

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**“CAUSAS QUE HACEN INEFICAZ EL DERECHO A LA
DESCONEXIÓN DIGITAL COMO MEDIDA DE
PROTECCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
CHACHAPOYAS, 2021”**

Autora: Bach. Sandrita Mantilla Chávez

Asesor: Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres

Registro: _____

CHACHAPOYAS – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN DE LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Mantilla Chávez Sandrita
DNI N°: 73147152
Correo electrónico: 016022A44@unim.edu.pe
Facultad: Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional: Derecho y Ciencias Políticas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Causas que hacen ineffecto el Derecho a la desvinculación digital como método de protección laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2021.

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Edwin Manuel Aguilar Torres
DNI, Pasaporte, C.E N°: 07347056
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0002-3177-0281>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>)

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
5.05.00 Derecho - 2.05.01 Derecho

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación -RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 15 de Diciembre de 2021

Firma del autor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

A mis padres, por estar conmigo, por enseñarme a crecer y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme y guiarme, por ser las bases que me ayudaron a llegar hasta aquí.

El presente trabajo es dedicado a mi hija, por ser el mayor impulso, para esforzarme en seguir adelante y lograr cada uno de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los docentes

“Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes mis profesores queridos, les debo mis conocimientos. Donde quiera que vaya, los llevaré conmigo en mí transitar profesional. Su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu.

Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.”

A mi tutor

Edwin Manuel Aguilar Torres. Sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia este trabajo no lo hubiese logrado tan fácil. Sus consejos fueron siempre útiles cuando no salían de mi pensamiento las ideas para escribir lo que hoy he logrado. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesite; por estar allí cuando mis horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones”

Al señor Víctor Daniel Mullisaca Leyva, por su ayuda constante y el asesoramiento diario en la elaboración del presente informe.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA**

PH.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
Rector

DR. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
Vicerrector Académico:

DRA. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
Vicerrectora de Investigación:

Dr. BARTON GERVASI SAJAMÍ LUNA
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Causas que hacen ineficaz el Derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas del egresado Sandrita Mantilla Chávez de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de esta Casa Superior de Estudios.

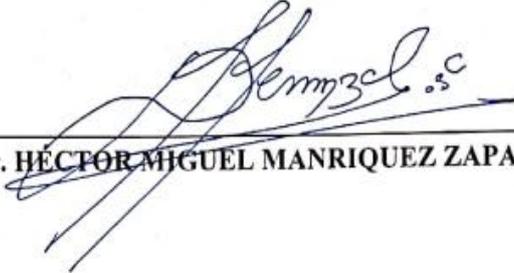


El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

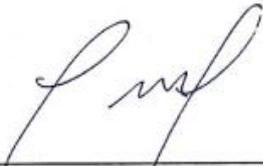
Chachapoyas, 15 de Diciembre de 2022

Eduin Manuel Aguilar Torres
Firma y nombre completo del Asesor

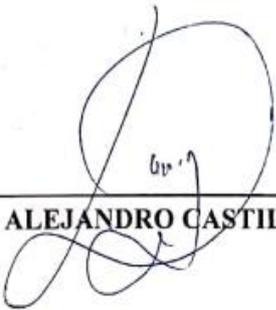
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Dr. HÉCTOR MIGUEL MANRIQUEZ ZAPATA



Dr. SEGUNDO ROBERTO VÁSQUEZ BRAVO



Mg. ALEJANDRO CASTILLO SOSA

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

CAUSAS QUE HACEN INEFICAZ EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN
DIGITAL como Medida de Protección Laboral de los Servidores Públicos
de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2021
presentada por el estudiante ()/egresado (X) SANBRITA MANTILLA CHAVEZ
de la Escuela Profesional de DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
con correo electrónico institucional _____

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 25 de Octubre del 2022


SECRETARIO


Abog. HÉCTOR MIGUEL MANRIQUEZ ZAPATA
C.A.L.L. 2445
Dr. EN DERECHO
Ms. EN DERECHO CONST. Y ADTVO.
Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA
PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 6 de diciembre del año 2022 siendo las 12 horas, el aspirante: Sandrita Mantillo Chavez, asesorado por mg. Edwin Manuel Aguilar Torres defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: causas que hacen ineficaz el Derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la munici- chachapoyas 2021" para obtener el Título Profesional de Abogado a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:



Presidente: Dr. Hector Miguel Manojares Zapata
Secretario: Dr. Segundo R. Vozquez Acosta
Vocal: mg. Alejandro Castillo Sosa

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 13:15 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:

INDICE DE CONTENIDO GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INTITUCIONAL DE LA UNTRM	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA.....	V
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS	VI
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	VII
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	VIII
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	IX
INDICE DE CONTENIDO GENERAL	X
INDICE DE TABLAS.....	XI
INDICE DE GRÁFICOS	XII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT	XIV
I. INTRODUCCIÓN	15
II. MATERIAL Y MÉTODOS	22
2.1. OBJETIVO	22
2.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	24
2.5. VARIABLES DE ESTUDIO.....	24
2.6. FUENTE DE INFORMACIÓN.....	24
2.7. MÉTODOS	24
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	55

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados respecto a la pregunta N° 1	27
Tabla 2. Resultados respecto a la pregunta N° 2	29
Tabla 3. Resultados respecto a la pregunta N° 3	30
Tabla 4. Resultados respecto a la pregunta N° 4	31
Tabla 5. Resultados respecto a la pregunta N° 5	32
Tabla 6. Resultados respecto a la pregunta N° 6	33
Tabla 7. Resultados respecto a la pregunta N° 7	34
Tabla 8. Resultados respecto a la pregunta N° 8	36
Tabla 9. Resultados respecto a la pregunta N° 9	37
Tabla 10. Resultados respecto a la pregunta N° 10	38
Tabla 11. Resultados respecto a la pregunta N° 11	39
Tabla 12. Resultados respecto a la pregunta N° 12	41
Tabla 13. Resultados respecto a la pregunta N° 13	42
Tabla 14. Resultados respecto a la pregunta N° 14	43

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 1.....	27
Gráfico 2. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 2.....	29
Gráfico 3. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 3.....	30
Gráfico 4. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 4.....	31
Gráfico 5. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 5.....	32
Gráfico 6. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 6.....	34
Gráfico 7. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 7.....	35
Gráfico 8. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 8.....	36
Gráfico 9. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 9.....	37
Gráfico 10. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 10.....	38
Gráfico 11. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 11.....	40
Gráfico 12. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 12.....	41
Gráfico 13. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 13.....	43
Gráfico 14. Resultados a nivel porcentual respecto a la pregunta N° 14.....	44

RESUMEN

La presente investigación titulada “Causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021”, tuvo como objetivo general determinar las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021. Con relación a la sección metodológica, esta fue de alcance básico, enfoque cualitativo y diseño no experimental. Asimismo, dentro de los instrumentos de investigación se aplicó la guía de encuesta, sobre la población de servidores públicos de la mencionada municipalidad, y entre ello bajo un muestro aleatorio simple, se encuestó a treinta y dos de ellos. Finalmente, se llegó a la conclusión que las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital son: el desconocimiento de este derecho por parte de los trabajadores de la entidad edil, la falta de implementación de mecanismos legales que permitan la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos, y la falta de implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos.

Palabras clave: Derecho a la desconexión digital, servidores públicos, medidas de protección.

ABSTRACT

The present research entitled "Causes that make the right to digital disconnection ineffective as a labor protection measure for public servants of the Provincial Municipality of Chachapoyas, 2021", had the general objective of determining the causes that make the right to digital disconnection ineffective as a labor protection measure for public servants of the Provincial Municipality of Chachapoyas, 2021. Regarding the methodological section, this was of basic scope, qualitative approach and non-experimental design. Likewise, within the research instruments, the survey guide was applied on the population of public servants of the mentioned municipality, and among them, under a simple random sampling; thirty-two of them were surveyed. Finally, it was concluded that the causes that make the right to digital disconnection ineffective are: the lack of knowledge of this right by the workers of the municipal entity, the lack of implementation of legal mechanisms that allow the investigation and punishment of the official who violates the right to digital disconnection of public servants, and the lack of implementation of administrative measures in the entity to ensure the right to digital disconnection of public servants.

Key words: Right to digital disconnection, public servants, protection measures.

I. INTRODUCCIÓN

En la medida que nuestra sociedad experimente cambios socioculturales y tecnológicos, se tendrán relaciones laborales más complejas, las cuales requieren un asalto no exclusivamente desde la óptica legal sino todavía desde una expectación social y cultural, en perjuicio muchas veces del trabajador. Por ello es obligado, que frente a la riqueza social que modifica, altera y/o cambia las relaciones profesionales, que exista una conveniente regulación con el fin no solamente de monitorear la productividad de los trabajadores a favor de las proyecciones de una empresa o una del sector público, sino incluso de “garantizar”, que ello se encuentre en armonía con la cautela de los derechos del trabajador, quien debido a su propia categoría de dependencia y en algunos de precariedad laboral, cede los mismos con el término de tener su puesto de trabajo.

Y es que, a pesar de su regulación es necesario verificar si dichas medidas legislativas son eficaces para garantizar el respeto del derecho al descanso de los trabajadores.

En ese contexto, nuestra realidad peruana no se encuentra exenta a dicha problemática, por lo que se formuló el siguiente cuestionamiento sobre la cual se sienta el planteamiento del problema a investigar ¿Cuáles son las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021?, razón por la cual, la presente investigación tiene como título “Causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021”, y tiene como objetivo determinar las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021.

Por ello, se ha abordó la presente problemática partiendo del derecho laboral al descanso, el cual goza todo trabajador los diferentes regímenes laborales, y sin embargo, existen circunstancias propias del trabajador o ajenas a él, que

consolida la vulneración de su derecho a la desconexión laboral y en consecuencia de su derecho al descanso, causando estragos en su vida personal, familiar o profesional.

Al presente, a seccionar de las diversas medidas decretadas por el Estado para proceder frente a la pandemia ocasionada por el COVID-19, debemos señalar que en el ámbito profesional se ha implementado tanto a nivel del Gobierno y de las empresas privadas la implementación de la labor remota como solución de proteger la salud de los trabajadores. Sin embargo, ello ha reconocido visualizar una problemática que no es naciente, esto es, de que el trabajador debe verse a disposición de su empleador o de su director inmediato en todo instante, incluso cuando su jornada laboral haya sido cumplida.

Si es cierto que nuestra Constitución Política, de acuerdo con parámetros internacionales, reconoce una jornada laboral máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, entonces es claro que esta disposición se debe a la relación que existe entre dedicar tiempo al trabajo con el fin de proteger su salud y con derecho a mantener el necesario tiempo de ocio y la armonía de la vida familiar, en general, en el ámbito privado de todos.

Sin embargo, se ha “normalizado” la conducta del empleador o supervisor que en ejercicio de su potestad directiva emite solicitudes, comunicaciones e informes para reportar el trabajo a sus subordinados después de finalizada la jornada laboral, si bien es cierto que en el sector privado puede ser visto como un día especial para luego ser reconocido como horas extraordinarias, en la medida en que no existe una regulación al respecto, que pueda asegurar el respeto al respectivo derecho al descanso de todos los trabajadores.

De la misma forma, esta problemática puede apreciarse en el sector público, en donde se advierte que la situación reviste mayor complejidad, toda vez que mediante las leyes anuales de presupuesto público se prohíbe taxativamente el reconocimiento y pago del trabajo realizado en sobretiempo, por lo que ante los requerimientos del empleador o del superior jerárquico al trabajador posterior al cumplimiento de la jornada laboral, se entenderá como un “desprendimiento” de éste último, en desmedro de su derecho al descanso y al equilibrio entre su

vida laboral y personal o familiar del servidor público, no existiendo tampoco una regulación al respecto sobre ésta problemática.

Dicho contexto, de “normalización” de la vulneración del derecho al descanso del trabajador al existir una situación de relación permanente con el empleador posterior al cumplimiento del horario de trabajo, pone en relieve la importancia de reconocer la progresividad de los derechos laborales, por medio de una adecuada regulación del derecho a la desconexión laboral y el desarrollo de mecanismos eficaces para garantizar su cumplimiento, en aras de cautelar el bienestar del trabajador.

Según este establecimiento, a nivel internacional, países como España aprobaron en el 2018 la Ley Orgánica 3/2018, que preveía el derecho a la desconexión digital en el trabajo, asegurando el respeto al tiempo de descanso, privacidad y vacaciones de los trabajadores. De igual forma, en Francia, a través de su Ley del Trabajo, se exige a las empresas contar con mecanismos para regular el uso de dispositivos digitales para evitar que los trabajadores accedan a sus dispositivos digitales de trabajo después de haber terminado su jornada laboral o el inicio de unas vacaciones; es decir, requiere conciliar la vida personal con la vida profesional

Por otro lado, Taléns (2018), a través de su investigación, menciona el número de desconexiones digitales en el ámbito laboral, concluyendo que no es un problema reciente en España y en otros países de la Unión Europea, sino que ahora se hace latente debido al rápido avance de la tecnología, en el que la capacidad de estar conectado a la red a través de dispositivos tecnológicos en cualquier momento y desde cualquier lugar es muy alta para, entre otras muchas cosas, la posibilidad de recibir comunicaciones profesionales relativas a actividades profesionales, lo que ha provocado la ruptura de las fronteras temporales del trabajo y el tiempo de ocio.

Asimismo, Requena (2020) muestra que el derecho a dejar de trabajar tiene varias ventajas. Por un lado, demuestra que cumple una función indiscutible, incluida la de educar sobre los límites y el ejercicio de los derechos al descanso y al trabajo, a la conciliación familiar e individual, sobre todo ante un problema,

que no es nuevo, es motivo de creciente preocupación. Es decir, la influencia de la tecnología en las condiciones de trabajo, donde estar conectado mucho tiempo es un factor de riesgo, provoca estrés y otros riesgos psicosociales en los trabajadores.

En esta línea, Rosenbaum (2019) realizó un análisis de los derechos de trabajo al desconectar en Uruguay y enfatiza la amplitud de intervención del legislador en sus reglas, sosteniendo que en ningún momento los empleadores pueden negarse a la aplicación de tal derecho. A su vez, afirma que en este país, el derecho en estudio, debe ser una prioridad para la buena regeneración profesional, por lo que de acuerdo a esto, el referido derecho laboral, se encuentra ligado a una serie de principios básicos que están efectivamente protegidos.

A nivel nacional, en nuestra legislación peruana, se brinda el derecho a la desconexión digital por primera vez a partir de la coyuntura del Estado de emergencia a causa de la pandemia del COVID-19, bajo el Decreto de Urgencia N° 127-2020, y de lo establecido en el art. 1° del referido decreto, se tiene que el objeto de este, fue la promoción del empleo formal, mantener los puestos de trabajos, garantizar el tiempo laboral de los trabajadores, así como su derecho al descanso.

Tras una búsqueda acuciosa, podemos precisar que no presentan investigaciones directas a nuestro tema de estudio. Sin embargo, los trabajos académicos disponibles, que inciden en la ausencia de un marco regulatorio de los derechos digitales o en la desconexión de la profesión, merecen un análisis como precedentes para ser aplicados con mayor precisión en el sector público.

De esta manera, López (2018), precisó que de una lectura directa del ordenamiento jurídico laboral peruano, no existe un claro panorama que evite invadir el espacio personal de los trabajadores a través de la tecnología que estos recurren en sus empleos. Esto permite a los empleadores fomentar una invasión en el espacio y tiempo de los trabajadores en un horario que no es el correspondiente, lo cual también desencadena la falta organización del tiempo libre y tiempo de descanso del trabajador.

Asimismo, Del Águila y Guillermo (2019), destacaron el impacto que se produce durante la jornada laboral de los trabajadores por el uso de herramientas tecnológicas por parte de los empleadores. Ante esto, consideran que en este contexto, la previsión del derecho a la desconexión digital en el Decreto Ley N° 728.

Del mismo modo, Távora (2019), realizó un análisis sobre el derecho a dejar de trabajar en el régimen laboral privado, en donde el uso de las nuevas tecnologías ha conllevado graves violaciones a los derechos de los trabajadores, como por ejemplo: el derecho al descanso, al disfrute de la libertad, tiempo, salud y la armonía de la vida personal, familiar y profesional, ya que permite a los trabajadores recibir llamadas, mensajes de texto o correos electrónicos en cualquier momento y desde cualquier lugar por parte de los Empleadores quienes utilizan los medios tecnológicos de comunicación, en virtud de su poder directivo, con el fin de trabajar en beneficio de la empresa fuera del horario de trabajo previsto.

Por lo tanto, la presente investigación fue de suma importancia, dado que ha determinado las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021, afectando de esa forma su derecho laboral al descanso reconocido a todo trabajador, situación que fue contrastada tras la aplicación de una encuesta a treinta y dos (32) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas. Y, ante esto consideramos que nuestra investigación marcará un punto de partida con otras vinculadas con el tema. Por lo tanto, la presente investigación fue estructurada en siete (07) capítulos:

El capítulo I, denominado “Introducción”, presenta la realidad problemática sobre el derecho al descanso del trabajador, el cual se encuentra íntimamente relacionado al derecho de la desconexión laboral, y sobre las causas que inciden en su inobservancia o vulneración, a partir del desarrollo doctrinario y tratamiento legislativo a nivel nacional e internacional, así como del análisis de las investigaciones llevadas a cabo sobre el tema.

En el capítulo II, rotulado como “Materiales y Métodos”, se efectuó el desarrollo del objeto de estudio, así como del diseño de la investigación, la cual fue catalogada como una investigación no experimental toda vez que no hubo manipulación de variables, de modo transversal, de alcance descriptivo explicativo, en donde la población estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021, de quienes se realizó un muestreo aleatorio simple a treinta y dos (32) trabajadores públicos de dicha entidad; y utilizando como métodos, el inductivo, deductivo, analítico, descriptivo-explicativo. Dentro de la técnica empleada se aplicó la guía de encuesta, a partir del cual se recogió información pertinente para la consecución de resultados que validan la hipótesis hilvanada, logrando de esa forma desarrollar conclusiones entrelazadas entre la hipótesis y los objetivos planteados.

El capítulo III, denominado “Resultados”, permite entender de forma pormenorizada, los hallazgos efectuados a partir de la investigación y análisis de la muestra, la cual consistió en un cuestionario aplicado a los treinta y dos (32) trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021, para posteriormente procesar dicha información y plasmarlas a través de gráficos, y finalmente, ser interpretadas conforme a los objetivos e hipótesis planteada.

El capítulo IV, denominado “Discusión”, desarrolló los resultados obtenidos con las investigaciones efectuadas por los académicos a nivel nacional e internacional, permitiendo encontrar el respaldo correspondiente. Así también, se analizó los resultados del cuestionario aplicado a los treinta y dos (32) trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021, por medio del cual se ha logrado confirmar la hipótesis planteada por la investigadora, debido a que el desconocimiento del derecho a la desconexión laboral por parte del trabajador así como del personal directivo, la falta de implementación de mecanismos legales que permita la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos y la falta de implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos,

son las causas que vulneran el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021, afectando en consecuencia su derecho al descanso.

El capítulo V, titulado “Conclusiones”, efectúa reflexiones sobre los resultados obtenidos, en concordancia con el sustento académico, doctrinario existente, existiendo relación entre los objetivos planteados, problema e hipótesis hilvanada.

El capítulo VI, denominado “Recomendaciones”, permite efectuar las indicaciones correspondientes a partir de las deducciones efectuadas en la presente investigación, dirigida principalmente a las entidades competentes, a efectos de fortalecer y desarrollar mecanismos eficaces para la protección del derecho a la desconexión laboral de los trabajadores públicos.

El capítulo VII, denominado “Referencia Bibliográficas”, contiene una relación pormenorizada y ordenada de todas las fuentes bibliográficas consultadas y utilizadas en el desarrollo de la presente investigación.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objetivo

Se encaminó a determinar las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021.

2.2. Enfoque de la investigación

En la presente investigación se utilizó el enfoque de investigación cualitativo, la cual es una técnica descriptiva que ha permitido identificar elementos que sustentan la explicación a determinada conducta o comportamiento, a través de la información extraída del cuestionario aplicado a la muestra.

2.3. Diseño de la investigación

La presente investigación es no experimental, de modo transversal, de tipo descriptivo explicativo.

2.3.1. Diseño no experimental

En la presente investigación, titulada “Causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021”, se tiene como variable independiente al derecho a la desconexión digital de los servidores públicos, y como variable dependiente, la ineficacia del derecho como medida de protección. Por lo tanto, se analizó, abordó y explicó cuáles son las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital, en tanto y en cuanto, se constituye como medida de protección del trabajador en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021, lo cual incide negativamente en su derecho laboral de descanso.

2.3.2. Diseño transeccional descriptivo

Al respecto, este diseño permitió identificar las características del tema a investigar, definirlo y plantear la hipótesis, poder seleccionar la técnica

para la recolección de datos y las fuentes que se debe consultar. De la misma forma, la recolección de datos fue de tipo cualitativa para efectuar un proceso de investigación a través de la técnica de la encuesta, y usando como instrumento un cuestionario validado mediante juicio de expertos, para posteriormente ser aplicado a treinta y dos (32) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021. Mediante ello, se logró conocer las respuestas de los encuestados, las mismas que fueron evaluadas y analizadas con detenimiento para entender las causas (desconocimiento del derecho a la desconexión laboral por parte del trabajador así como del personal directivo, la falta de implementación de mecanismos legales que permita la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos y la falta de implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos) que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital. Asimismo, dicha información fue procesada y plasmada mediante gráficos con su interpretación pertinente.

Diseño: se utilizó el diseño descriptivo simple, cuya representación gráfica es:



Donde:

M: Representa la muestra tomada para el estudio

Constituida por treinta y dos (32) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, durante el año 2021.

O: Representa la observación de la muestra

Constituida por la información de interés predominante que se recoge del análisis de la muestra.

2.4.Población, muestra y muestreo

2.4.1. Población

La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021.

2.4.2. Muestra

La muestra fue representada por treinta y dos (32) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021.

2.4.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo aleatorio simple.

2.5.VARIABLES DE ESTUDIO

2.5.1. Variable dependiente

Ineficacia del derecho como medida de protección

2.5.2. Variable independiente

El derecho a la desconexión laboral

2.6.FUENTE DE INFORMACIÓN

La fuente de información en el presente trabajo, ha sido recabada por medio del uso de la guía de encuesta aplicada a la muestra, constituida por los treinta y dos (32) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, en el año 2021. Y, posteriormente, los datos obtenidos fueron procesados por medio del software IBM-SPSS.

2.7.MÉTODOS

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos:

2.7.1. Método inductivo: A través del cual se analizaron los aspectos más específicos y/o específicos del problema de investigación

hasta llegar a sus aspectos más generales. Permitirá analizar cada encuesta aplicada a los trabajadores, para luego compararlas con la normativa y dogmática nacional e internacional, en cuanto al reconocimiento del derecho a la desconexión digital como mecanismo de protección de los trabajadores, especialmente del sector público.

2.7.2. Método deductivo: Por medio de este método se pudo analizar los problemas más comunes hasta llegar a lo más específico y claro del problema. Esto implica que se realizará un análisis de los derechos de los trabajadores en cada régimen laboral vigente en nuestro país y en el derecho comparado, y luego se realizará un análisis detallado sobre el derecho a la indemnización como medida de protección de los trabajadores.

2.7.3. Método de análisis – síntesis: Este método permitió el procesamiento de los resultados obtenidos, luego del tratamiento teórico, se aplica la legislación nacional e internacional revisada e investigaciones, para analizar las variables independientes y dependientes.

2.7.4. Descriptivo – explicativo, A través de este se llevará a cabo la recopilación y registro de información relevante para llevar a cabo la presente investigación. Este método tiene como objetivo determinar las causas de ciertos problemas, su finalidad es revelar la ocurrencia del fenómeno y en qué condiciones se presenta. En esta investigación será crucial, ya que determinará si el derecho a la desconexión digital es efectivo como medida de protección de los trabajadores.

2.7.5. Analítico: Con este enfoque, se desglosarán aspectos relacionados con la regulación del derecho al paro como medida de protección de los trabajadores frente al derecho al trabajo y al descanso, así como serán fundamentales para el análisis los mecanismos para protegerlo en cada puesto de trabajo.

III. RESULTADOS

De acuerdo a lo obtenido a partir de las encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, a continuación exponemos los siguientes resultados, a través de tablas y gráficos correspondientes:

Tabla1.

Resultados respecto a la Pregunta N° 1

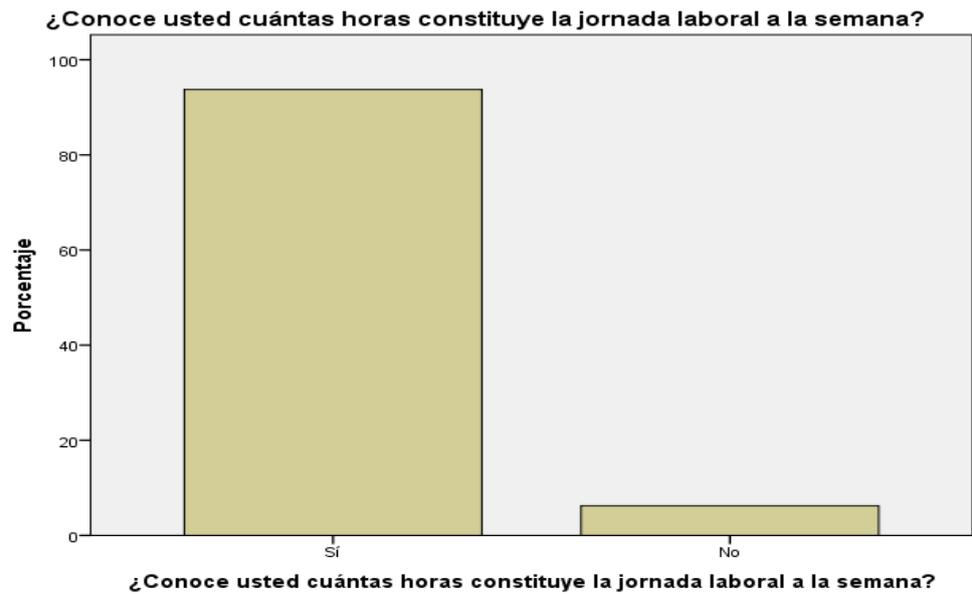
¿Conoce usted cuántas horas constituye la jornada laboral a la semana?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	30	93,8	93,8	93,8
	No	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fu

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 1.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 1



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación

De lo obtenido puede apreciarse en el Gráfico 1, que el 93.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas respondieron que conocen el número de horas que constituye la jornada laboral de manera semanal. Mientras que un 6.3 % de los encuestados no tienen conocimiento del horario laboral.

Tabla 2.

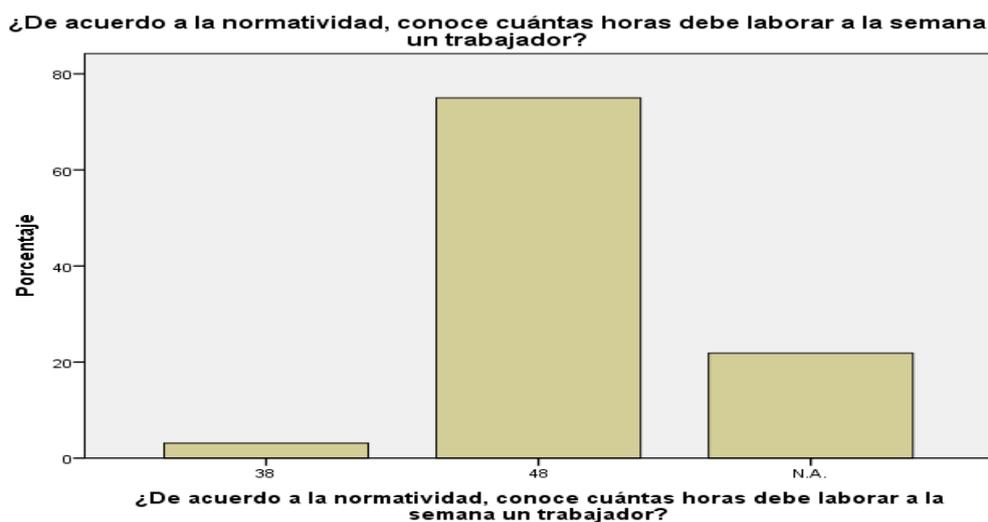
Resultados respecto a la Pregunta N° 2

¿De acuerdo a la normatividad, conoce cuántas horas debe laborar a la semana un trabajador?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	38	1	3,1	3,1
	48	24	75,0	78,1
	N.A.	7	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 2.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 2



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

Se puede evidenciar del Gráfico 2, que el 75% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, afirman que a la semana un trabajador debe laborar 48 horas, mientras que 3,1% del total de los encuestados,

considera que de acuerdo a la normatividad laboral, nada más debe laborar 38 horas semanas, mientras que un 21,9% consideran que ninguna de las anteriores opciones resulta ser las horas estimadas dentro de la normatividad.

Tabla 3.

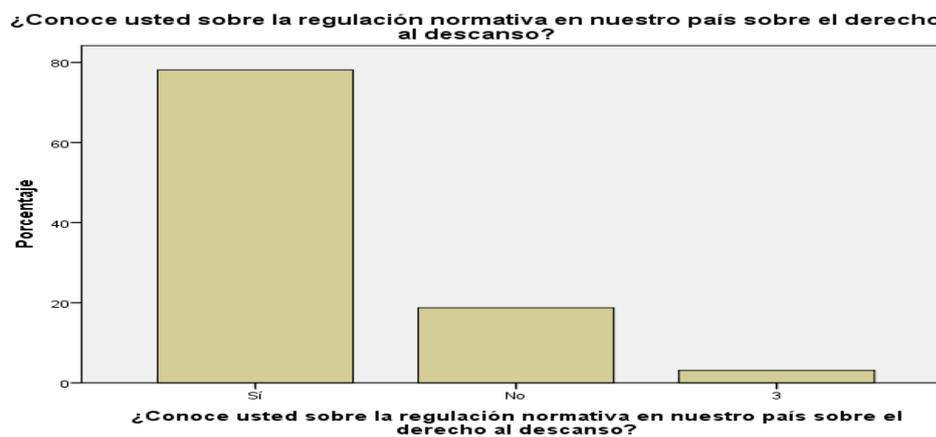
Resultados respecto a la Pregunta N° 3

¿Conoce usted sobre la regulación normativa en nuestro país sobre el derecho al descanso?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	25	78,1	78,1	78,1
No	6	18,8	18,8	96,9
Válidos N.S./N. O.	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 3.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 3



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

De lo expuesto en el Gráfico 3, se aprecia que 78,1 % de los encuestados señalan que sí conocen la normatividad en nuestro país sobre el derecho al descanso, mientras que un 18,8% precisaron no conocerla, mientras que solo un 3,1 % no emitió respuesta o desconoció la respuesta.

Tabla 4.

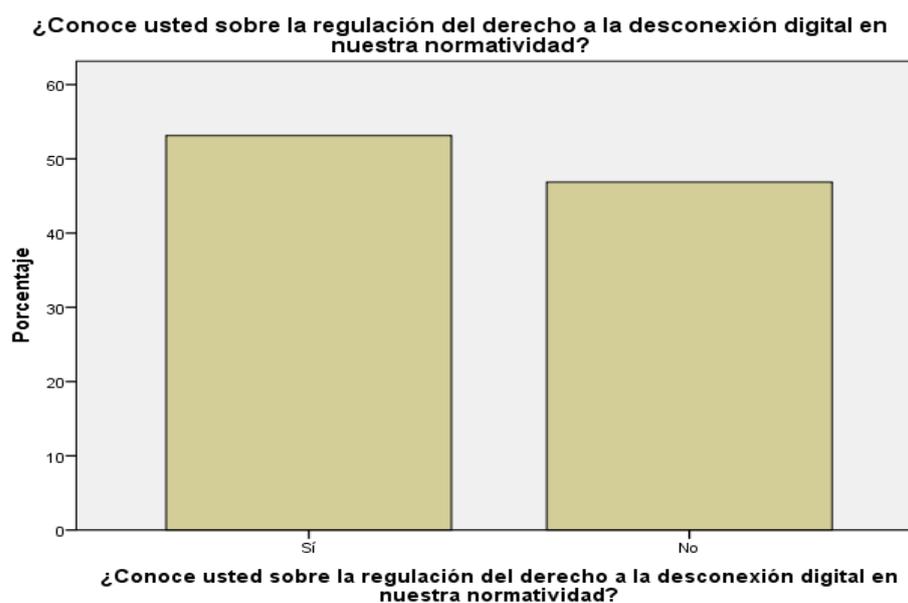
Resultados respecto a la Pregunta N° 4

¿Conoce usted sobre la regulación del derecho a la desconexión digital en nuestra normatividad?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	17	53,1	53,1
	No	15	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 4.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 4



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

De la respuesta de los entrevistados, se aprecia del Gráfico 4, que el 53,1 % refieren que sí conocen sobre la normatividad de la desconexión digital en nuestro país. Mientras que, un 46,9% respondieron que no la conocen. Y, 0,0% acotaron que no saben ni opinan.

Tabla 5.

Resultados respecto a la Pregunta N° 5

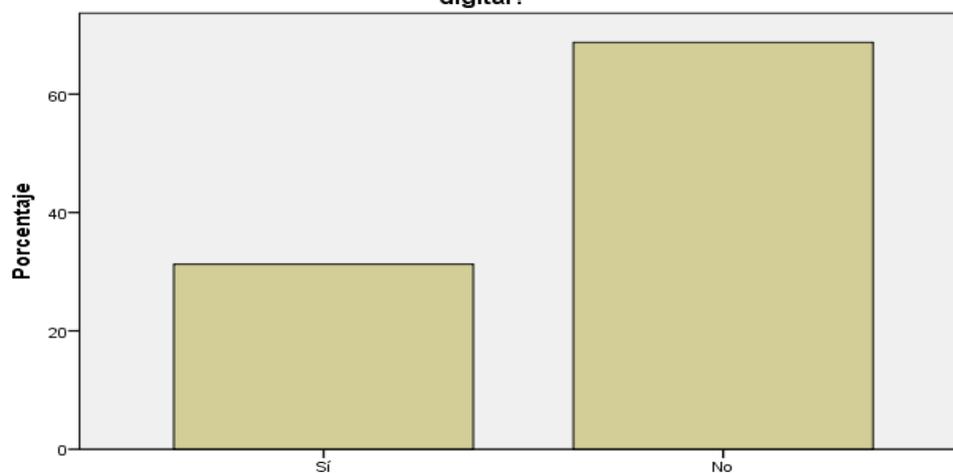
¿Sabe usted, si su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, conoce de la regulación del derecho a la desconexión digital?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	10	31,3	31,3
	No	22	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 5.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 5

¿Sabe usted, si su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, conoce de la regulación del derecho a la desconexión digital?



¿Sabe usted, si su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, conoce de la regulación del derecho a la desconexión digital?

Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

De los resultados apreciados en el Gráfico 5, se aprecia que el 31.3% de los entrevistados, afirman que su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica, conocen sobre la regulación del derecho a la desconexión digital; mientras que 68.8%, sostienen que no tienen conocimiento que sus superiores posean conocimiento del acotado derecho.

Tabla 6.

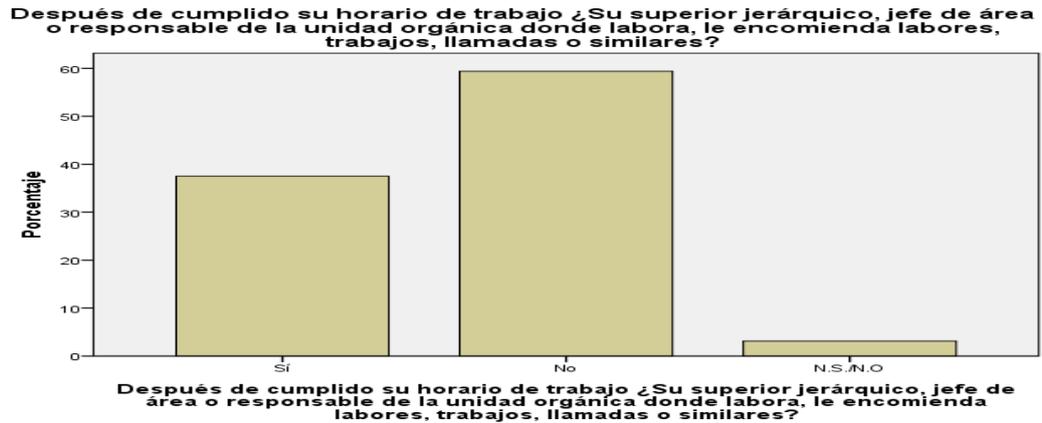
Resultados respecto a la Pregunta N° 6

Después de cumplido su horario de trabajo ¿Su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, le encomienda labores, trabajos, llamadas o similares?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	12	37,5	37,5	37,5
No	19	59,4	59,4	96,9
Válidos N.S./N.	1	3,1	3,1	100,0
O				
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 6.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 6



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación

De lo expuesto en el Gráfico 6, se aprecia que el 37.5% de los encuestados, señalaron que su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, le encomienda labores, trabajos, llamadas o similares. Mientras que, el 59,4% precisan que no revisen más actividades al concluir su horario laboral. Y, solo el 3.1% no se ha percatado sobre tal situación o ha evitado dar una respuesta adecuada.

Tabla 7.

Resultados respecto a la Pregunta N° 7

Diga usted ¿Por qué medio le encomienda su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, labores, trabajos, llamadas o similares?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Por WhatsApp	22	68,8	68,8	68,8
Por correo electrónico	2	6,3	6,3	75,0
Por llamadas telefónicas	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 7.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 7



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

Del Gráfico 7, se aprecia que el 68.8% de los entrevistados señalaron que su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, se comunica por medio del WhatsApp, mientras que un 25% precisaron

que fue por medio de llamadas telefónicas y un 6.3% lo realizó a través de un correo electrónico.

Tabla 8.

Resultados respecto a la Pregunta N° 8

¿Le afecta que le encomienden labores, trabajos, llamadas o similares, una vez cumplido su horario de trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Sí	19	59,4	59,4	59,4
No	12	37,5	37,5	96,9
N.S./N.O.	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 8.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 8



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

Del Gráfico 8, se aprecia que al 59.4% de los encuestados les afecta que les encomienden labores, trabajos, llamadas o similares una vez cumplido su

horario de trabajo; mientras que un 37.5% de los trabajadores exponen que no les afecta. Y, un 3.1 % no emitieron postura alguna.

Tabla 9.

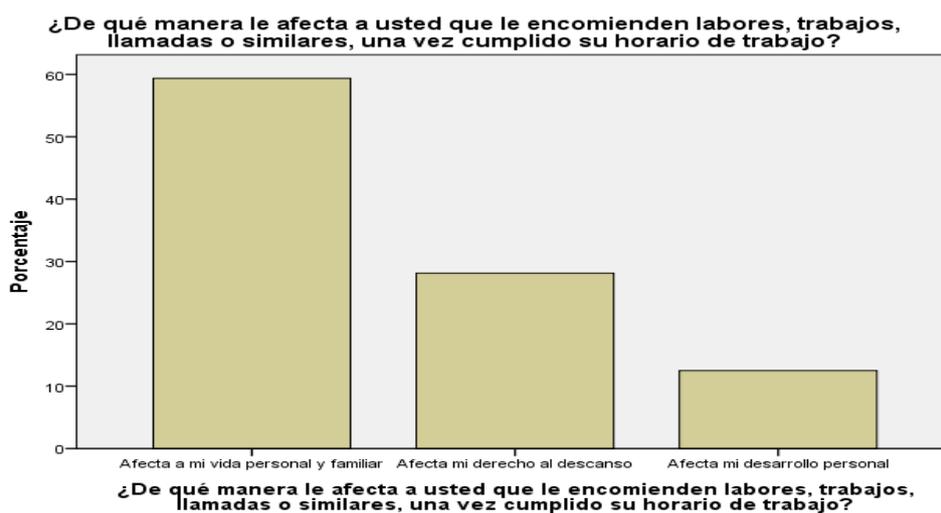
Resultados respecto a la Pregunta N° 9

¿De qué manera le afecta a usted que le encomienden labores, trabajos, llamadas o similares, una vez cumplido su horario de trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Afecta a mi vida personal y familiar	19	59,4	59,4	59,4
Afecta mi derecho al descanso	9	28,1	28,1	87,5
Afecta mi desarrollo personal	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 9.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 9



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

Se aprecia del Gráfico 9, que un 59.4% señalaron que al encomendarles labores, trabajos, llamadas o similares una vez cumplido el horario de trabajo les afecta a su vida personal y familiar. Mientras que un 28.1% respondieron que les afecta su derecho al descanso y un 12.5% les afecta a su desarrollo personal.

Tabla 10.

Resultados respecto a la Pregunta N° 10

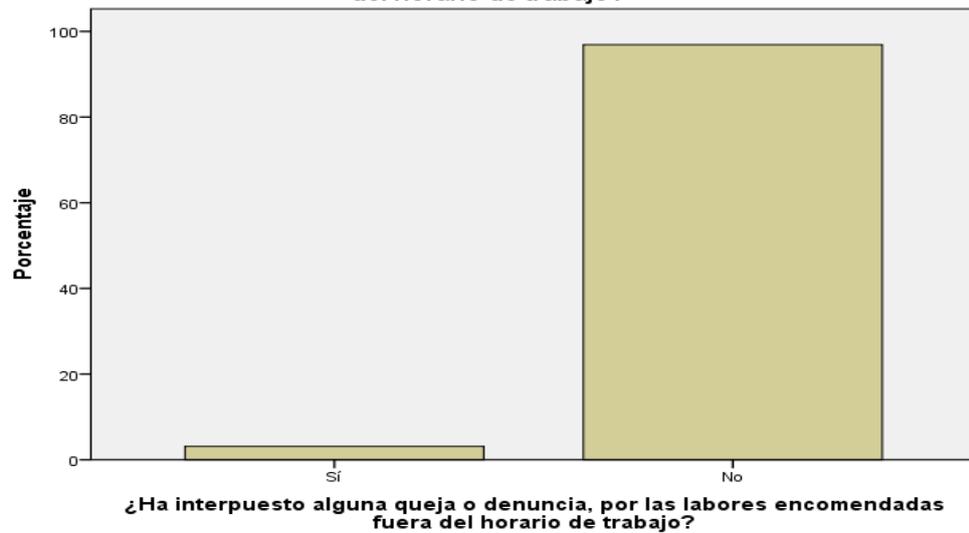
¿Ha interpuesto alguna queja o denuncia, por las labores encomendadas fuera del horario de trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	1	3,1	3,1	3,1
	No	31	96,9	96,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 10.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 10

¿Ha interpuesto alguna queja o denuncia, por las labores encomendadas fuera del horario de trabajo?



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

Del Gráfico 10, se aprecia que el 96.9% de los encuestados no han interpuesto alguna queja o denuncia por las labores encomendadas fuera del horario de trabajo, mientras que un 3.1% de la muestra de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, sí lo ha hecho.

Tabla 11.

Resultados respecto a la Pregunta N° 11

¿Por qué motivo no ha interpuesto queja o denuncia, por las labores encomendadas fuera del horario de trabajo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Por temor a represalias	2	6,3	6,3	6,3
Por desconocer cómo hacerlo	2	6,3	6,3	12,5
Por no existir los canales adecuados	3	9,4	9,4	21,9
Porque asumí que dicha conducta, es propia de la relación laboral	25	78,1	78,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 11.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 11



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

Se aprecia a partir del Gráfico 12, que el 78.1% de los encuestados consideraron que no han interpuesto queja o denuncia, por las labores encomendadas fuera del horario de trabajo debido a que asumieron que dicha conducta es propia de la relación laboral, mientras que un 9.4% debido a que no existen canales adecuados, un 6.3% debido a que no conocen como hacerlo y un porcentaje igual de 6.3% por temor a represalias por parte del empleador.

Tabla 12.

Resultados respecto a la Pregunta N° 12

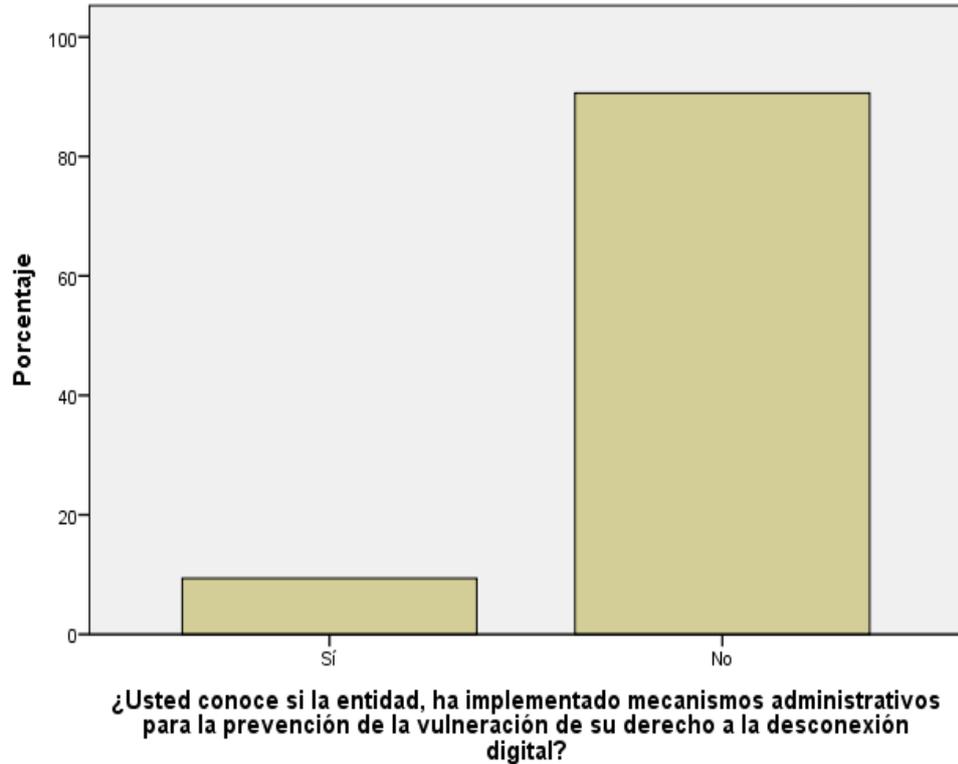
¿Usted conoce si la entidad, ha implementado mecanismos administrativos para la prevención de la vulneración de su derecho a la desconexión digital?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	3	9,4	9,4	9,4
Válidos No	29	90,6	90,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 12.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 12

¿Usted conoce si la entidad, ha implementado mecanismos administrativos para la prevención de la vulneración de su derecho a la desconexión digital?



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

A partir de lo señalado en el Gráfico 12, se aprecia que el 90.6% de los entrevistados, no conocen que la entidad en la que labora, es decir, la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, no han implementado mecanismos administrativos para la prevención de la vulneración del derecho a la desconexión digital; mientras que, un 9.4% afirman que sí conocen la existencia de dichos mecanismos en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Tabla 13.

Resultados respecto a la Pregunta N° 13

¿Usted conoce si dentro de la entidad se ha socializado la normatividad pertinente sobre el derecho a la desconexión laboral?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

	Sí	4	12,5	12,5	12,5
Válidos	No	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 13.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 13



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

Del Gráfico 13, se aprecia que el 87.5% de los entrevistados no conocen si dentro de la entidad se ha socializado la normatividad pertinente sobre el derecho a la desconexión laboral, mientras que un 12.5% acotaron que sí se ha dado dicha socialización.

Tabla 14.

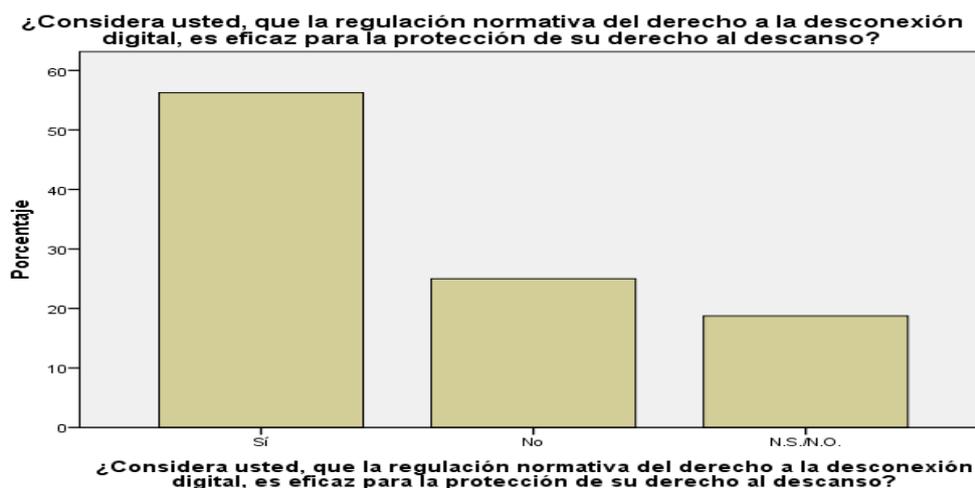
Resultados respecto a la Pregunta N° 14

¿Considera usted, que la regulación normativa del derecho a la desconexión digital, es eficaz para la protección de su derecho al descanso?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	18	56,3	56,3	56,3
	No	8	25,0	25,0	81,3
	N.S./N.O.	6	18,8	18,8	100,0
	O.				
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de la encuesta (2022).

Gráfico 14.

Resultados a nivel porcentual respecto a la Pregunta N° 14



Fuente: Resultados obtenidos de la encuesta en SPSS (2022)

Interpretación:

Del Gráfico 14, se aprecia que 56.3% de los entrevistados, consideran que la regulación normativa del derecho a la desconexión digital es eficaz para la protección del derecho al descanso; mientras que un 25 %, respondieron que no. Y, un 18.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas no tienen una idea clara de la pregunta, ante ello prefirieron no emitir postura alguna.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo expuesto por Ríos (2017), la sección de la discusión se basa en contrastar lo señalado en el apartado de los “Resultados” de la tesis, con los trabajos previos, doctrina y marco legales que sean necesarios, para responder los objetivos inicialmente planteados por el investigador.

Siendo así, el objetivo general planteado: Determinar las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021. A partir de los entrevistados, se pudo apreciar que el 56.3% de los referidos servidores, estiman que el derecho a la desconexión digital deviene en una medida ineficaz. En cuanto a esto, se pudo apreciar que del Decreto Supremo 004-2021-TR, el derecho a la desconexión digital implica que el empleado tenga que desconectarse de los medios virtuales o análogos los cuales los vinculan a su trabajo. Siendo una obligación hacia el empleador que en dicho tiempo no pueda dictar más órdenes al trabajador. En ese sentido, queda limitado a dejar órdenes o asignar cualquier tarea durante ese lapso de tiempo. Ante esto, esta medida se requirió para beneficiar y/o proteger diversos derechos del trabajador como el derecho al descanso o a la intimidad. Esto último, también quedó contrastado con lo expuesto, de forma anticipada, por Del Águila y Guillermo (2019), antes de la coyuntura de la COVID-19, que desencadenaría la dación del mencionado Decreto Supremo. Y, uno de los factores que determinaron estos autores respecto a la ineficacia de este derecho, principalmente se basaba en el desconocimiento que tienen los trabajadores sobre el mismo. Siendo así a lo largo de nuestra investigación pudimos afirmar nuestra hipótesis que las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicas de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas son el desconocimiento de este, la falta de implementación de mecanismos legales que permitan la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos, y la falta de implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores

públicos. Que en las siguientes líneas será ahondado en mayor medida, en función del cumplimiento de los objetivos inicialmente postulados.

Respeto al objetivo específico 1: Explicar el impacto del desconocimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los servidores públicos y del personal directivo. De los entrevistados, se pudo apreciar la presencia de tal desconocimiento, para ello se formuló preguntas preliminares sobre las horas de una jornada laboral a la semana, de donde pudo apreciar que la mayoría de los trabajadores en un 93.8% tienen dicho conocimiento, y siendo un 75%, quienes indicaron que las horas laborables a la semana es de cuarenta y ocho horas. Hasta este extremo, no hay duda sobre el conocimiento mínimo de sus derechos laborales a nivel de la temporalidad laboral. Sin embargo, al ser preguntados sobre su conocimiento respecto al derecho al descanso, un 78.1% sabía del derecho de éste. Sin embargo, un número considerable de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 46.9% desconocían sobre el derecho a la desconexión digital.

De lo expuesto, podemos afirmar que de acuerdo a Taléns (2018) el desconocimiento del derecho a la desconexión digital, no es un problema meramente circunscrito a la realidad peruana, sino que hoy por hoy, afecta otras latitudes del mundo, esto se debe al avance de la tecnología, en donde muchos de los trabajadores pueden recibir alguna orden de parte de los empleadores en cualquier momento. Ante ello, los resultados obtenidos de la encuesta pueden contrastarse también con lo expuesto por López (2018), quien resaltó el impacto que tiene el desconocimiento de este derecho sobre los otros derechos laborales del trabajador, entre los cuales encontramos un claro menoscabo sobre su derecho al descanso, así como otros vinculados a la intimidad de éste. Esto último, también pudimos advertirlo de los hallazgos de la encuesta, cuando los trabajadores afirmaron que encomendar más actividades durante su tiempo de descanso por medios de llamadas u otros mecanismos análogos, tras cumplir la hora laboral. Esto afectó su vida familiar y personal en un 59.4%, su derecho al descanso en 28.1% y en un número también a ser tenido en cuenta, su desarrollo personal en 12.5%.

Ante esto, podemos afirmar que desconocimiento del derecho a la desconexión digital deviene en un gran impacto sobre los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas. Y, este resultado se encuentra directamente vinculado con el desconocimiento de este derecho por parte del personal directivo, entendiéndose aquí los superiores jerárquicos, jefes de áreas o responsables de la unidad orgánica, ya que de los hallazgos, se pudo apreciar a partir de la percepción de los trabajadores de la Municipalidad, que un 68.8% sostienen que tales superiores en el trabajo, desconocen este derecho, y de esto, un número 37.5% han recibido más laborales tras concluir su horario de trabajo por parte del mencionado personal directivo. Lo que indudablemente, la falta de conocimiento de este derecho promueve la afectación de otros derechos, como el descanso o a la intimidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.

Respecto al objetivo específico 2: Analizar la implementación de mecanismos legales que permita la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos. Este objetivo, pudo ser contrastado, a partir de los hallazgos encontrados en el objetivo anteriormente descrito, en donde el desconocimiento del derecho a la desconexión laboral, promueve espacios de afectación de derechos de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas. De allí, que una de las formas para disminuir, esta actitud parte por la implementación de mecanismos legales que puedan generar espacios de investigación y sanción del funcionario, que tras tomar conocimiento de este derecho, aun así continúe con estos actos hostiles al trabajador. Y, pese a existir mecanismos de sanción en la Municipalidad Provincial, como las quejas o denuncias, un 96.9% de los trabajadores no ha presentado alguno de estos recursos. Siendo las razones, por lo cual no lo realizaron, en un porcentaje significativo de 78.1%, a causa que asumieron que las exigencia formuladas por el personal directivo fueron consideradas “normales” o parte de la relación laboral.

La necesidad de implementar mecanismos legales de investigación y sanción a los funcionarios o personal directivo que vulnere el derecho a la desconexión laboral, es una exigencia que en términos de Rosenbaum (2019), otros países

como Uruguay viene generando espacios de reformas legislativas para su adecuada promoción y efectividad, cuando se esté frente a la negación por parte de los empleadores respecto al acotado derecho. Ya que, la afectación de este derecho más adelante perjudica la labor del trabajador, puesto que es una prioridad la regeneración de sus capacidades por medio del descanso.

Finalmente, respecto al objetivo específico 3: Analizar la implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos. Se pudo apreciar a partir de las percepciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, que el 90.6% de ellos no tienen conocimiento de la existencia de mecanismos administrativos para la prevención de la vulneración del derecho a la desconexión digital. Y, esta situación indudablemente ha quedado en evidencia al haber encontrado que tampoco la acotada Municipalidad, ha venido generando espacios de difusión sobre el derecho a la desconexión digital, así como las consecuencias de su vulneración que conlleva. Ante esto, podemos afirmar que se requiera una urgente implementación de mecanismos de prevención ante la afectación del derecho a la desconexión digital, pese a que como anteriormente autores como Rosenbaum (2019), sostienen de los debates académicos para la promoción de este derecho. Y, de igual manera, otros, como Requena (2020), dejan de manifiesto las ventajas que trae sobre el trabajador y la productividad del mismo, la protección del derecho a la desconexión digital. Ante estas razones, queda en evidencia la necesaria reglamentación para una adecuada protección de este derecho, tras la dación del Decreto Supremo 004-2021-TR, en donde este se haya regulado.

V. CONCLUSIONES

1. En esta tesis se determinó las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021. Las cuales son: el desconocimiento de este derecho por parte de los trabajadores de la entidad edil, la falta de implementación de mecanismos legales que permitan la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos, y la falta de implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos.
2. En esta tesis se explicó el impacto del desconocimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los servidores públicos y del personal directivo en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas durante el 2021. Que pese la dación del Decreto Supremo 004-2021-TR, hasta el día de hoy no se tiene un marco debidamente reglamentado para la promoción de tal derecho, y aunado a ello, se pudo reconocer que los actos de vulneración a este derecho se han normalizado entre los trabajadores del mencionado centro edil, encontrándose que el desconocimiento de este derecho, afecta gravemente diversos derechos entre ellos al descanso y a la intimidad por el hecho de recibir actividades por parte de sus superiores jerárquicos durante el tiempo de reposo laboral.
3. En esta tesis se analizó la implementación de mecanismos legales que permita la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos. Ante esto, se puede afirmar que en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas no existen tales mecanismos de investigación y sanción; y ante ello es que las conductas de vulneración del derecho a la desconexión digital aún siguen cometiéndose por parte del personal superior. Sin embargo, hasta la fecha, se viene reconociendo la importancia de la implementación de estas medidas para una mejor optimización de la actividad laboral de los trabajadores.
4. En esta tesis se analizó la implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores

públicos. De lo cual se pudo apreciar que dentro de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas no existen mecanismos eficaces de índole administrativo, por el cual los trabajadores puedan presentar sus quejas y/o denuncias sobre actos hostiles durante el periodo de descanso, entre estos el hecho de que sus superiores jerárquicos les encomienden mayores actividades, pese a la existencia del derecho a la desconexión digital.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), establecer un marco reglamentario para la adecuada protección del derecho a la desconexión digital, así como fijar los mecanismos legales que permitan la prevención y oportuna sanción por parte de quienes vulneren este derecho. Tal marco regulatorio tendrá alcance sobre las distintas instituciones públicas, entre ellas las Municipalidades.
2. Al alcalde provincial de Chachapoyas, promover dentro de su gestión la capacitación entre los trabajadores sobre el marco regulatorio del derecho a la desconexión digital. De igual forma, establecer los mecanismos necesarios para la promoción y prevención en casos de la vulneración de este derecho dentro de la institución edil.
3. Al director de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, que por medio del Centro de Extensión Social, pueda realizar charlas complementarias a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas y comunidad en general sobre los alcances del derecho a la desconexión digital y los beneficios del derecho al descanso.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, R. y Cristóbal, R. (2021). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica. *Conferencia Nacional Tripartita*, 1(2), 331-342. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf
- Camán, K. (2020, abril). *El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto*. Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/#:~:text=%E2%80%9C1.,su%20intimidad%20personal%20y%20familiar.>
- Del Águila, G. y Guillermo, L. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>
- Fernández, V. (2020, abril). *Digitalización del trabajo: la jornada laboral y del derecho a la desconexión digital*. Enfoque Derecho. <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/06/digitalizacion-del-trabajo-la-jornada-laboral-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital/>
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico Peruano* [Tesis de Título Profesional de Abogada, Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo”]. Archivo digital. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monzón, W. (2020). Desconexión del trabajo: un derecho a tener en cuenta. *La Ley*. <https://laley.pe/art/9906/desconexion-del-trabajo-un-derecho-a-tener-en-cuenta>
- Requena-Montes, O. (2020). Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social*, 10(2), 541-560. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076/4427

- Ríos, G. (2017). *Hagamos juntos tu tesis de derecho*. Ideas Solución Editorial.
- Rosenbaum, F. (2020). El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, 1(53), 111-122. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>
- Taléns, E. (2018). La desconexión digital en las relaciones laborales: un deber empresarial todavía por construir en España. *UDF Centro Universitario*, 1(24), 86-104. <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradoDireito/issue/view/8>
- Távora, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección* [Tesis de Título Profesional de Abogada, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo digital. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf
- Távora, M. (2020, mayo). *El derecho a la desconexión laboral: ¿debería regularse en el ordenamiento jurídico peruano?* Legis.pe. <https://lpderecho.pe/derecho-desconexion-laboral-regulacion-peru/>
- Terradillos, M. (2020). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, 1(42), 50-88. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21250>

ANEXOS

Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CAUSAS QUE HACEN INEFICAZ EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHACHAPOYAS, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuáles son las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021?	<p>GENERAL: Determinar las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Explicar el impacto del desconocimiento del derecho a la desconexión digital por parte de los servidores públicos y del personal directivo. Analizar la implementación de mecanismos legales que permita la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos. Analizar la implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos. 	Las causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas son el desconocimiento de este, la Falta de implementación de mecanismos legales que permitan la investigación y sanción del funcionario que vulnera el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos, y la falta de implementación de medidas administrativas en la entidad para garantizar el derecho a la desconexión digital de los servidores públicos.	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: El derecho a la desconexión digital</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Medida de protección laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas.</p>	<p>ENFOQUE: Cualitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: El tipo de investigación es descriptivo, documental y transversal.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo – explicativo</p> <p>DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN: El diseño de la investigación será no experimental.</p>	<p>POBLACION: La población está conformada por: Los 32 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, con vínculo laboral vigente durante el año 2021.</p> <p>MUESTRA: Conforme a la estadística, la muestra está constituida por 32 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas con vínculo laboral vigente durante el año 2021.</p>

Anexo 02. Formato de cuestionario



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

TÍTULO DE LA TESIS: “Causas que hacen ineficaz el derecho a la desconexión digital como medida de protección laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2021.”

CUESTIONARIO

¿Conoce usted cuántas horas constituye la jornada laboral a la semana?

- a) Si
- b) No
- c) NS/OP

¿De acuerdo a la normatividad, conoce cuántas horas debe laborar a la semana un trabajador?

- a) 38
- b) 45
- c) 48
- d) N.A.

3. ¿Conoce usted sobre la regulación normativa en nuestro país sobre el derecho al descanso?

- a) Si
- b) No

4. ¿Conoce usted sobre la regulación del derecho a la desconexión digital en nuestra normatividad?

- a) Si
- b) No
- c) NS/OP

5. ¿Sabe usted, si su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, conoce de la regulación del derecho a la desconexión digital?

- a) Si
- b) No
- c) NS/OP

6. Después de cumplido su horario de trabajo ¿Su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica donde labora, le encomienda labores, trabajos, llamadas o similares?

- a) Si
- b) No
- c) NS/OP

7. Diga usted ¿Por cuál medio le encomienda su superior jerárquico, jefe de área o responsable de la unidad orgánica sus labores?

- a) Por WhatsApp
- b) Por correo electrónico
- c) Por llamadas telefónicas.

8. ¿Le afecta que le encomienden labores, trabajos, llamadas o similares, una vez cumplido su horario de trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) N.S./N.O.

9. ¿De qué manera le afecta a usted que le encomienden labores, trabajos, llamadas o similares, una vez cumplido su horario de trabajo?

- a) Afecta mi vida personal y familiar
- b) Afecta mi derecho al descanso
- c) Afecta mi desarrollo profesional

10. ¿Ha interpuesto alguna queja o denuncia, por las labores encomendadas fuera del horario de trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) NS/OP

¿Por qué motivo no ha interpuesto queja o denuncia, por las labores encomendadas fuera del horario de trabajo?

- a) Por temor a represalias
- b) Por desconocer como hacerlo
- c) Por no existir los canales adecuados
- d) Porque asumió que dicha conducta, es propia de la relación laboral.

¿Usted conoce si la entidad, ha implementado mecanismos administrativos para la prevención de la vulneración de su derecho a la desconexión digital?

- a) Si
- b) No
- c) NS/NO

¿Usted conoce si dentro de la entidad se ha socializado la normatividad pertinente sobre el derecho a la desconexión laboral?

- a) Si
- b) No
- c) NS/OP

¿Considera usted, que la regulación normativa del derecho a la desconexión digital, es eficaz para la protección de su derecho al descanso?

- a) Si
- b) No
- c) NS/OP