas.

Confiabilidad del cuestionario: Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.

Tabla 5

Estadístico de confiabilidad – Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach Basado en los Elementos Tipificados	N de elementos
0,890	0,893	10

Nota: Reporte de SPSS 24

Tabla 6

Estadístico de la escala – Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
35,264	54,441	7,3784	10

Nota: Reporte de SPSS 24

Interpretación

En la tabla 5, los resultados permitieron evaluar el grado de vulneración del derecho constitucional a una jornada laboral ordinaria, el cuestionario consta de 10 preguntas y resultó fiable. Dado que el coeficiente de alfa de Cronbach para la escala total fue de 0,89; se concluye que la consistencia interna de los ítems es alta y la homogeneidad de las escalas es sobresaliente.

b) Validez de los instrumentos

El cuestionario de 15 preguntas sobre Trabajo a distancia, ha sido sometido a la evaluación de 2 expertos, cada uno de los cuales ha recibido un documento (instrumento de evaluación con sus respectivos criterios).

Del mismo modo, el instrumento del cuestionario Derecho Constitucional a una Jornada Laboral Ordinaria, fue sometido a un examen pericial para examinar su contenido, pertinencia, coherencia, lenguaje y otros factores pertinentes. Los cuestionarios se sometieron a la revisión de expertos, que concluyó que eran instrumentos válidos y de aplicación favorable. (Ver anexos 2)

Tabla 7

Cuadrado de evaluación de validez de los instrumentos – Juicio de expertos

N°	Evaluación de expertos	Resumen de validez
1.- Experto 1	Mgr. Abog. Alberto Carlos Pacci Cárdenas	Aplicabilidad del instrumento
2.- Experto 2	Mgr. Abog. Isabel Rodríguez Monzón	Aplicabilidad del instrumento
3.- Experto 3	Abog. Kevin Gabriel Gómez Choquiza	Aplicabilidad del instrumento
		Los instrumentos superan la prueba de validez; entre 62 a 82 % de validez favorable y aplicable.

Nota: esta tabla muestra la validez de los expertos

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable Independiente:

Datos generales del trabajador administrativo

Tabla 8

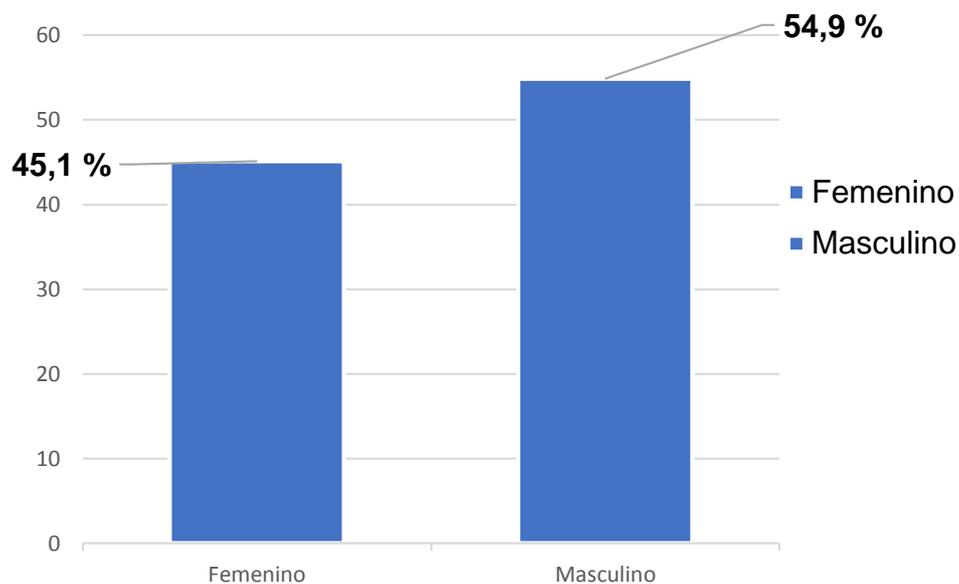
Distribución de frecuencia de los trabajadores, según el género en la Municipalidad

	Género	N°	Porcentaje %
Válido	Femenino	41	45,1
	Masculino	50	54,9
	Total	91	100,0

Nota: Cuestionario administrado a trabajadores

Figura 1

Género de los trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Tacna



Nota: esta gráfica representa el resultado de género de los trabajadores.

Interpretación

En la tabla 8 y figura respectiva, se observa resultados donde el 54,9 % del personal administrativo de la Municipalidad son del sexo masculino y el 45,1 % del personal son del sexo femenino.

Tabla 9

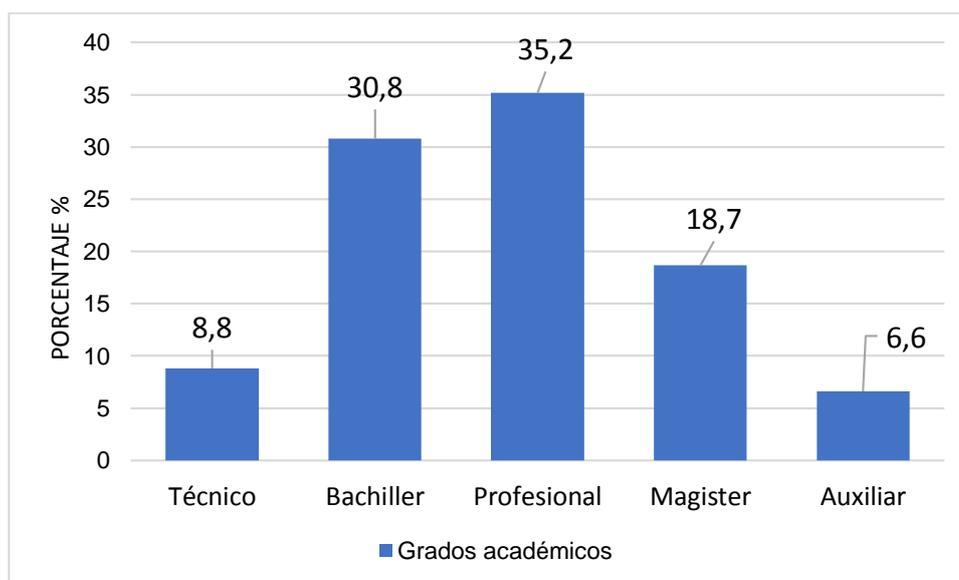
Distribución de frecuencia de los trabajadores, según el grado académico alcanzado como trabajador de la Municipalidad

Grado académico		N°	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válido	Técnico	8	8,8	8,8
	Bachiller	28	30,8	39,6
	Profesional	32	35,2	74,7
	Magister	17	18,7	93,4
	Auxiliar	6	6,6	100,0
Total		91	100,0	

Nota: Cuestionario administrado a trabajadores

Figura 2

Grado académico alcanzado en los trabajadores de la Municipalidad



Nota: esta gráfica representa Grado Académico de los trabajadores

Interpretación

En la tabla 9 y figura respectiva, se aprecia los resultados donde el 8,8 % del personal son Técnicos, el 30,8 % tienen grado de bachiller, el 35,2 % son profesionales titulados; seguido de 18,7 % del personal tienen grado de magister; mientras que 6,6 % de trabajadores son auxiliares administrativos en la Municipalidad Provincial de Tacna.

Tabla 10

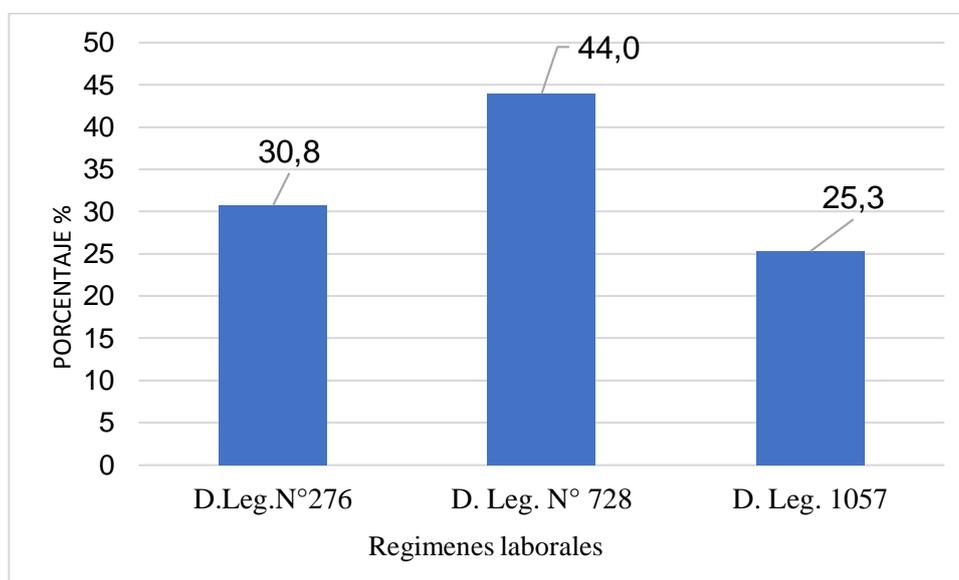
Distribución de frecuencia de los trabajadores de la Municipalidad, según régimen laboral con la que laboran en la Municipalidad.

Regímenes laborales	N°	Porcentaje %
D.Leg.N°276	28	30,8
D. Leg. N° 728	40	44,0
D. Leg. 1057	23	25,3
Total	91	100,0

Nota: Cuestionario administrado a trabajadores

Figura 3

Régimen laboral de los trabajadores en la Municipalidad



Nota: esta gráfica representa el resultado de Régimen Laboral

Interpretación

Con respecto a la tabla 10 y figura respectiva, se aprecia que el 30,8 % de trabajadores administrativos de la Municipalidad se encuentran en el Régimen laboral D. Leg. N° 276; seguido de un 44,0 % de trabajadores se encuentran en el Régimen laboral D. Leg. N° 728; mientras que el 25,3 % del personal en la Municipalidad pertenecen al Régimen laboral D. Leg.1057. Ello permite determinar que casi la mayoría del personal administrativo vienen laboran en el Régimen laboral D. Leg. N° 728 en un 44, 0% en su mayoría.

De la Variable: **Trabajo a distancia**

Tabla 11

Análisis de variabilidad de la variabilidad de la variable Trabajo a distancia

Estadísticas descriptivas			
	N	MEDIA	VARIANZA
1. Cree que el tiempo que pasa cada día teletrabajando es mayor que el tiempo pasas físicamente en la oficina.	91	3,967	0,988
2. Crees que su lugar de trabajo o su empleador no reconoce las horas extraordinarias de teletrabajo.	91	3,879	0,907
3. Tu entidad o empleador pone a tu disposición las herramientas digitales de teletrabajo adecuadas y oportunas.	91	4,791	1,034
4. Crees que siete días a la semana de teletrabajo son suficientes.	91	4,033	1,010
5. Una vez por semana, a cualquier hora del día, puede dejar de utilizar los ordenadores de la oficina o los de su propia instalación de teletrabajo.	91	3,967	0,899
6. Cree Ud., que su jornada laboral se ha visto afectada ante la realización de la modalidad de teletrabajo.	91	3,846	0,967
7. Considera Ud., que el empleador le asigna labores más allá del horario bajo la justificación de que el trabajo es digital.	91	3,703	1,233
8. Crees que el tiempo que pasas trabajando desde casa cada día es mayor que el que pasas trabajando en tu oficina.	91	3,703	1,078
9. El empleador de su lugar de trabajo reconoce y compensa las horas extraordinarias y las horas extra trabajadas.	91	3,824	0,991
10. Los trabajadores son compensados por su lugar de trabajo o empleador por el uso de los instrumentos esenciales necesarios para realizar su trabajo a distancia.	91	2,747	1,458
11. Como trabajador de la Municipalidad, consideras que trabajas los 7 días de la semana en la modalidad de trabajo remoto.	91	2,615	1,328
12. En cualquier momento, de día o de noche, puede apagar los ordenadores de acceso remoto de su centro de trabajo.	91	2,780	1,796
13. Crees que los trabajadores a distancia respetan al máximo la jornada legal de trabajo.	91	3,132	1,382
14. Las actividades de la jornada laboral en su oficina pueden controlarse mediante el seguimiento de asistencia virtual (horas de inicio y fin).	91	3,220	1351
15. Cree que su horario laboral ha aumentado desde que empezó a teletrabajar y a trabajar desde casa.	91	3,055	1,475
16. Existe una asociación entre el trabajo a distancia y el teletrabajo a lo largo de la	91	3,374	1,414

jornada laboral y el aumento de los niveles de estrés entre los trabajadores.

Nota: Resultado obtenido mediante el software estadístico SPSS

Interpretación

Conforme a la tabla 11, se observa que la pregunta 03, tiene una media más alta de 4,791 y una varianza de 1,034; mientras que la pregunta 11 tiene la variabilidad más baja con una media de 2,615 y una varianza de 1,328 puntos. Por tanto, las preguntas que tienen mayor variabilidad son las que favorecen positivamente a la variable.

La variable “**Trabajo a distancia**” es transformada a partir de sus dimensiones y categorizadas, tal como se observan:

Tabla 12

Calcula de la escala de evaluación de baremo: Trabajo a distancia

Intervalo	Nivel o escalas
[Min 30 - 45	Bajo
46 – 61	Moderado
62 – 76 Máx]	Alto

Nota: Reporte de SPSS 24

Tabla 13

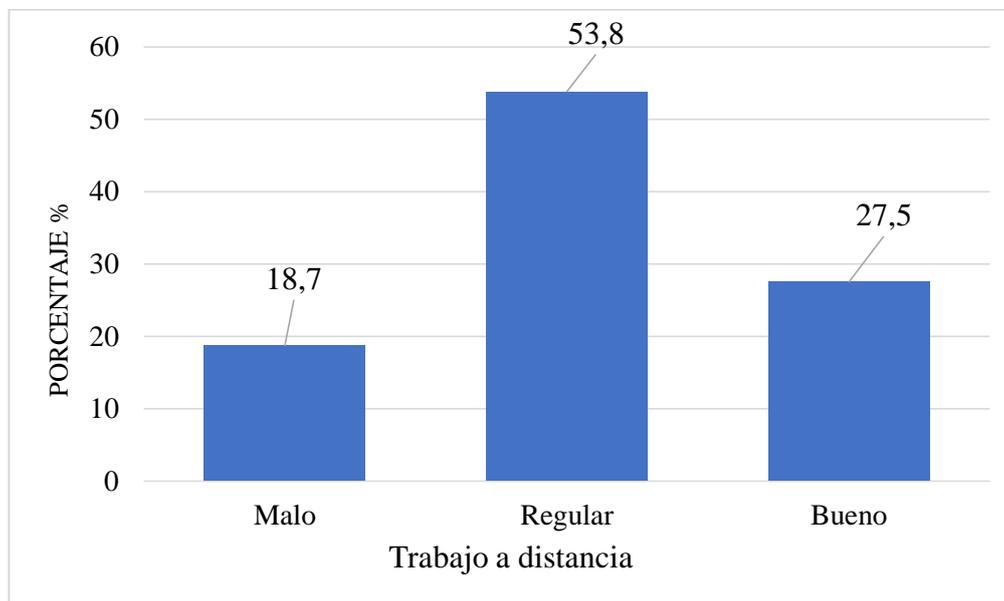
Distribución de frecuencia, según el nivel de desarrollo del trabajo a distancia en los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Tacna

		N°	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válido	Malo	17	18,7	18,7
	Regular	49	53,8	72,5
	Bueno	25	27,5	100,0
	Total	91	100,0	

Nota: Cuestionario administrado a trabajadores

Figura 4

El nivel de desarrollo del Trabajo a Distancia en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincia de Tacna



Nota: Tabla 13

Interpretación

En la tabla 13 y figura respectiva, se observa los resultados obtenidos, donde el 18,7 % de trabajadores respondieron que el desarrollo del trabajo a distancia es de nivel malo; el 53,8 % de personal administrativo respondieron que es de regular nivel el desarrollo del trabajo a distancia; mientras que un 27,5 % del personal, señalaron que el desarrollo del trabajo a distancia en la Municipalidad es bueno. Por tanto, la mayoría de los trabajadores administrativos encuestados en la Municipalidad Provincial de Tacna, señalan que el trabajo a distancia desarrollado es de nivel regular (53,8 %); ello significa que los trabajadores de la Municipalidad, desarrollan sus trabajos a distancia de forma regular con algunas deficiencias.

Dimensión: Teletrabajo

Tabla 14

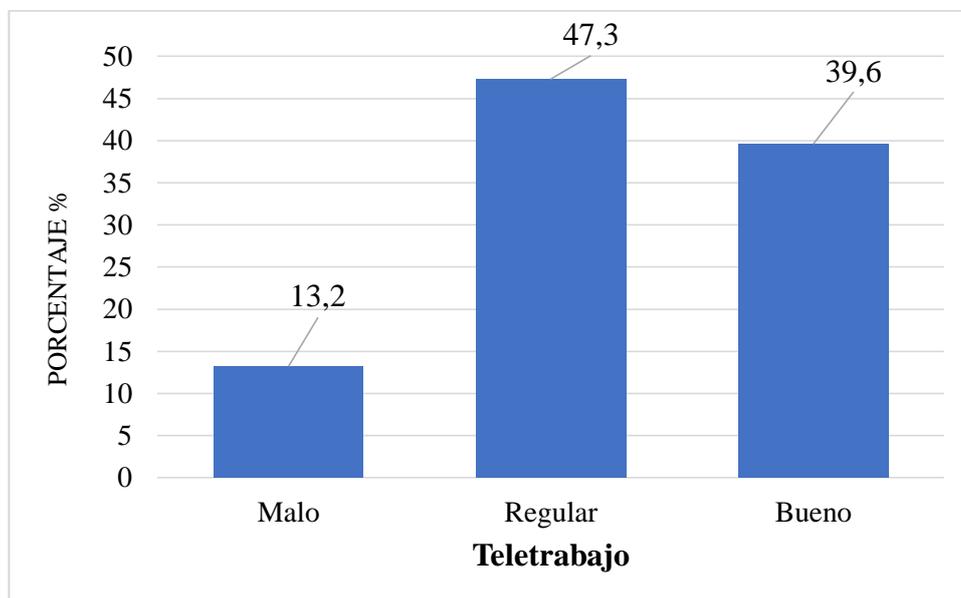
Distribución de frecuencia, según la dimensión teletrabajo realizado por trabajadores administrativos de la Municipalidad de Tacna

		N°	Porcentaje%	Porcentaje acumulado%
Válido	Malo	12	13,2	13,2
	Regular	43	47,3	60,4
	Bueno	36	39,6	100,0
	Total	91	100,0	

Nota: Cuestionario administrado a trabajadores

Figura 5

La dimensión Teletrabajo realizado por trabajadores administrativos de la Municipalidad de Tacna



Nota: Tabla 14

Interpretación

De acuerdo a la tabla 14 y figura respectiva, se aprecia resultados, donde el 13,2 % de personal administrativo muestran que el Teletrabajo es desarrollado de forma deficiente o malo; seguido de un 47,3 % de trabajadores administrativos muestran

de que el teletrabajo es desarrollado de forma regular; mientras que el 39,6 % del personal administrativo muestran que el Teletrabajo es realizado de forma adecuado y bueno. En conclusión, la mayoría de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Tacna, en tiempo de pandemia; el 47,3 % realizaron regularmente y con algunas deficiencias funciones de teletrabajo desde su domicilio.

Dimensión: Trabajo remoto

Tabla 15

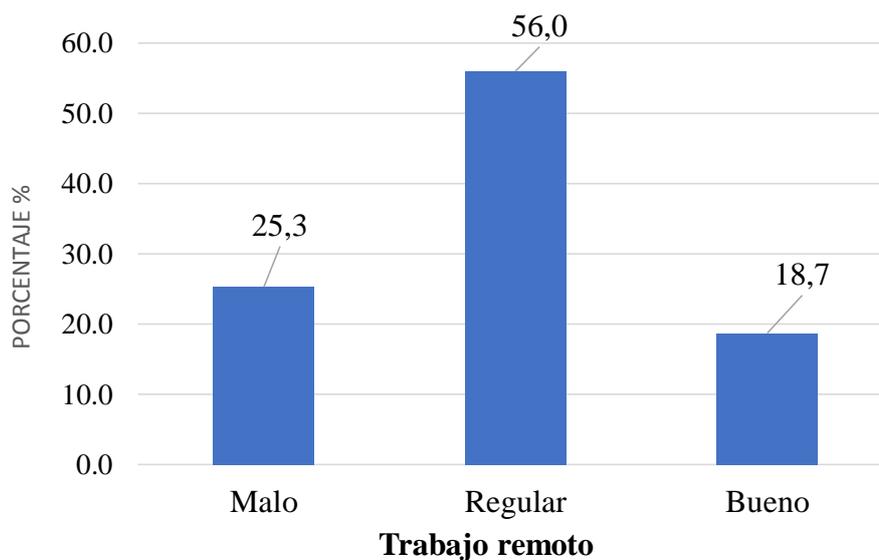
Distribución de frecuencia, según la dimensión Trabajo Remoto en trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Tacna

		N°	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válido	Malo	23	25,3	25,3
	Regular	51	56,0	81,3
	Bueno	17	18,7	100,0
	Total	91	100,0	

Nota: cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 6

La dimensión Trabajo remoto en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna



Nota: Tabla 15

Interpretación

Según la tabla 15 y figura respectiva, se observa resultados, donde el 25,3 % de personal administrativo realizan mal desarrollo del trabajo remoto; el 56,0 % de trabajadores realizan regular forma de trabajo remoto; mientras que el 18,7 % de trabajadores muestran que realizan buen nivel de trabajo remoto. En conclusión, el 56,0 % de empleados públicos de la Municipalidad de Tacna realizaron sus

funciones a través de acceso remoto de manera regular a pesar de experimentar problemas de conectividad e internet.

4.1.3. Análisis descriptivo de la variable dependiente:

Variable: Derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo

Tabla 16

Análisis de variabilidad del Derecho constitucional a la jornada laboral ordinaria

Estadística descriptiva			
	N	MEDIA	VARIANZA
1.El tipo de trabajo de jornada laboral que desarrolla en su centro laboral, es a tiempo completo.	91	3,593	1,266
2.Ud., como trabajador, el horario de trabajo que realiza a tiempo completo, es de 8 horas de lunes a viernes.	91	3,516	1,141
3.El sobretiempo que realiza en su trabajo, es reconocido económicamente.	91	3,462	1,229
4.Los descansos, de los días domingos, feriados y vacaciones, no les son reconocidos y remunerados en su centro laboral.	91	3,319	1,197
5.Consideras que su empleador utiliza sistema de control por medios informáticos del trabajo que realiza, son excesivamente estrictos.	91	3,538	1,029
6. Considera Ud., que, a nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores se encuentra legalmente regulados en su centro laboral.	91	3,538	1,029
7.Su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo.	91	3,429	0,959
8.El cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso.	91	3,484	0,875
9.Considera que la actividad laboral virtual ha afectado su salud física y emocional.	91	3,835	0,806
10. En su centro laboral, los trabajadores tienen derecho a la desconexión virtual fuera de su horario de trabajo y cumple con la limitación del uso de medios de comunicación en horario de descanso y respeta la duración máxima de su jornada de trabajo.	91	3,473	1,185

Nota: resultado obtenido por medio de SPSS

Interpretación

En la Tabla 16, se observa el nivel de variabilidad del total de preguntas que conforman el cuestionario de la variable Vulneración del Derecho Constitucional a la Jornada de Trabajo Remoto, presentándose en la pregunta 09, de mayor o superior variabilidad con un media de 3,835 y una varianza mayor de 0,806; mientras que en la pregunta 07 se presenta una menor variabilidad con una media de 3,429 y una varianza menor de 0,959; por tanto, siendo las preguntas de mayor y menor variabilidad las que favorecen positivamente a su respectivas variables.

Variable: *Derecho constitucional a la jornada de trabajo ordinaria*

Tabla 17

Cálculo de la escala de evaluación de baremo: derecho constitucional a la jornada de trabajo ordinaria

Intervalo	Nivel
[Mínimo 17 - 27	Bajo
28 – 38	Regular
39 – 48 Máximo]	Alto

Nota: Reporte de SPSS 24

Tabla 18

Distribución de frecuencia, según Nivel de vulneración del derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad de Tacna

		N°	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válido	Bajo	16	17,6	17,6
	Regular	42	46,2	63,7
	Alto	33	36,3	100,0
	Total	91	100,0	

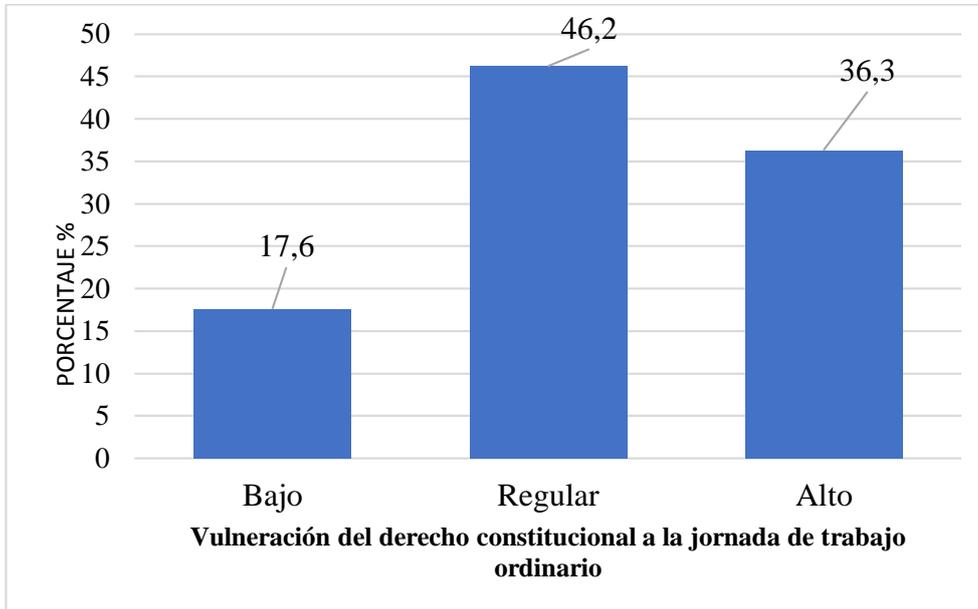
Nota: cuestionario administrado a trabajadores

Interpretación

Conforme a la tabla 16, en Municipio el 17, 6% de los trabajadores perciben un nivel bajo de vulneración del derecho constitucional a la jornada de Trabajo, el 46,2 % de los trabajadores perciben que el derecho constitucional a la jornada de trabajo es vulnerado regularmente, y el 36,3 % de trabajadores perciben un nivel alto de vulneración a sus derechos. Se concluye que la mayoría de trabajadores encuestados consideran que, en la Municipalidad de Tacna, se vulneró regularmente y sistemáticamente en el derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo, de 46,2 % en tiempos de pandemia. Es decir, que los empleados declaran haber trabajado más de ocho horas diarias sin ejercer su derecho a la desconexión virtual, sin recibir compensación adicional y con algunas deficiencias en la provisión de materiales y aparatos informáticos para el desarrollo del trabajo.

Figura 7

Nivel de vulneración del Derecho constitucional a la jornada de trabajo ordinario de los Trabajador Administrativo de la Municipalidad provincial de Tacna.



Nota: Tabla 16

Dimensión: Elementos de la jornada de trabajo

Tabla 19

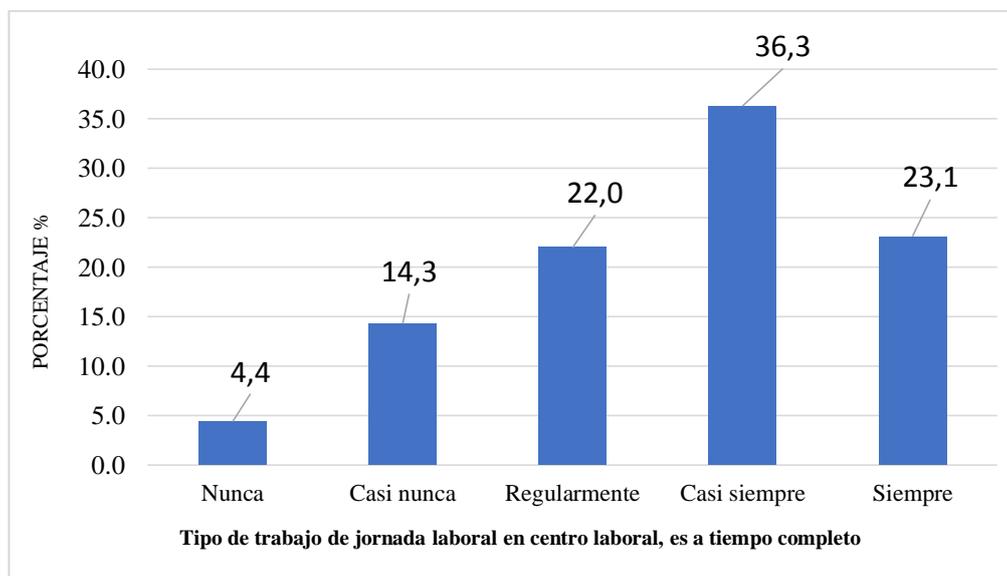
El tipo de trabajo de jornada laboral que desarrolla en su centro laboral, es a tiempo completo

Categorías	N°	Porcentaje %
Nunca	4	4,4
Casi nunca	13	14,3
Regularmente	20	22,0
Casi siempre	33	36,3
Siempre	21	23,1
Total	91	100,0

Nota: cuestionario administrado a trabajadores de la MPT.

Figura 8

Tipo de trabajo de jornada laboral que desarrolla en su centro laboral, es a tiempo completo



Nota: Este gráfico representa Tipo de trabajo de jornada laboral, es a tiempo completo

Interpretación

En la tabla 19 y figura respectiva, el 4,4 % de trabajadores afirma que nunca hace teletrabajo o trabajo a distancia a tiempo completo, el 14,3 % dice que casi nunca hacen teletrabajo, el 22,0 % hacen teletrabajo a tiempo completo con regularidad,

el 36,3 % dicen que casi siempre hacen teletrabajo, y el 23,1% afirma que lo hacen con frecuencia el trabajo a distancia.

Tabla 20

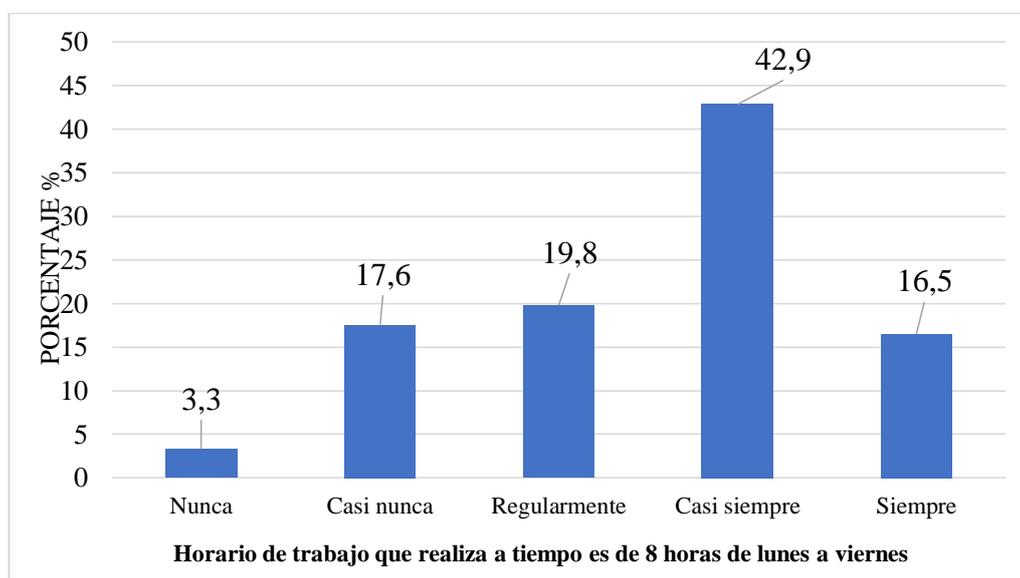
El horario de trabajo que realiza a tiempo completo, de 8 horas de lunes a viernes

	Categorías	Nº	Porcentaje %
Válido	Nunca	3	3,3
	Casi nunca	16	17,6
	Regularmente	18	19,8
	Casi siempre	39	42,9
	Siempre	15	16,5
	Total	91	100,0

Nota: Cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 9

Horarios de trabajos que realiza a tiempo completo, de 8 horas de lunes a viernes



Nota: Este gráfico representa Horario de trabajo que realiza es 8 horas completo

Interpretación

Conforme a la tabla 20 y figura respectiva, se observa los resultados obtenidos, donde el 3,3 % de los trabajadores administrativos encuestados señalan que nunca

hacen trabajos a tiempo completo de 8 horas; el 17,6 % consideran que casi nunca realizan trabajos a tiempo completo de 8 horas; el 19,8 % de trabajadores consideran que dicha situación se da regularmente; el 42,9 % consideran que el horario del teletrabajo o trabajo remoto Casi siempre hacen a tiempo completo, el 16,5 % realizan trabajo a tiempo completo de 8 horas de lunes a viernes frecuentemente.

Tabla 21

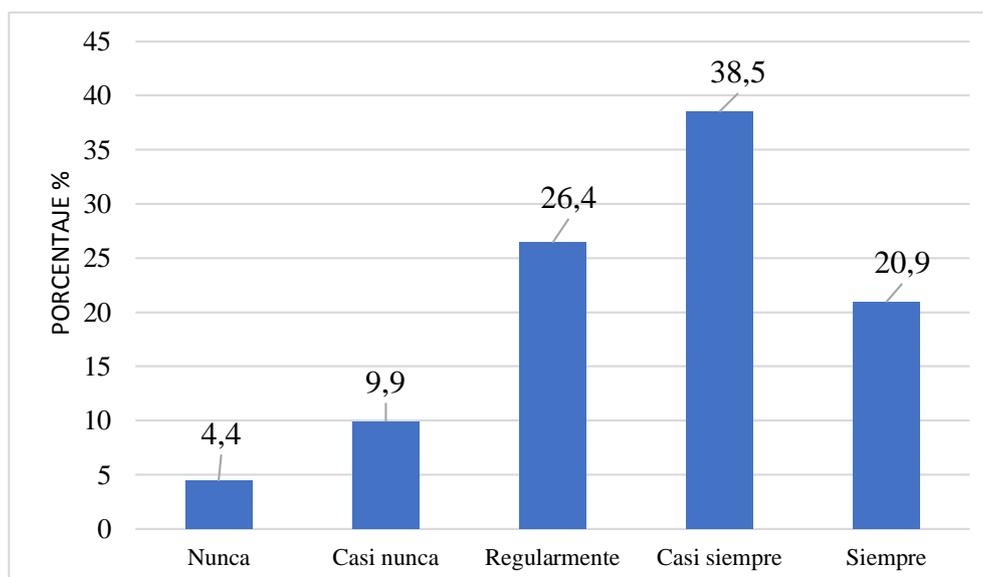
El sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente

	Categorías	N°	Porcentaje %
Válido	Nunca	4	4,4
	Casi nunca	9	9,9
	Regularmente	24	26,4
	Casi siempre	35	38,5
	Siempre	19	20,9
	Total	91	100,0

Nota: cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 10

Sobretiempo que realiza en su trabajo es reconocido económicamente



Nota: Tabla 19

Interpretación

De acuerdo a la tabla 21, los resultados indican que el 4,4 % de los trabajadores creen que nunca reciben compensación o reconocimiento por horas extras, el 9,9 % considera que casi nunca recibe reconocimiento, el 26,4 % cree que recibe compensación de forma regular, el 38,5 % cree que casi siempre recibe reconocimiento, y el 20,9 % considera que siempre recibe compensación.

Tabla 22

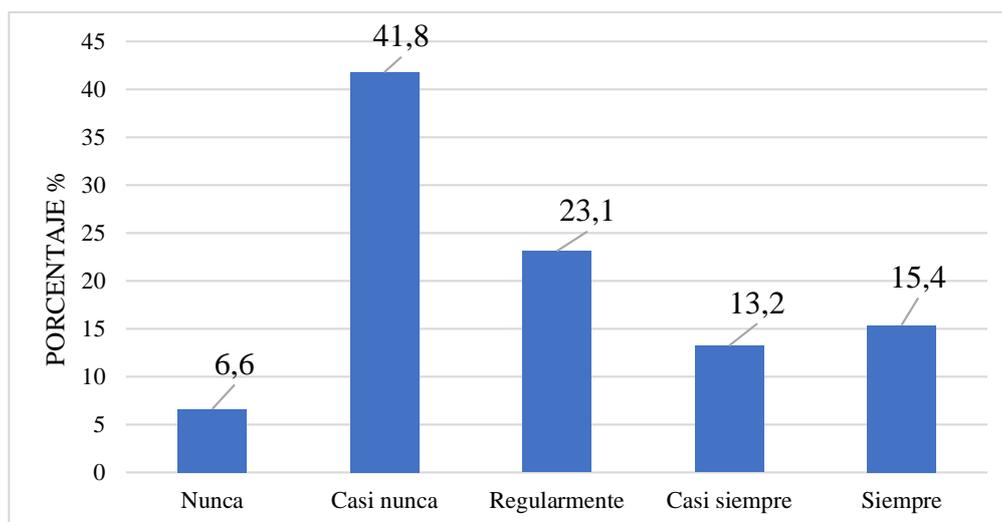
Los descansos, por los días domingos, feriados y vacaciones, les son reconocidos y remunerados en su centro laboral

	Categorías	Nº	Porcentaje %
Válido	Nunca	6	6,6
	Casi nunca	12	41,8
	Regularmente	21	23,1
	Casi siempre	38	13,2
	Siempre	14	15,4
	Total		91

Nota: cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 11

Los descansos, por los días Domingos, feriados y vacaciones, le son reconocidos y remunerados en su centro laboral.



Nota: Tabla 20

Interpretación

De acuerdo a la tabla 22 y figura respectiva, se observa que el 6,6 % de trabajadores administrativos respondieron que Nunca son reconocidos y remunerados por los días de descanso como domingos, feriados y vacaciones; el 41,8 % de trabajadores considera que Casi nunca no son reconocidos y remunerados por los días de descanso; el 23,1 % dice que regularmente le son reconocimientos y remunerados los días de descanso; el 13,2 % de los trabajadores señalan que Casi siempre son reconocidos por los días de descanso; el 15,4 % consideran que siempre le son reconocidos y remunerados por los días de descanso como domingos, feriados y vacaciones.

Tabla 23

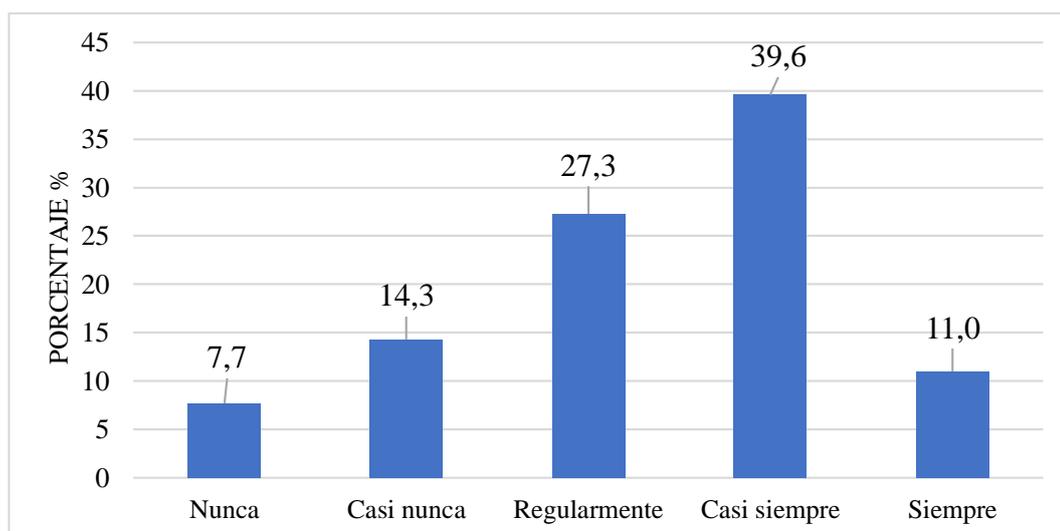
Su empleador utiliza sistema de control por medios informáticos del trabajo que realiza y son extremadamente estrictos.

Categorías	Nº	Porcentaje %
Nunca	7	7,7
Casi nunca	13	14,3
Regularmente	25	27,3
Casi siempre	36	39,6
Siempre	10	11,0
Total	91	100,0

Nota: Cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 12

Su empleador utiliza sistema de control por medios informáticos del trabajo que realiza, y son extremadamente estrictos



Nota: Tabla 21

Interpretación

En la tabla 23 y figura respectiva, se observa los resultados, donde el 7,7 % Nunca su empleador utiliza sistema de control por medios informáticos; el 14,3 % de trabajadores consideran que Casi nunca su empleador no utiliza sistema de control; mientras que el 27,5 % de trabajadores muestran que en Regularmente su empleador utiliza un sistema de control informáticos, que es excesivamente estricto; el 39,6% del personal administrativo encuestado considera que Casi siempre su empleador

utiliza el sistema de control informático de forma excesivamente estricto; sin embargo, el 11,0 % del personal consideran que siempre efectúan el control sistemático excesivamente estricto.

Tabla 24

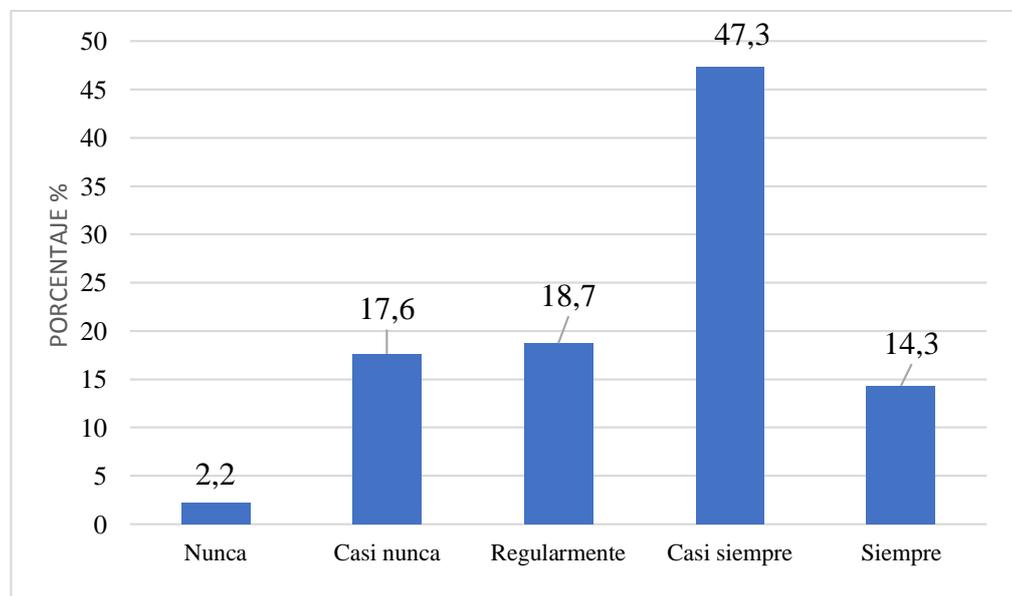
A nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores se encuentra legalmente regulados

	Categorías	Nº	Porcentaje %
Válido	Nunca	2	2,2
	Casi nunca	16	17,6
	Regularmente	17	18,7
	Casi siempre	43	47,3
	Siempre	13	14,3
	Total	91	100,0

Nota: cuestionario administrado a los trabajadores de la MPT

Figura 13

El pago de las horas extras a los trabajadores se encuentra legalmente regulados.



Nota: Tabla 22

Interpretación

De acuerdo a la tabla 24 y figura respectiva, se aprecia que el 2,2% de trabajadores consideran que nunca fue regulado legalmente el pago de horas extras; el 17,6 % consideran que el pago de horas extras casi nunca está regulado legalmente; el 18,7% de trabajadores señalan que regularmente si está regulado el pago de horas extras; mientras que el 47,3% consideran que el pago de horas extras Casi siempre está regulado legalmente; sin embargo, el 14,3% de trabajadores consideran que siempre está regulado legalmente el pago de horas extras en el ordenamiento jurídico peruano.

Tabla 25

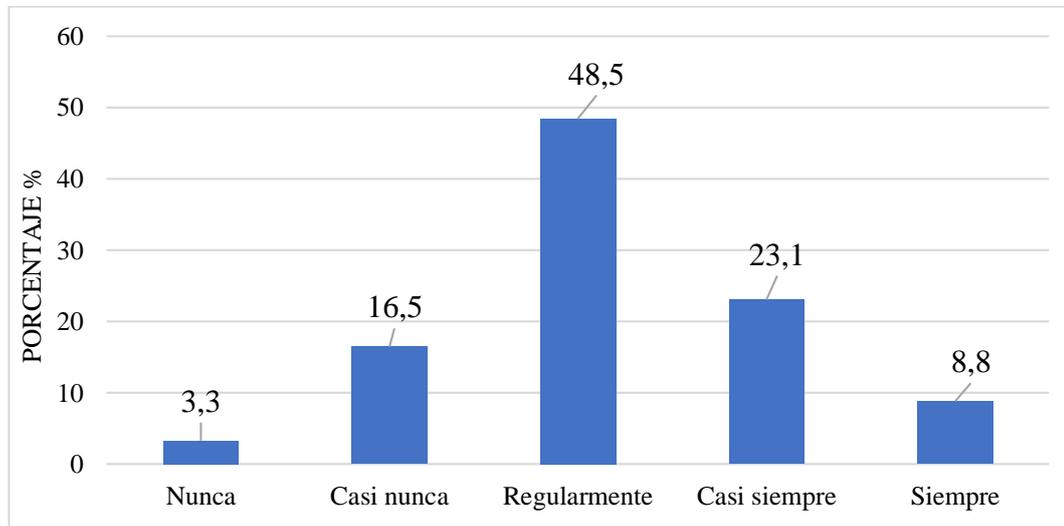
Su carga laboral es razonable en virtud de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo

		N°	Porcentaje %	Porcentaje acumulado %
Válido	Nunca	3	3,3	3,3
	Casi nunca	15	16,5	19,8
	Regularmente	44	48,4	68,2
	Casi siempre	21	23,1	91,2
	Siempre	8	8,8	100,0
	Total	91	100,0	

Nota: Cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 14

Su carga laboral es razonable en virtual de su capacidad y responsabilidad dentro de su jornada de trabajo



Nota: Tabla 23

Interpretación

De acuerdo a la tabla 25, el 3,3 % de los trabajadores afirman que su carga de trabajo nunca está en términos virtuales de su capacidad y responsabilidad para su trabajo; el 16,5 % afirma que casi nunca está en términos virtuales de su capacidad y responsabilidad; el 23,1 % afirma que regularmente está en términos virtuales de su capacidad y responsabilidad; solo el 8,8 % de los trabajadores está de acuerdo en que su tarea está siempre dentro de su capacidad y responsabilidad, a pesar de que el 48,4 % de los encuestados así lo cree.

Tabla 26

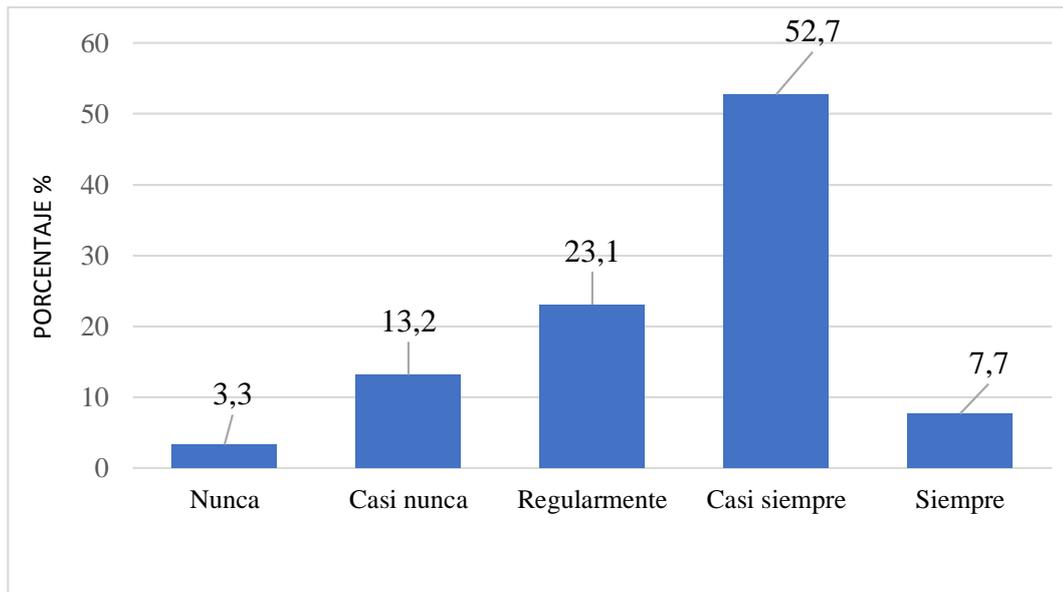
El cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso

	Categorías	N°	Porcentaje %
Válido	Nunca	3	3,3
	Casi nunca	12	13,2
	Regularmente	21	23,1
	Casi siempre	48	52,7
	Siempre	7	7,7
	Total		91

Nota: cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 15

El cumplimiento de su jornada laboral sin extensión le permite efectivizar su derecho al descanso.



Nota: Tabla 24

Interpretación

De acuerdo a la tabla 26 y figura respectiva, se observa que el 3,3 % consideran que Nunca se efectiviza su derecho al descanso ya que trabaja más horas de jornada laboral; el 13,2 % de trabajadores consideran que Casi nunca se efectiviza su derechos al descanso ya que trabajan más horas extras; mientras que el 23,1 % de trabajadores consideran regularmente si se cumple el derecho al descanso sin

extensión de jornada laboral; el 52,7 % de los empleados creen que tienen acceso a su derecho al descanso cuando trabaja la jornada completa sin horas adicionales, mientras que el 7,7 % creen que siempre puede ejercer su derecho al descanso.

Tabla 27

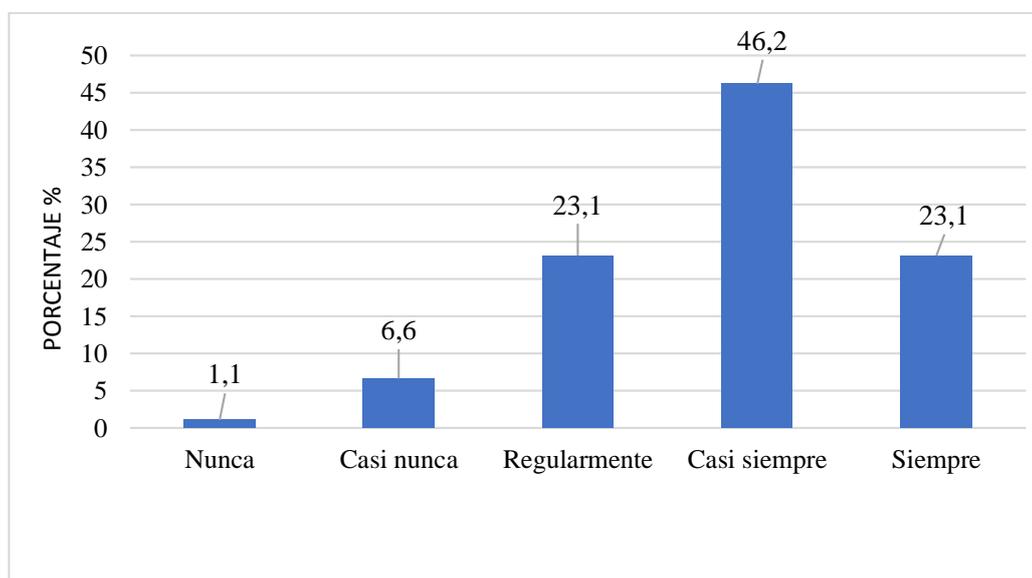
La actividad laboral de forma virtual realizada ha afectado su salud física y emocional

	Categorías	N°	Porcentaje %
Válido	Nunca	1	1,1
	Casi nunca	6	6,6
	Regularmente	21	23,1
	Casi siempre	42	46,2
	Siempre	21	23,1
	Total		91

Nota: cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 16

La actividad laboral virtual (trabajo a distancia) ha afectado su salud física y emocional



Nota: Tabla 25

Interpretación

Se comprueba en la tabla 27 y figura correspondiente, donde el 1,1 % de los empleados cree que sus actividades de teletrabajo y trabajo a distancia no han tenido ningún efecto negativo sobre su salud y su estado emocional; mientras que el 23,1 % de trabajadores afirman que al realizar su actividad laboral en modalidad de

teletrabajo o trabajo remoto, regularmente le ha afectado su estado salud y emocional; mientras que el 46,2 % de tragadores en su mayoría indican que Casi siempre le afecta su estado de salud y emocional; y el 23,1% dicen que siempre les afecta en su estado de salud y emocional al desarrollar trabajo a distancia.

Tabla 28

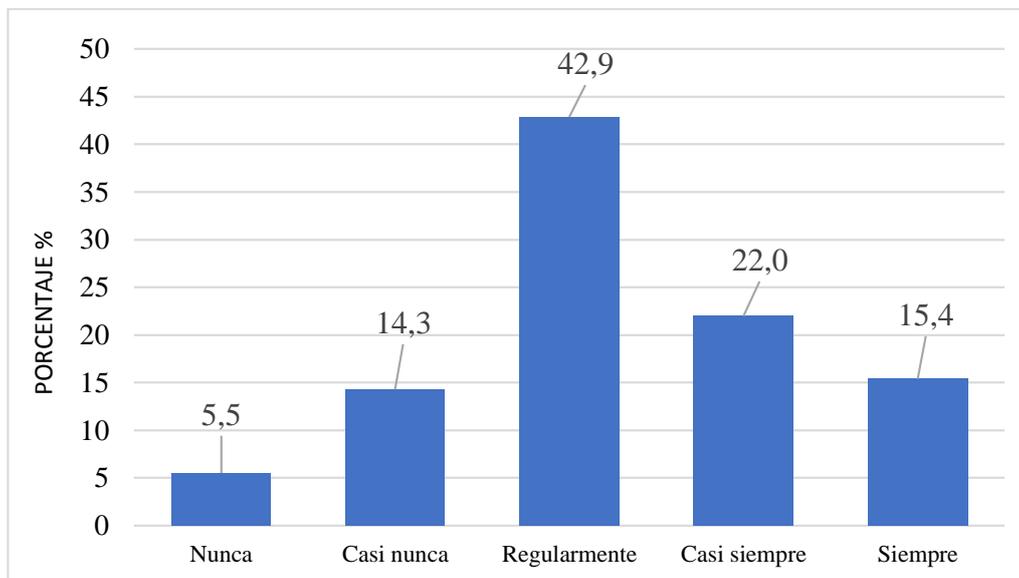
Los trabajadores tienen derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo, se cumple con la limitación de uso de medio de comunicación, y se respeta la duración máxima de su jornada de trabajo.

Categorías	Nº	Porcentaje %
Nunca	5	5,5
Casi nunca	13	14,3
Regularmente	39	42,9
Casi siempre	20	22,0
Siempre	14	15,4
Total	91	100,0

Nota: cuestionario administrado a trabajadores de la MPT

Figura 17

Los trabajadores tienen derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo, se cumple con la limitación de uso de medio de comunicación, y se respeta la duración máxima de su jornada de trabajo.



Nota: Tabla 25

Interpretación

En la tabla 28 y figura respectiva, se observa resultados, donde la suma de alternativas de “Nunca y Casi nunca” siendo 19,8 % consideran que No tienen derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo, ni se respeta la duración máxima de jornada de trabajo; sin embargo, el 42,9 % de trabajadores señalan que

regularmente los trabajadores tienen derecho a la desconexión virtual y se respeta la máxima jornada de trabajo; el 22,0 % dicen que Casi siempre tienen derecho a la desconexión virtual fuera de su horario de trabajo, y se respeta su máxima jornada de trabajo; así mismo el 15,4 % dicen que siempre se tienen derecho a la desconexión virtual fuera de su horario de trabajo y se respeta la máxima jornada laboral de trabajo.

4.1.4. Análisis de prueba de normalidad de las variables en estudio

Se utilizó una prueba de normalidad (*Kolmogorov-Shapiro-Wilik*), para tener conocimiento si los valores tienen una distribución normal o no. Por tanto, antes de realizar el proceso de Prueba de Hipótesis y con la finalidad de tener conocimiento con exactitud, se utilizó un estadístico adecuado, que permitió efectuar la normalidad, por medio de la prueba de Kolmogorov ó Shapiro-Wilik.

a) De la variable de estudio: “Trabajo a distancia”

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

H_0 = Los datos provienen de una distribución normal.

H_1 = Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG ó p-valor es $> 0,05$: se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .

SIG ó p-valor es $< 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .

Tabla 29

Prueba de normalidad para variable Trabajo a distancia

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo a distancia en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna.	0,120	91	0,002	0,968	91	0,021

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: Resultado obtenido mediante el software estadístico SPSS.

Interpretación

Se analiza la columna de la *prueba de Kolmogorov – Smirnov*, y la significancia asintótica o valor P es = 0,002 puntos, que es inferior a 0,05 de alfa; en consecuencia, se rechaza H_0 , y se acepta automáticamente H_1 , basándose en los valores de la tabla 29, que evalúa la variable trabajo a distancia, y el numero de encuestas de 91, que es superior a 50 datos. Así interpretamos que, los datos de la variable Trabajo a distancia no tiene una distribución normal.

b) **De la variable de estudio:** “Derecho constitucional a la jornada de trabajo ordinario”

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

H_0 = Los datos provienen de una distribución normal.

H_1 = Los datos no provienen de una distribución normal.

Sig ó p-valor es $> 0,05$: se acepta la H_0 y se rechaza H_1 .

Sig ó p-valor es $< 0,05$: se rechaza la H_0 y se acepta H_1 .

Tabla 30

Prueba de normalidad para la variable derecho constitucional a la jornada de trabajo ordinario

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Derecho constitucional a la Jornada de trabajo ordinario.	0,147	91	0,000	0,952	91	0,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Resultado obtenido mediante el software estadístico SPSS.

Interpretación

La tabla 30 muestra los resultados de la evaluación de la variable Derecho constitucional a una jornada laboral ordinaria, y dado que había más de 50 encuestas, la significancia asintótica o valor P resultó ser de 0,000 puntos, menor a 0,05; por lo que se rechazó la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa H_1 . Así demostramos que los datos de la variable Derecho Constitucional a la Jornada ordinaria de Trabajo no tienen una distribución normal.

4.2. VERIFICACIÓN Y CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Verificación de la primera hipótesis específica:

a) **Tratamiento de la hipótesis:**

H_0 = Es probable que la modalidad de Teletrabajo no vulnera el Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021.

H_1 = La modalidad de Teletrabajo, vulnera significativamente en el Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021.

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) **Zona de rechazo:**

Par todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) **Estadística de prueba:**

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal y difieren de una distribución normal, fueron evaluados por la prueba de hipótesis que se ejecuta es la *Regresión Lineal estadística*, haciendo uso del SPSSv.24; siendo el resultado:

Tabla 31

Resumen del modelo R-cuadrado entre la modalidad de teletrabajo y el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad provincial de Tacna.

Resumen del modelo^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,561 ^a	0,315	0,307	0,594

a. Predictores: (Constante), dimensión; Teletrabajo

b. Variable dependiente: Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo

Tabla 32

Anova del modelo de regresión lineal entre teletrabajo y derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	14,424	1	14,424	40,884	0,000^b
	Residuo	31,400	89	0,353		
	Total	45,824	90			

a. Variable dependiente: Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo

b. Predictores: (Constante), Dimensión: Teletrabajo

Nota: Base de datos del SPSS

Tabla 33

Coefficiente de modelo estadístico de Teletrabajo y derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo

Coeficiente						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	0,855	0,217		3,933	0,000
	Teletrabajo	0,588	0,092	0,561	6,394	0,000

a. Variable dependiente: Derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo

Nota: Base de datos del SPSS.

Interpretación

El valor de significación calculado es inferior a 0,05 alfa, lo que indica que existe una asociación significativa entre las variables de la investigación.

Con un nivel de confianza del 95 %, se determina que existe una correlación positiva entre la Modalidad de Teletrabajo y la vulneración del Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo, ya que el *valor P* de la tabla ANOVA es 0,000 inferior a 0,05.

En cambio, el valor de *R-cuadrado* del modelo de regresión es 0,315, lo que demuestra que el Teletrabajo tiene un efecto de vulneración de 31,5 % sobre el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en los trabajadores de la

Municipalidad de Tacna. Esto demuestra que existe una relación causa – efecto. Por lo que se acepta la teoría alternativa es cierta.

4.2.2. Verificación de la segunda hipótesis específica:

a) Tratamiento de la hipótesis:

H_0 = La Modalidad de Trabajo Remoto, no vulnera el Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021.

H_1 = La Modalidad de Trabajo Remoto, vulnera significativamente en el Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) Zona de rechazo:

Par todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) Estadística de prueba:

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal y difieren de una distribución normal, fueron evaluados por la prueba de hipótesis que se ejecuta es la *Regresión Lineal estadística*, haciendo uso del SPSSv.24; siendo el resultado:

Tabla 34

Resumen del modelo R-cuadrado entre la modalidad de trabajo remoto y el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores administrativos en la Municipalidad provincial de Tacna

Resumen del modelo ^b				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,496 ^a	0,246	0,237	0,623

a. Predictores: (Constante). Dimensión: Trabajo Remoto

b. Variable dependiente: Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo

Tabla 35

Anova del modelo de regresión lineal entre Trabajo remoto y Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo

ANOVA ^a						
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	11,264	1	11,264	29,006	0,000^b
	Residuo	34,560	89	0,388		
	Total	45,824	90			

a. Variable dependiente: Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo

b. Predictores: (Constante), Dimensión; Trabajo Remoto

Nota: Base de datos del SPSS

Tabla 36

Coefficiente del modelo estadístico de trabajo remoto y derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo

Coefficiente						
Modelo	B	Desv. Error	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes estandarizados	t	Sig.
1	(Constante)	1,155	0,202		5,710	0,000
	Trabajo remoto	0,533	0,099	0,496	5,386	0,000

a. Variable dependiente: Derecho constitucional a la Jornada ordinaria

Nota: Base de datos del SPSS

Interpretación

El valor de significación calculado es inferior a 0,05 alfa, lo que indica que existe una asociación significativa entre las variables de la investigación.

Con un nivel de confianza del 95 %, se determina que existe una correlación positiva entre la modalidad de Trabajo Remoto y el Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo; ya que el P-valor o sig. de la *tabla ANOVA* es 0,000 inferior a 0,05 de alfa.

Así mismo, el valor *R- cuadrado* indica que el modelo de regresión tiene un valor de 0,246; esto demuestra que la modalidad de trabajo a distancia tiene un efecto vulnerador de 24,6 % sobre el Derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo en la Municipalidad de Tacna, dentro del mes de abril a setiembre del

2021, ello explica que existe la relación causa – efecto. En consecuencia, se reconoce la validez de la teoría alterna.

4.2.3. Verificación de la hipótesis general:

a) Tratamiento de la hipótesis:

H_0 = El Trabajo a distancia en sus modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, no vulnera el derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo, en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a septiembre del 2021.

H_1 = El Trabajo a distancia en sus modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, vulnera significativamente en el derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo, en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a septiembre del 2021.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Para todo valor de probabilidad igual o menor a 0,05; se acepta H_1 y se rechaza H_0 .

c) Zona de rechazo:

Par todo valor de probabilidad mayor que 0,05; se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

d) Estadística de prueba:

A razón que los datos recogidos responden a una escala ordinal y difieren de una distribución normal, se aplica la prueba no paramétrica de *Chi – Cuadrado de Dependencia X^2* ; haciendo uso del programa SPSS V. 24, donde:

Tabla 37

Prueba estadística de Chi-cuadrado de las variables Trabajo a distancia y vulneración del derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo en la Municipalidad provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre del 2021.

	Valor	df	Significancia asintótica (bilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Person	59,135^a	4	0,0000	
Razón de verosimilitud	60.802	4	0,000	
Asociación lineal por lineal	44,258 ^b	1	0,000	0,000
N de casos válidos	91			

a. 2casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,99

b. El estadístico estandarizado es 6,653

Nota: base de datos del SPSS

e) **Regla de decisión**

Se debe rechazar H_0 si la Sig. es $< 0,05$

No debe rechazar H_0 si la Sig. es $> 0,05$

Interpretación

De acuerdo a la tabla 37, se observa que se logró obtener un *Chi-cuadrado de 59,135* puntos y con un nivel de Significancia asintótica de **0,000 puntos** menor a **0,05 de alfa**; en consecuencia se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H_0) a un nivel de confianza 95 %, y se acepta la hipótesis alterna (H_1); por tanto, se determina que el trabajo a distancia, vulnera significativamente y de forma moderada en el Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna. Lo que significa que, a mayor o regular nivel de realización de Trabajo a Distancia, mayor vulneración del Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo tienen los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre del 2021.

Tabla 38

Tabla de contingencia entre el Trabajo a distancia vr Derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre del 2021.

		Vulneración del derecho constitucional a la jornada ordinaria De Trabajo						Total	
		Bajo		Regular		Alto			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Trabajo a distancia	Malo	10	11,0	7	7,7	0	0,0	17	18,7
	Regular	6	6,6	32	35,2	11	12,1	49	53,8
	Bueno	0	0,0	3	3,3	22	24,2	25	27,5
	Total	16	17,6	42	46,2	33	36,3	91	100,0

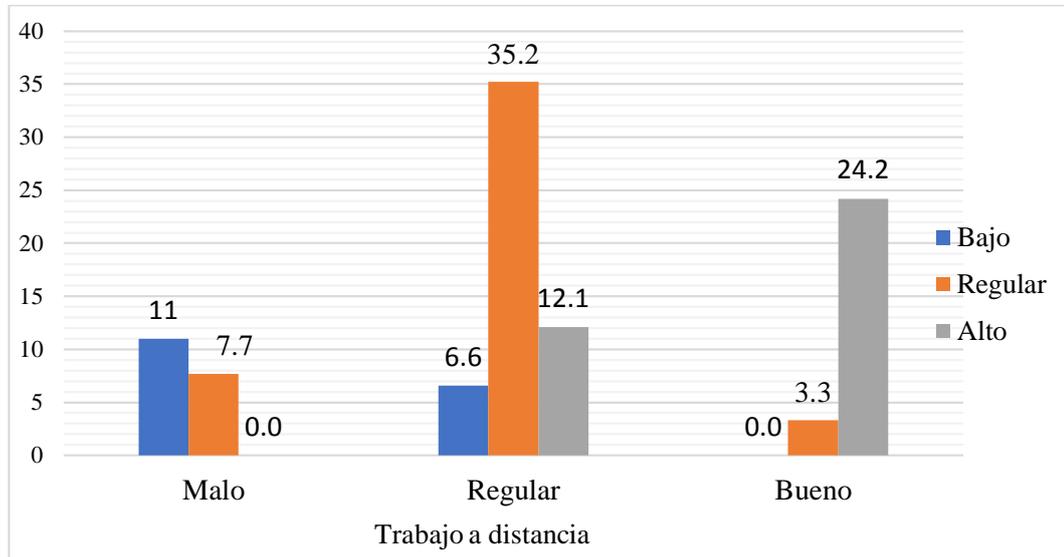
Nota: Extraído de la Base de datos del SPSS

Interpretación

La tabla 38, se aprecia que conforme a la tabla de contingencia entre el Trabajo a distancia y el Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo; ello indica que cuando el Trabajo a distancia se encuentra en un nivel regular (53,8%), es posible que los derechos constitucionales a la jornada ordinaria de Trabajo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Tacna, sean vulnerados de manera regular de un (46,2 %). Sin embargo, si el trabajo a distancia es de nivel baja, entonces es posible que el derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo de los trabajadores presente menor o bajo nivel de vulneración.

Figura 18

*Gráfico de contingencia entre el Trabajo a Distancia * vr Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre del 2021.*



Nota: Tabla 34

4.3. Discusión de resultados

Utilizando un criterio de normalidad (en las tablas 25 y 26) se observa que las estadísticas sobre el teletrabajo y el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna para el mes de abril de 2021 no siguen una distribución normal.

Tras pasar los números por el programa estadístico SPSS, se llegó a la conclusión de que la hipótesis alterna (H_1) tiene mas probabilidades de ser correcta que la hipótesis nula (H_0) y aceptar H_1 . Se determinó que el trabajo a distancia en su modalidad Teletrabajo y trabajo remoto, vulnera significativamente en el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses abril a setiembre del 2021.

Los resultados se sustentan en el aporte de Álvarez y Araujo (2020), en el que se determina que el teletrabajo, en sus numerosas modalidades de Trabajo a distancia o teletrabajo, se practican frecuentemente en Iquitos durante el año 2020. Los derechos constitucionales de los trabajadores a una jornada laboral se vieron perjudicados porque los trabajadores administrativos manifestaron que trabajan más de 8 horas diarias sin poder hacer uso de su derecho a la desconexión digital. Y en algunos casos, el empleador no reconocía ni pagaba las horas extras laboradas, lo que afecta moderadamente a los trabajadores de la Institución.

De acuerdo a la primera hipótesis específica, se logró determinar que la modalidad de Teletrabajo tiene un efecto de vulneración del 31,5 % sobre el Derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021. Debido a que el *P-valor de la Tabla ANOVA* es 0,000 inferior a 0,05 de alfa. Asimismo, el valor de *R-Cuadrado* revela que el modelo de regresión es 0,315. Lo que explica la existencia de relación causa-efecto. Según Távora (2019) emite unos resultados donde está de acuerdo en que la introducción de nuevas tecnologías ha afectado la naturaleza del trabajo, lo que supone una ganancia neta, pero que este cambio ha provocado una importante vulneración de los derechos de los trabajadores. Es decir, si un empresario hace trabajar a un empleado más allá de su turno normal, está

violando su derecho al descanso, a la libertad de ocio y a la capacidad de conciliar las responsabilidades personales, familiares y profesionales. Conforme a la hipótesis específica segundo: se obtiene un hallazgo por medio de la Prueba de Regresión lineal con un nivel de confianza del 95 %, se determina que existe una correlación positiva entre la modalidad de Trabajo Remoto y el Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo; ya que el P-valor o sig. de la *tabla ANOVA* es 0,000 inferior a 0,05 de alfa. Asimismo, el valor R- Cuadrado para el modelo de regresión revela un valor de 0,246 lo que indica que la modalidad de trabajo a distancia tiene un efecto de vulneración del 24,6 % sobre el Derecho constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a septiembre de 2021.

En consecuencia, es evidente que los estudios teóricos y los resultados estadísticos coinciden, lo que nos permite afirmar que, si se produjo en el momento y lugar del estudio, hubo una afectación del derecho constitucional al tiempo de trabajo a través de dos modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo remoto), que se utilizaron bastante porque la pandemia del Covid 19 provocó la inmovilidad social de las personas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se comprobó que los trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Provincial de Tacna fueron significativamente vulnerados sus Derechos constitucionales a la jornada ordinaria de Trabajo por la forma de realizar sus labores a distancia, ya sea a través del Teletrabajo o trabajo a distancia. En abril hasta septiembre del 2021. Debido a que la prueba de hipótesis *Chi-cuadrado* arrojó un resultado de 59,135 puntos y un nivel de significancia inferior en 0,000 puntos menor a 0,05 de alfa. Es decir, los empleados señalan que nunca llegan a hacer uso de su derecho legal a la desconexión virtual o a la compensación por horas extras cuando laboran en estas modalidades y, sin embargo, declaran sistemáticamente que trabajan más de 8 horas al día en comparación con los que trabajan en la prespecialidad.

Se determina que los empleados nunca llegan a hacer uso de su derecho legal a la desconexión virtual o a la compensación por horas extraordinarias cuando operan en las modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, y sin embargo, declaran sistemáticamente que trabajan más de 8 horas al día en comparación con los que trabajan en presencialidad.

- Se determinó que la modalidad de Teletrabajo tiene un efecto de vulneración del 31,5 % sobre el Derecho constitucional a la jornada ordinaria de Trabajo en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2021. Debido a que el *P-valor de la Tabla ANOVA* es 0,000 inferior a 0,05 de alfa. Asimismo, el valor de *R-Cuadrado* revela que el modelo de regresión fue 0,315. Lo que significa que a regular o mayor hora de trabajo a distancia (en modalidad Teletrabajo), mayor o regular afectación al derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo presentarán los trabajadores

administrativos en la Municipalidad, vulnerándose mediante el derecho al descanso, derechos a la desconexión virtual, disfrute de tiempo libre y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Con respecto a la modalidad de Trabajo Remoto, tiene un efecto de vulneración del 24,6 % sobre el Derecho Constitucional a la Jornada Ordinaria de Trabajo, en la Municipalidad Provincial de Tacna, durante los meses de abril a setiembre del 2021. Debido a que el *P-valor de la Tabla ANOVA* es 0,000 inferior a 0,05 de alfa; asimismo, el valor de *R-Cuadrado* revela que el modelo de regresión fue 0,246. Lo que significa que a regular o trabajos por más tiempo en modalidad de trabajo remoto, mayor o regular afectación al derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo presentarán los trabajadores administrativos en la Municipalidad; vulnerándose medianamente el trabajo sobretiempo, la no compensación económicamente del uso de herramientas telemáticas de su propiedad para realizar trabajos, y el no respecto a la desconexión digital del trabajo, dichos elementos son reconocidos legislativamente en nuestro país por medio del decreto de urgencia N° 127-2020.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere al Estado Peruano y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, exigir a los empleadores, tales como la Municipalidad Provincial de Tacna y otros del sector público, que cumpla con su deber de protección al trabajador ante posibles incumplimientos laborales que utilizan las modalidades del Teletrabajo o Trabajo a distancia.
- Se propone que el Ministerio de Trabajo y promoción del empleo publique un Decreto supremo que ampare expresamente los derechos de los trabajadores en estas modalidades a fin de regular efectivamente las normas que regular el teletrabajo y el empleo a distancia en concordancia con los derechos del trabajador en el Perú.

- Se recomienda a la Universidad José Carlos Mariátegui de la Escuela Profesional de Derecho, en coordinación con la Dirección Regional del Trabajo y promoción del Empleo de Tacna, realicen talleres informativos tanto sobre teletrabajo y trabajo a distancia, para que los ciudadanos conozcan eficientemente que sus derechos laborales no sean mermados en ninguna de estas dos modalidades y regulación del derecho a la desconexión laboral.

- Se sugiere al Sindicato de trabajadores Municipales SITRAMUN de la Municipalidad Provincial de Tacna difunda información o realice talleres de capacitación sobre los derechos laborales del trabajador del sector público, para que conozcan sus derechos en el centro laboral. Afín de no ser vulnerados sus derechos laborales por el empleador.

BIBLIOGRAFÍAS

Álvarez y Araujo, (2020) *El trabajo a distancia afecta el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la ciudad de Iquitos, abril a setiembre del 2020*. [Tesis de grado académico de maestro en derecho] Universidad científica del Perú, Escuela de postgrado. Iquitos – Perú. p.55

Afanador y Camargo (2015). *Análisis jurídico del teletrabajo como alternativas laborales para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta*. [Tesis de grado para optar título de abogado]. Universidad de Colombia sección de Cúcuta, Facultad de derecho, ciencia política y sociales.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/proyecto-degradoteletrabajosharon-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Constitución Política del Perú, (2012). *Constitución Política del Perú. Ministerio de justicia y derechos humanos*. Sistema peruano de información jurídica. Décimo Primera Edición Oficial. Recuperado de: http://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico – DPEJ. (2020). *Trabajo a distancia*. Recuperado de: <https://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-panhispanico-del-espanol-juridico>

Fernández, S. (2005). *La constitución comentada*. G. Jurídica Ed. Gaceta Jurídica. Tomo I, p. 42-43.

Gonzales, E. (2020). *La regulación de la relación laboral y su impacto en el derecho al trabajo en el contexto de la pandemia*. Un análisis desde la legislación comparada – Lima. [Tesis para optar el título profesional de abogado] Facultad de derecho y ciencias políticas, Universidad Privada del Norte, Lima – Perú.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25570/Gonzales%20Loayza%2c%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, Fernández y Baptista, (2014). *Metodología de la investigación*. Edición. McGraw Hill, Ed. 6°. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Mora, (2020). *La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital, en la jornada laboral remota, en el Perú*. [Tesis para optar el título de Derecho]. Facultad de Derecho y ciencias Políticas. Universidad Andina del Cusco. Perú. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4220/Cristhian_Alexander_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1
- Ossorio, M. (1974) *Diccionario de ciencias Jurídicas, Políticas y sociales de Manuel Ossorio*. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina.
- Rodríguez, (2014). *Configuración jurídica del trabajo a distancia (teletrabajo) – legal, España*. [Tesis de grado universitario en relaciones laborales y recursos humanos] Facultad de ciencias del trabajo, Universidad de León, España.
- Requete, (2020). *El trabajo remoto y las condiciones laborales en las entidades públicas de Piura, Perú – 2020*. [Tesis para optar el título profesional de derecho], Facultad de derecho y humanidades, Universidad Cesar Vallejo. Piura – Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55604/Requete_AAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real academia española (2016) *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/>
- Sánchez, J. (2020) *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto*. [Tesis de pregrado para optar el título de abogados] Facultad de derecho y humanidades, Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8056/S%c3%a1nchez%20V%c3%a1squez%20Rut%20Janeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, I. (2017) *Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables*. En revista internacional y comparada de relaciones laborales derecho del empleo Vol.5
file:///C:/Users/Pedro/Downloads/helpdesk,+sanchez_revista_n1_2017_def.pdf

Téllez, J. (2010) *Derecho informático*. Editorial Mc. Graw Hill. 4ª Edición Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México.
<https://clauditha2017.files.wordpress.com/2017/09/derecho-informatico-cuarta-edicion-julio-tc3a9llez-valdc3a9z.pdf>

Veléz, C. (2020) *Análisis de la norma jurídica sobre el teletrabajo en Ecuador y sus vacíos legales*. [Tesis de maestría en Derecho laboral] Universidad regional autónoma de los andes Uniandes – Santo Domingo. Facultad de Jurisprudencia. Ambato – Ecuador.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11164/1/PIUAMD001-2020.pdf>

ANEXOS

Matriz: EL TRABAJO A DISTANCIA Y SU VULNERACIÓN EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DE TACNA, DURANTE LOS MESES DE MARZO A AGOSTO DEL 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿en qué medida el trabajo a distancia vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad provincial de Tacna, periodo de marzo a agosto 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera el trabajo a distancia vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad provincial de Tacna, periodo de marzo a agosto 2021.</p>	<p>Hipótesis general: El trabajo a distancia en sus modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, vulnera significativamente el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad provincial de Tacna, periodo de marzo a agosto 2021.</p>	<p>Variable X: Trabajo a distancia</p>	<p>Teletrabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo diario de trabajo. - Horas extras de trabajo. - Herramientas de trabajo. - Días de trabajo. - Desconexión laboral. 	<p style="text-align: center;">Siempre Casi siempre Regularmente Algunas veces Nunca</p>	<p>Tipo de investigaciones: Explicativa</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental, de carácter transversal</p> <p>Población y muestra: La población: es conformada por 170 personas en la Municipalidad, año 2021, teletrabajo y trabajo remoto.</p>
			<p>Trabajo remoto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo diario de trabajo. - Horas de trabajo. - Herramientas de empleo. - Días de trabajo. - Desconexión laboral. 			
<p>Problemas específicos: ¿De qué forma el teletrabajo vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad provincial de Tacna, periodo de</p>	<p>Objetivos específicos: Analizar si la dimensión teletrabajo, vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad provincial de Tacna, periodo de</p>	<p>Hipótesis específicas: Es probable que la modalidad de teletrabajo, vulnera significativamente el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad</p>	<p>Variable Y: Derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo.</p>	<p>Elementos de la jornada de trabajo ordinario</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de jornada laboral. - Horarios de trabajo. - Trabajo en sobretiempo. - Descansos remunerados. - Sistema de control a los trabajadores. 	<p style="text-align: center;">Siempre Casi siempre Regularmente Algunas veces Nunca</p>	<p>Muestra: El subconjunto de la población para el cálculo de la muestra 91, sujeto de estudio, muestreo probabilístico.</p>

<p>marzo a agosto 2021?</p> <p>¿De qué manera el trabajo remoto, vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad provincial de Tacna, periodo de marzo a agosto 2021?</p>	<p>marzo a agosto 2021.</p> <p>Evaluar si el trabajo remoto vulnera el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad provincial de Tacna, periodo de marzo a agosto 2021.</p>	<p>provincial de Tacna, periodo de marzo a agosto 2021.</p> <p>Es probable que la modalidad de trabajo remoto vulnere el derecho constitucional a la jornada ordinaria de trabajo, en la Municipalidad provincial de Tacna, periodo de marzo a agosto 2021.</p>					<p>Técnicas: Encuesta:</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Tratamiento estadístico: Uso del programa estadístico SPSS, Vr.24 y Microsoft Excel. 2013.</p> <p>Prueba de hipótesis: rho de spearman y chi-cuadrado y regresión lineal.</p>
--	---	---	--	--	--	--	---