REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

"Análisis del Derecho a la Desconexión Digital Aplicado a los Trabajadores Administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, 2022"

Tesis presentada por el Maestro:

Medina Alvarez, Johan Alexis

ORCID: 0009-0007-4093-6347

Para optar el Grado académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor(a):

Dra. Ayvar Roldan, Carolina Teresa

ORCID: 0000-0002-7674-7034

Arequipa - Perú

2025

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 25 de Marzo del 2025

Dictamen: 011468-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 011468, presentado por:

2015005881 - MEDINA ALVAREZ JOHAN ALEXIS

Titulado:

"ANÁLISIS DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS CAJAS MUNICIPALES DE AHORRO Y CRÉDITO, 2022"

Nuestro dictamen es:

APROBADO

41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR

41249533 - ZUÑIGA MARINO MIGUEL ANGEL
DICTAMINADOR

29726167 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA
DICTAMINADOR

“ANÁLISIS DEL DERECHO A LA DESCONEXIóN DIGITAL APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS CAJAS MUNICIPALES DE AHORRO Y CRéDITO, 2022”

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	26%	13%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	img.lpderecho.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	contableperugestion.wordpress.com Fuente de Internet	2%
4	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	2%
5	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.connuestroperu.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre Edith, quien es mi única inspiración.

A mi esposa Katherine y a mis hijos que los amo para siempre.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

EPÍGRAFE

"El derecho es el conjunto de condiciones que permiten a la libertad de cada uno acomodarse a la libertad de todos."

IMMANUEL KANT

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

En la presente investigación se analiza la aplicación del derecho a la desconexión digital en trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) en Perú, abordando el impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la vida laboral y personal. El derecho a la desconexión digital busca garantizar un balance entre vida profesional y personal, protegiendo la salud mental y física de los empleados. Sin embargo, el sector financiero, debido a sus exigencias de atención continua, presenta desafíos únicos para implementar este derecho.

El objetivo principal es determinar cómo se aplica el derecho a la desconexión digital en las CMAC. La metodología es la observación directa y análisis documental de normas nacionales e internacionales, complementado con el estudio de sentencias judiciales relevantes, así como cuestionarios a los trabajadores administrativos de las CMAC en Perú.

La normativa peruana no regula adecuadamente la desconexión digital, salvo en el teletrabajo, careciendo de mecanismos coercitivos específicos, por lo que resulta esencial integrar este derecho en las políticas internas de las CMAC y en la legislación laboral peruana. Como es el crear protocolos específicos en las CMAC para garantizar la desconexión digital, promover la sensibilización y capacitación sobre TIC y derechos laborales.

Palabras clave: desconexión digital, empleador, jornada laboral, micro finanzas, Cajas Municipales de Ahorro y Crédito y trabajadores administrativos del sector micro finanzas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

This research analyzes the application of the right to digital disconnection among administrative workers of the Municipal Savings and Credit Banks (CMAC) in Peru, addressing the impact of Information and Communication Technologies (ICT) on work and personal life. The right to digital disconnection aims to ensure a balance between professional and personal life, protecting employees' mental and physical health. However, the financial sector, due to its demands for continuous service, presents unique challenges for implementing this right.

The main objective is to determine how the right to digital disconnection is applied in the CMAC. The methodology involves direct observation and documentary analysis of national and international regulations, complemented by the study of relevant judicial rulings and questionnaires administered to administrative workers in the CMAC across Peru.

Peruvian regulations do not adequately address digital disconnection, except in telework, lacking specific coercive mechanisms. Therefore, it is essential to integrate this right into CMAC's internal policies and Peruvian labor legislation. Recommendations include creating specific protocols within CMAC to ensure digital disconnection, promoting awareness and training on ICT and labor rights.

Keywords: digital disconnection, employer, working hours, microfinance, Municipal Savings and Credit Banks, and administrative workers in the microfinance sector.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INDICE

DEDICATORIA
EPÍGRAFE
RESUMEN
ABSTRACT
INTRODUCCIÓN 1
OBJETIVOS 2
HIPÓTESIS 2
CAPITULO I 3
1. Marco Teórico 3
1.1 Contenido constitucional a la desconexión digital 3
1.2 Horas de trabajo en la legislación nacional 5
1.3 Desconexión digital 8
1.4 Tiempo de descanso 10
1.5 Sobre tiempo y horas extra y su relación con el Derecho a la desconexión digital 10
1.6 Derecho a la desconexión digital 11
1.7 El derecho a la desconexión digital a nivel constitucional 12
1.8 Derecho a la desconexión digital y los derechos laborales involucrados 13
1.9 Legislación nacional del Teletrabajo – Ley N°31572, Ley del Teletrabajo y su reglamento 16
1.9.1 Contenido mínimo del contrato o del acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores 17
1.10 Riesgos para evitar daños a la salud del trabajador 19
1.11 Criterios y normatividad para regular el trabajo en el Perú 20
1.11.1 El tiempo de trabajo para configurar el precio del trabajo 20
1.11.2 El tiempo de trabajo como política pública de empleo 21
1.12 El tiempo de trabajo y su relación con el derecho al ocio 21

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.13 La regulación del tiempo y su relación con el ámbito local o regional 22
1.14 La regulación del tiempo para evitar daños a la salud del personal 23
1.15 La regulación del tiempo de trabajo para evitar el dumping social 23
1.16 Buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal 24
1.17 Seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la desconexión digital 25
1.18 Evaluación de la normativa vigente en el Perú conexa a la desconexión digital 26
1.19 Legislación comparada de la desconexión digital 28
1.19.1 Francia 28
1.19.2 Italia 29
1.19.3 España 31
1.19.4 Chile 32
1.19.5 Argentina 33
2 Trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) 34
2.1. El sistema financiero en el Perú 34
2.2. El rol del estado en el sistema financiero 34
2.3. Definición legal de sistema financiero 35
2.3.1. Empresas de intermediación financiera que realizan operaciones múltiples 36
2.3.2. Función del estado en el sistema de intermediación financiera 39
2.4. Función empresarial del estado en el sistema financiero peruano a través de las CMAC 39
2.5. Evolución de la naturaleza jurídica de las CMAC y su similitud a entidades privadas del sistema financiero 40
2.6. Propiedad de las CMAC 43
2.7. Funcionamiento de la CMAC 44
2.7.1. Órganos de Gobierno de las CMAC 44
2.7.1.1. Junta General de Accionistas 44
2.7.2. Órganos de Administración 44
2.7.2.1. Directorio 45
2.7.2.2. Gerencia 46
2.8. Trabajadores administrativos en las CM 47
2.9 Organigrama estructural de las CMAC 48

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.9.1 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa S.A. 48
2.9.2 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A. 49
2.9.3 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Cusco S.A. 51
2.9.4 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo S.A. 53
2.9.5 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Ica S.A. 55
2.9.6 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura S.A.C. 57
2.9.7 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Maynas S.A. 59
2.9.8 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Paita S.A. 62
2.9.9 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A. 63
2.9.10 Caja Municipal de Ahorro y Crédito del Santa S.A. 65
CAPITULO II 68
3 Metodología 68
3.1. Estrategia de metodología del estudio teórico juridico 68
3.2. Método en análisis de información 68
3.3. Método de la investigación 69
3.4. Diseño de la investigación 69
3.5. Ámbito de la investigación 69
3.6. Población de estudio 74
3.6.1. Universo y muestra 74
3.7. Validación de instrumentos 74
3.7.1. Validación de instrumentos de cuestionario 74
3.7.2. Validación de la ficha de observación estructurada 75
CAPITULO III 77
4 Resultados del estudio 77
4.1. Generalidades 77
4.2. Análisis de los datos obtenidos 77
CONCLUSIONES 104
RECOMENDACIONES 106
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 114
ANEXOS 118

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Figura 1: Regulación del tiempo de trabajo en Perú 7
Figura 2: Jornada de trabajo en la legislación peruana. 9
Figura 3: Derecho a la desconexión digital 12
Figura 4: Registro de asistencia en Perú 14
Figura 5: Aspectos clave de la evolución de la normativa 26
Figura 6: Aspectos clave de la ley francesa. 29
Figura 7: Aspectos clave de la ley italiana. 30
Figura 8: Aspectos clave de la ley española. 31
Figura 9: Aspectos clave de la ley chilena. 32
Figura 10: Aspectos clave de la ley argentina. 33
Figura 11: Sistema financiero 34
Figura 12: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa 48
Figura 13: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo 50
Figura 14: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Cusco 51
Figura 15: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo 53
Figura 16: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Ica 55
Figura 17: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura 58
Figura 18: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Maynas 59
Figura 19: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Paita 62
Figura 20: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna 63
Figura 21: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito del Santa 66
Figura 22: ¿Ha escuchado hablar sobre “El derecho a desconexión digital laboral? 77
Figura 23: ¿Sabe cuáles son sus derechos y obligaciones en el teletrabajo o trabajo remoto? 78
Figura 24: ¿Usted como teletrabajador, tiene descanso dentro del horario de su jornada laboral? 79
Figura 25: ¿Dentro de sus funciones, tiene pago de horas extra por trabajar 80

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

fuera de su horario de trabajo

Figura 26: Bajo modalidad de teletrabajo o trabajo hibrido, ¿ha trabajado más de ocho horas diarias? 81

Figura 27: ¿Contesta llamadas, correos, mensajes de whatsapp o de texto fuera del horario de trabajo, fines de semana, días feriado o en sus vacaciones? 82

Figura 28: ¿Considera que debe tenerse políticas interna que instruyan y regulen el derecho a desconexión digital? 83

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el desarrollo tecnológico y la digitalización han transformado significativamente las relaciones laborales, permitiendo una mayor conectividad y flexibilidad en las relaciones de trabajo. Sin embargo, estos avances también han generado desafíos, como la necesidad de establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, surgiendo así el derecho a la desconexión digital como un mecanismo fundamental para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

La presente investigación, titulada *"Análisis del derecho a la desconexión digital aplicado a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, 2022"*, tiene como objetivo principal analizar la implementación y regulación de este derecho en el contexto peruano, específicamente en el sector de las microfinanzas. Este sector, caracterizado por su alta demanda de disponibilidad y atención continua, representa un escenario crítico para evaluar la eficacia y viabilidad de las normativas vigentes relacionadas con la desconexión digital. El estudio combina un enfoque teórico y práctico, explorando tanto la normativa nacional como la legislación comparada de otros países, y evaluando el impacto del derecho a la desconexión digital en la salud, el bienestar y la productividad de los trabajadores administrativos. Asimismo, se examinan las sentencias relevantes y los criterios jurídicos que han contribuido a moldear la aplicación de este derecho, identificando tanto los avances como las brechas existentes.

De esta manera, la investigación busca no solo aportar un análisis detallado sobre el estado actual del derecho a la desconexión digital, sino también ofrecer propuestas concretas para su implementación efectiva en las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito. Al hacerlo, se espera contribuir al diseño de políticas laborales que promuevan condiciones de trabajo más humanas y equilibradas, adaptadas a las demandas del mundo contemporáneo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar el derecho a la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar en qué consiste el derecho a la desconexión digital.
- Analizar la normativa nacional y extranjera sobre el derecho a la desconexión digital.
- Establecer el tratamiento jurisprudencial sobre la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito y si es aplicable a la coyuntura nacional actual.
- Identificar las Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC) suprimen el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

HIPÓTESIS

DADO QUE:

- Existen pronunciamientos diversos respecto al derecho de desconexión digital, y estos sean aplicados a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, y
- La falta de una legislación clara y delimitante que regule el derecho de desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

ES PROBABLE QUE:

- Se vulnere el derecho a la desconexión digital debido a la falta de mecanismos coercitivos y la inexistencia de un marco normativo específico el cual fiscalice esta deficiencia de manera correcta.
- Sea necesaria una protección más teleológica aplicada a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. CONTENIDO CONSTITUCIONAL A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

En el aspecto de la constitución actual, la regulación del límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo está claramente definida. El artículo 25 dispone que la duración ordinaria de la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo (Constitución Política del Perú, 1993). Esta disposición reafirma lo establecido en la constitución anterior, la de 1979, respecto a la jornada máxima legal tanto en medición diaria como semanal, que también se especificaba en el artículo 44 de dicha constitución (Constitución Política del Perú, 1979).

Resulta evidente el compromiso del Estado peruano con la protección de los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores. Puesto que al limitar la jornada laboral, la constitución busca un equilibro del tiempo de trabajo con el descanso y el ocio afectando transversalmente el derecho a la desconexión digital, permitiendo de esta manera que los trabajadores tengan un mejor balance vida-trabajo y proteger su salud física y mental. Además, estas medidas son muy importantes para no llegar a la explotación laboral y promover condiciones de trabajo justas y humanas. La implementación de estos preceptos jurídicos en la constitución proporciona un marco legal sólido para la regulación laboral en el Perú. La Constitución de 1993, a diferencia de la de 1979, introduce un cambio significativo en la regulación del tiempo de trabajo en su artículo 25, al incorporar el disyuntivo "o" para establecer la jornada "por hora" o "por semana". Esta modificación ofrece dicotomía de alternativas, permitiendo así una flexibilidad y adaptabilidad en la medición de la jornada laboral, incluso puede ir más allá de lo que tradicionalmente se considera una jornada típica. Aunado a ello, para comprender completamente los límites de la jornada laboral, es importante leer el artículo 25 en conjunto con el inciso 22 del artículo 2 de la (Constitución Política, 1993). Este inciso establece el derecho de toda persona a; “la paz, la tranquilidad, el disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de su vida”. Esto implica que los parámetros de la jornada laboral no deben entenderse solamente como una restricción cuantitativa del trabajo, sino que debe ser valorada en relación con el desarrollo integral del trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Podemos disgregar que el trabajo es solo una parte de la vida de una persona y que equilibrio entre el trabajo, el descanso y el tiempo libre es primordial para el bienestar y desarrollo completo del individuo. En consecuencia, la regulación de la jornada laboral en el Perú busca no solo proteger los derechos del trabajador, sino también promover un estilo de vida saludable y balanceado para toda la población laboralmente activa.

En el contexto supraconstitucional, es importante analizar la relación de Perú con las normas internacionales en lo que respecta a la regulación del tiempo de trabajo. El estado peruano ha ratificado el Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919, que establece una jornada laboral de 48 horas. Sin embargo, esta recomendación contempla ciertas excepciones, tanto temporales (de carácter político) como permanentes (excluyendo a ciertas categorías de trabajadores, como inspectores y personal directivo), y no define concretamente el concepto de jornada laboral.

Para entender el alcance del límite de la jornada laboral, es imprescindible citar y entender la normativa constitucional en conjunto con las normas internacionales ratificadas por Perú. Entre ellas se incluyen el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, "[…] toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas" (Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948), el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

> "[…] Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: "[…] d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos".(Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966)

Y el artículo XV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre señala: "[…] Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico".

Estos documentos internacionales refuerzan la importancia de respetar los derechos laborales y sobre todo el bienestar de los trabajadores. Un ejemplo ilustrativo de la aplicación de estos principios es la Sentencia 4635-2004-AA/TC para el caso del Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos. Esta sentencia, que tiene carácter de precedente vinculante, resalta la necesidad de limitar la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

utilización de jornadas atípicas en actividades que pueden poner en riesgo la vida y la salud del trabajador. Este caso demuestra cómo las normativas internacionales y las decisiones judiciales en Perú trabajan conjuntamente para proteger los derechos laborales, especialmente en contextos donde la seguridad y salud de los trabajadores pueden estar comprometidas.

Considerando lo expuesto en los párrafos anteriores desde el punto de vista constitucional y supraconstitucional, la regulación del tiempo de trabajo en Perú no se limita solo a establecer un límite temporal. Esto enfatiza en el reconocimiento y protección del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre del trabajador, conocido como el derecho al ocio. En consecuencia, para analizar el derecho a la desconexión digital, debemos considerar las leyes y regulaciones referentes a la jornada de trabajo deben ser alineadas con los tratados internacionales ratificados por Perú. Estos tratados y convenios internacionales remarcan la búsqueda de proteger los derechos laborales y promover el bienestar de los trabajadores. Esto incluye promover condiciones de trabajo equilibradas, justas, asegurando el derecho al descanso y al ocio, además de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. Al incluirse a estos tratados, nuestro país se compromete a respetar y aplicar estos estándares internacionales, asegurando que las leyes y prácticas laborales nacionales estén en consonancia con los principios y normas globales de derechos humanos y laborales.

1.2. HORAS DE TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

En el marco de la normativa laboral peruana, la definición de la jornada de trabajo, aunque no explícitamente establecida, podemos inferir de ciertas disposiciones legales y convenciones internacionales. El artículo 7 del Decreto Supremo 004-2006-TR, que regula el control de asistencia, ofrece una perspectiva importante sobre este tema. (Decreto Supremo 004-2006-TR).

Según esta norma, si un trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes o después de su horario establecido, se presume que está realizando labores en sobretiempo, salvo que se demuestre lo contrario.

Esta disposición sugiere que la mera presencia del trabajador en el centro de trabajo se considera como parte de su jornada laboral, a menos que se pruebe que no está realizando una labor efectiva. Este precepto tiene una visión más enfocada a la producción, donde la presencia física en el puesto de trabajo es un indicador clave para determinar la jornada de trabajo. No considerando otros factores como el tiempo de traslado por indicación del empleador o los periodos de guardia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La OIT, ofrece un concepto específico de "horas de trabajo", la interpretación de este y otros documentos puede ser útil para tener claro conceptualmente la jornada laboral. Organización Internacional del Trabajo (1930), Convenio 30.

El concepto de la OIT sobre el lapso de tiempo en que el trabajador está disponible para el empleador, aunque no realice una labor efectiva, sugiere una flexibilidad en concepto de jornada de trabajo, donde toma en cuenta la disposición a trabajar más allá de las labores efectivas realizadas.

En la doctrina laboral peruana, como señala Toyama Miyagusuku, se tiende a enfocarse en:

> "puesta a disposición efectiva" del trabajador. Este concepto sugiere que la jornada de trabajo no solo abarca el tiempo de labor efectiva, sino también cualquier período en el que el trabajador esté efectivamente disponible para responder al empleador, aunque no esté trabajando activamente. Esto implica que la inactividad del trabajador durante su jornada laboral depende de la empresa y no de decisiones personales del trabajador. (2011, p326)

En consecuencia, aunque la definición específica de jornada laboral en la legislación peruana no esté claramente delimitada, la interpretación a partir de normativas y doctrinas tienen una visión amplia que considera tanto el trabajo efectivo como el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador.

Por otro lado el enfoque de la OIT pone énfasis en la noción de "estar a disposición" del empleador, lo que llega a una disposición activa para trabajar según lo requiera el empleador, independientemente de si se está realizando una tarea en ese momento específico. Sin perjuicio a ello, esta definición plantea interrogantes sobre qué se considera exactamente estar "a disposición" del empleador. Entendemos que; "estar a disposición" puede incluir situaciones donde el trabajador no está realizando un trabajo activo pero debe estar listo para actuar según las necesidades del empleador, como en el caso de los trabajadores en espera o en guardia. Este concepto amplía la definición tradicional de jornada laboral más allá del trabajo efectivo, reconociendo que el compromiso del trabajador con su empleador puede extenderse a períodos de disponibilidad potencial para el trabajo.

Es decir que, aunque la legislación laboral peruana no adopta directamente esta definición del Convenio 30 de la OIT, el criterio de "estar a disposición" del empleador proporciona una base conceptual útil para entender la jornada laboral de manera más amplia, considerando las distintas formas en que un trabajador puede estar comprometido con su trabajo, más allá del tiempo dedicado exclusivamente a tareas específicas.

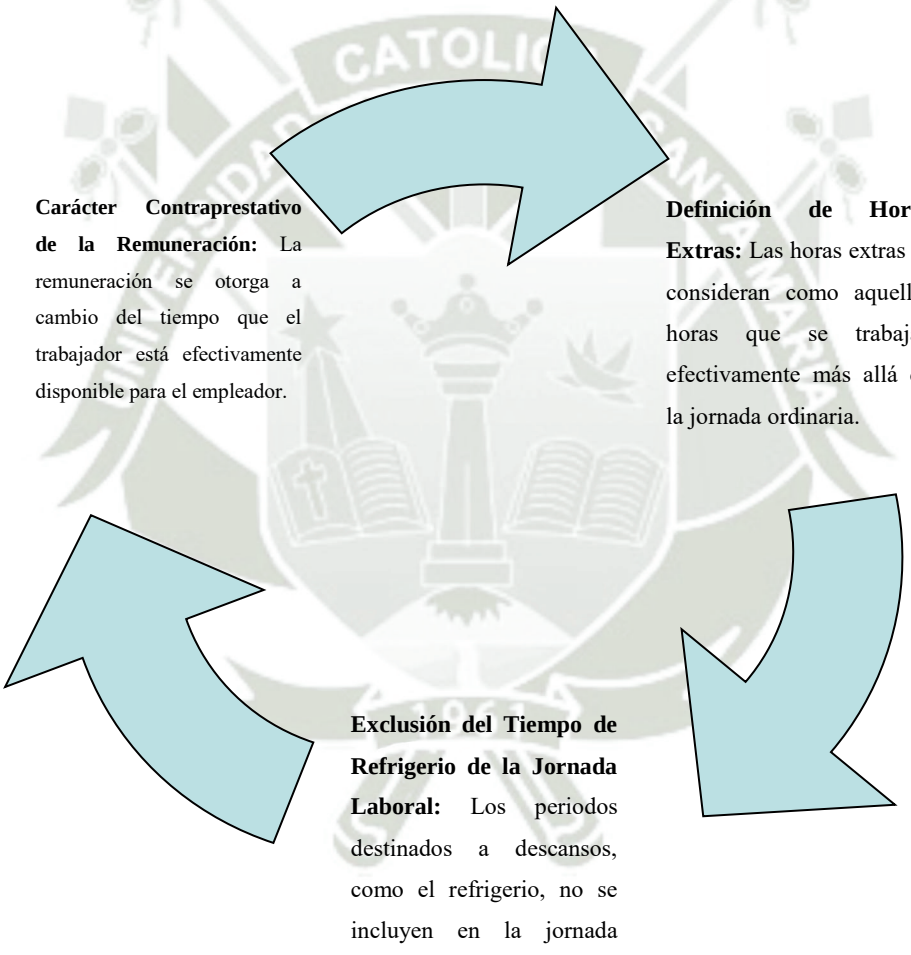
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La interpretación de Toyama sobre la jornada de trabajo en la legislación laboral peruana ofrece una perspectiva esclarecedora, este enfoque central de la regulación del tiempo de trabajo en Perú se basa en el concepto de *"puesta a disposición efectiva"* del trabajador. Esto significa que la jornada laboral, ya sea máxima u ordinaria, se determina en la disponibilidad efectiva del trabajador para realizar sus labores.

Figura 1: Regulación del tiempo de trabajo en Perú



Fuente: Elaboración propia

Para Toyama las actividades como la sola presencia del trabajador en la empresa, el cambio de uniforme o el traslado dentro de las instalaciones del centro de trabajo no se consideran dentro de la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

jornada de trabajo, siempre que sean razonables y no formen parte integral de la prestación laboral. (Toyama Miyagusuku, 2014).

Entendemos que un trabajador para estar disponible implica estar listo para trabajar incluso durante periodos sin actividad laboral activa, sí forma parte de la jornada de trabajo

Por lo que esto es un factor clave en la definición de la jornada laboral, más allá del trabajo efectivo. Se reconoce así que la relación laboral implica un compromiso de disponibilidad que puede extenderse más allá de las tareas específicas y activas.

1.3. DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital, entre sus diversas interpretaciones, se puede describir como un derecho digital que restringe al trabajador del uso de tecnologías para asegurar periodos de descanso, permisos y vacaciones (TRUJILLO PONS, 2020).

Esto quiere decir que, una vez concluida la jornada laboral, el empleado tiene el derecho de no atender llamadas, correos electrónicos de trabajo o mensajes de texto. En este contexto, también se reconoce el derecho del trabajador a no realizar tareas fuera del horario laboral ni recibir comunicaciones del empleador o sus representantes por medios digitales o electrónicos; y que la falta de respuesta no debe interpretarse como una conducta negativa con consecuencias adversas en la relación laboral.

El trabajador no tiene la obligación inmediata de responder durante su tiempo libre, aunque deba revisar eventualmente los medios digitales relacionados con su trabajo (ALEMAN PAEZ, 2017).

Desde un enfoque empresarial, esto representa una prohibición en el ejercicio de ciertos poderes de gestión relacionados con la organización digital del trabajo. Además, la obligación de respetar los periodos de descanso está intrínsecamente vinculada con la dignidad humana como un valor fundamental protegido. En ese sentido, el trabajador puede abstenerse de realizar tareas y desconectarse fuera del horario de trabajo o durante sus periodos de descanso**,** sin riesgo de sanción. Paralelamente, el empleador no debe exigir al trabajador la realización de tareas una vez finalizado su horario de trabajo o durante sus tiempos de descanso. (PÉREZ, 2019).

Podemos poner a colación que este derecho puede ser considerado fundamental del trabajador, imponiéndose al empleador la obligación de respetarlo. El derecho a la desconexión digital otorga al trabajador la facultad de abstenerse de utilizar medios informáticos relacionados con su trabajo, como teléfonos corporativos o correos electrónicos, chats de difusión, aplicativos institucionales o sistemas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

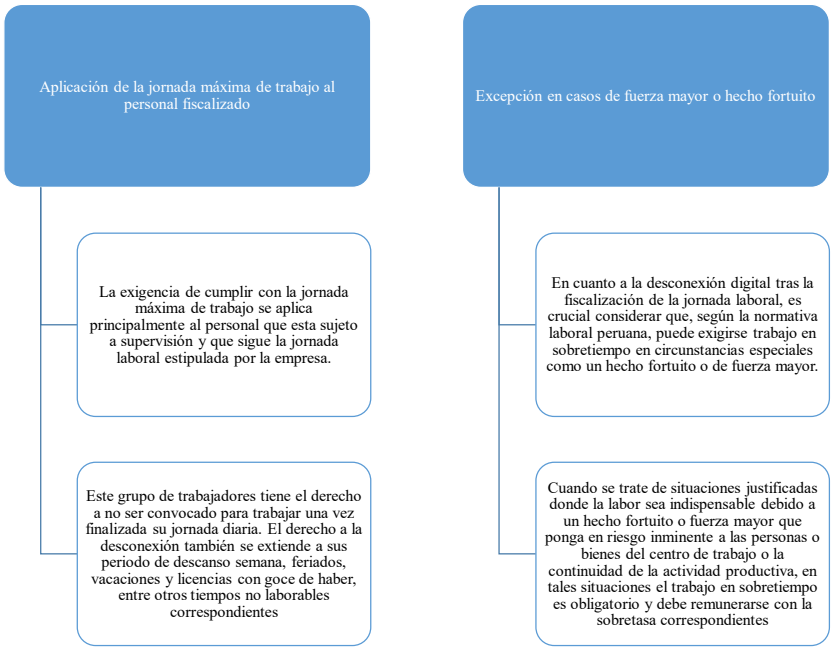
REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

internos, etc, durante sus días libres, licencias, y en cualquier período en el que se suspenda su relación laboral. Cabe destacar que este derecho se ejerce específicamente fuera de la jornada laboral, lo que implica que el trabajador está en su derecho de optar no atender comunicaciones laborales una vez concluida su jornada diaria. La incorporación de esta garantía en la legislación laboral es un paso crucial para reforzar el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores en nuestro país, y es acertado que se haya establecido una obligación expresa para los empleadores de cumplir con esta normativa. Siguiendo la línea de pensamiento de Tallens, podemos optar por el enfoque de regular la desconexión digital como una obligación del empresario de abstenerse de enviar notificaciones o mensajes laborales fuera del horario de trabajo y durante los periodos de descanso de los empleados. Esta regulación hace que el derecho sea más exigible, evitando que los trabajadores sientan temor de represalias al reclamar su cumplimiento. (TALENS VISCONTI, 2019).

El artículo 18.1.5 del Decreto de Urgencia No. 026-2020 refuerza esta idea y estipula que el empleador no puede requerir al trabajador que realice tareas o coordinaciones laborales durante su tiempo de desconexión digital. (Decreto de Urgencia N°026-2020, art. 18)A partir de la información proporcionada, podemos realizar dos aclaraciones importantes en cuanto al derecho a la desconexión digital y la jornad

Figura 2: Jornada de trabajo en la legislación peruana.



Fuente: Elaboración propia

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Para los trabajadores que no están comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de acuerdo con la normativa vigente, el tiempo de desconexión debe ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de respetarse en los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Estas disposiciones garantizan que todos los trabajadores, independientemente de su régimen de jornada, tengan derecho a un tiempo de desconexión adecuado.

1.4. TIEMPO DE DESCANSO Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La norma vigente regula que los trabajadores gozan de 24 horas continuas de descanso cada semana. Además, trabajar durante el día de descanso semanal implica un recargo salarial del 100%. Respecto a los días feriados, la ley establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso remunerado en estas fechas, y trabajar durante un feriado también implica un recargo del 100%, conforme a la legislación nacional. Además, para comprender los límites de la jornada laboral, es necesario interpretar estas normas en conjunción con el inciso 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, que establece el derecho a la paz, tranquilidad, disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a un ambiente equilibrado y adecuado para el desarrollo de la vida personal. (Constitución Política del Perú, 1993)

Por lo tanto, el límite de la jornada laboral no es solo una cuestión de cantidad de horas trabajadas. En este contexto, es imprescindible que en nuestro país se evidencie esta garantía en la regulación del tiempo de trabajo, para así fortalecer el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores.

El cumplimiento de esta garantía es esencial por parte de los empleadores. Tallens menciona la obligación del empleador/empresario en abstenerse de enviar notificaciones y mensajes de trabajo fuera de la jornada laboral y durante los periodos de descanso de los empleados. (Tallens Visconti, 2019).

Además, nuestra legislación incluye normas sobre vacaciones, feriados, descanso semanal, permisos, licencias remuneradas y no remuneradas, y un tiempo mínimo para el descanso durante la jornada laboral.

1.5. SOBRE TIEMPO Y HORAS EXTRA Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Se entiende por trabajo en sobretiempo aquel que supera la jornada laboral ordinaria establecida en el lugar de trabajo, incluso si se trata de una jornada acortada. Este tipo de trabajo es voluntario, tanto en su oferta como en su aceptación, y requiere una prestación de servicios efectiva en beneficio del empleador. Es decir, cualquier actividad que los trabajadores realicen fuera de su horario normal.

Nuestra legislación permite la imposición del trabajo en sobretiempo en circunstancias de fuerza mayor o casos fortuitos, como lo establece el artículo 9 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR, del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Este artículo dispone que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, excepto en situaciones en las que sea indispensable debido a un evento imprevisible o incontrolable que represente un peligro inminente para las personas o bienes del lugar de trabajo, o la continuidad de la actividad productiva (Decreto Supremo No. 007-2002-TR). Además, el artículo 19 del Decreto Supremo No. 008-2002-TR, que regula esta ley, define un caso fortuito o de fuerza mayor como un suceso inevitable, imprevisible e irresistible que hace necesaria la continuación del trabajo más allá de la jornada ordinaria (Decreto Supremo No. 008-2002-TR). En tales circunstancias, el trabajo en sobretiempo es obligatorio y debe ser compensado con la sobretasa establecida.

Existen situaciones excepcionales, como se menciona, el empleador tiene la facultad de imponer el trabajo en sobretiempo, dándose una excepción a la regla general. Esta posibilidad podría extenderse incluso durante el período de vacaciones del empleado. Siempre y cuando sea en casos excepcionales y debidamente justificados, el empleador podría suspender el disfrute de las vacaciones, asumiendo cualquier perjuicio económico causado al trabajador. Esta suspensión debe ser excepcional y fundamentada objetivamente.

1.6. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Consideremos que la desconexión digital se refiere a la capacidad del empleado de no tener que participar en comunicaciones relacionadas con el trabajo (como correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas telefónicas o videoconferencias) fuera de su horario de trabajo regular u ordinario, es esencial. El derecho a la desconexión digital busca fomentar equilibrio entre la vida laboral y personal, prevenir un agotamiento laboral y proteger el tiempo de descanso, las vacaciones y los días libres. Para un mejor entender realizamos el siguiente gráfico:

Figura 3: Derecho a la desconexión digital

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Contexto tecnológico	Implementar políticas claras que definan las expectativas respecto a la comunicación fuera del horario de trabajo
• La era digital y la proliferación de dispositivos móviles han facilitado que los trabajadores estén disponibles y conectados constantemente. • Esto puede llevar a expectativas, a veces implícitas, de que los empleados deben responder a las comunicaciones laborales fuera de su horario de trabajo	• Puede incluir la creación de reglas sobre cuándo se pueden enviar correos electrónicos y cuándo se espera que los empleados respondan, así como la promoción de una cultura laboral que respete el tiempo personal y el derecho a desconectar • Esta implementación efectiva del derecho a la desconexión digital puede ser compleja, especialmente en industrias que operan a nivel financiero

Fuente: Elaboración propia

El rubro de las microfinanzas como es el caso de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) debe haber un equilibrio entre este derecho y las necesidades operativas de la empresa. Sin embargo, promover un equilibrio entre la vida laboral y personal no solo beneficia a los empleados, reduciendo el estrés y previniendo el agotamiento, sino que también puede ser beneficioso para las empresas. Los empleados descansados y con un buen equilibrio de vida son a menudo más productivos, creativos y leales a su empleador.

1.7. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL A NIVEL CONSTITUCIONAL

En el año 1919 el presidente José Pardo firma el decreto supremo que establece como jornada laboral las ocho horas diarias, de esta manera las empresas tuvieron que adoptar las medidas necesarias para cumplir tal normativa, esta medida sigue siendo vigente a la fecha, más allá de los distintos regímenes laborales que actualmente se han implementado. En nuestro país la regulación de jornada laboral se ha realizado en la constitución y en la ley especial, y es evidente que luego de la jornada máxima de trabajo, el trabajador se hace acreedor al derecho de desconexión y actualmente esto implica desconectarse digitalmente de los mecanismos de comunicación con su empleador, dado que proporciona el derecho al descanso, es decir que en nuestra legislación la jornada ordinaria de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo (Congreso Constituyente democrático, 1993, Articulo 25).

Por otro lado y complementando lo señalado en la constitución, tenemos el Decreto Supremo 007-2022-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo – se precisó que esta jornada no establece distinción alguna entre hombre y mujeres, dado que para ambos casos se aplica el máximo legal establecido (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2002).

Aunado a ello tenemos el art. 1 de la Ley de Jornada de Trabajo que vela el cumplimiento de la jornada de trabajo dentro del máximo legal establecido. Con ello se tiene por sentado que la legislación peruana y más en el rango constitucional tiene como objeto principal proteger el derecho del trabajador al respecto de su jornada.

El derecho de descanso está íntimamente ligado con el derecho a la desconexión digital, y se vincula por las nuevas tecnologías que introducen nuevas relaciones en el ámbito laboral, ahondaremos más en el orden jurídico de Derecho a la desconexión digital en el siguiente punto de la presente investigación.

1.8. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LOS DERECHOS LABORALES INVOLUCRADOS

Actualmente podemos analizar la legislación nacional, donde se infiere este derecho, puesto que no lo regula directamente como tal, salvo en el régimen especial de Teletrabajo; la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJTS) de Perú establece que el trabajo en sobretiempo debe ser voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación. Esta ley enuncia que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras contra su voluntad. Además, en caso de que un trabajador demuestre que fue forzado a trabajar en sobretiempo, el empleador debe pagar una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra.

Por otro lado la Ley General de Inspección de Trabajo (Ley 28806) y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR y posteriores modificatorias, clasifican como una infracción muy grave el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo en sobretiempo. Esto refuerza la seriedad con la que se toma el cumplimiento de estas regulaciones. Aunado a ello, la responsabilidad por la imposición de trabajo en sobretiempo podría extenderse al ámbito penal. Por lo que el Código Penal peruano, en su artículo 168-B, indica que obligar o someter a una persona, por

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

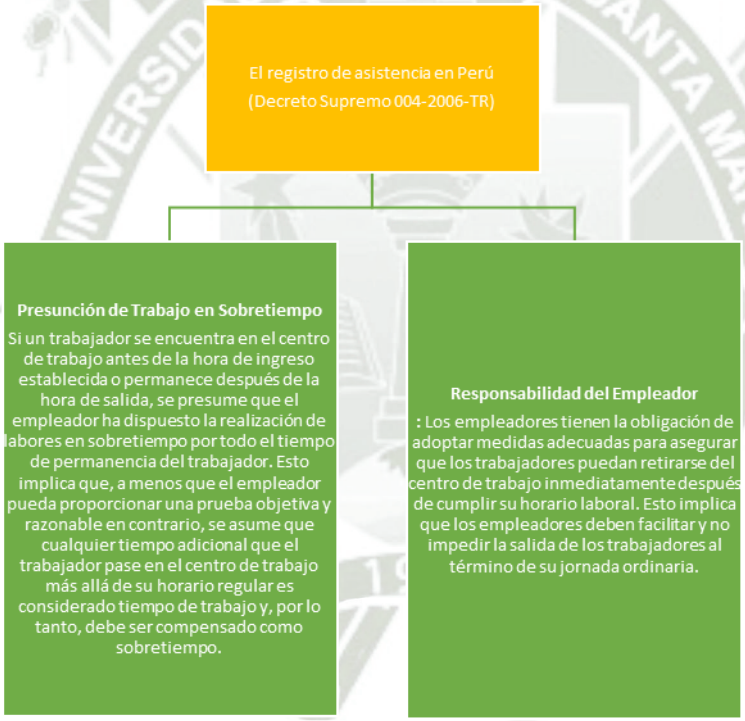
REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

cualquier medio y contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio (sea retribuido o no) se castiga con pena privativa de libertad de no menos de seis y no más de doce años. Esta disposición penaliza de manera severa la coacción en el ámbito laboral, incluyendo potencialmente el trabajo en sobretiempo impuesto.

Estas leyes y regulaciones reflejan el compromiso de Perú con la protección de los derechos laborales, asegurando que las horas de trabajo adicionales sean siempre una elección del trabajador y no una imposición del empleador, y estableciendo sanciones significativas para garantizar el cumplimiento de estas normas. Ahora bien para darse válidamente un correcto conteo de las horas laboradas efectivamente, debe existir un registro de asistencia; a continuación exponemos el siguiente grafico para mejor entender.

Figura 4: Registro de asistencia en Perú



Fuente: Elaboración propia

Estas disposiciones refuerzan la protección de los trabajadores contra la imposición no remunerada de trabajo en sobretiempo y tácitamente da parámetros al derecho a la desconexión digital. Además, promueven la transparencia y la equidad en la relación laboral, asegurando que cualquier trabajo adicional sea debidamente registrado y compensado. La presunción establecida por este decreto coloca una responsabilidad importante en los empleadores para justificar cualquier permanencia de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

trabajadores fuera de su horario habitual, y para garantizar que el trabajo en sobretiempo sea efectivamente voluntario y compensado adecuadamente.

El tratamiento de las horas extras en la legislación laboral peruana, especialmente según el Decreto Supremo 004-2006-TR y el artículo 10 de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo (LJTS), presenta algunos aspectos claves y también ciertas problemáticas.

- **Presunción de Acuerdo Tácito para el Trabajo en Sobretiempo:** Según el Decreto Supremo 004-2006-TR, si un trabajador demuestra su permanencia en el centro de trabajo más allá de su horario normal, se presume un acuerdo tácito del empleador para la generación de trabajo en sobretiempo. Esto significa que la presencia del trabajador en el lugar de trabajo fuera de su horario regular se considera como trabajo en sobretiempo, a menos que el empleador demuestre lo contrario.
- **Obligación del Empleador en el Registro de Asistencia:** El artículo 10 de la LJTS establece que una deficiencia en el sistema de registro de asistencia no impide el pago del trabajo realizado en sobretiempo, siempre que el trabajador pueda demostrar mediante otros medios la realización efectiva de dicho trabajo. Esto pone énfasis en la responsabilidad del empleador de mantener un registro adecuado de las horas trabajadas y garantizar el pago correspondiente por el trabajo en sobretiempo.

Aunque estas regulaciones buscan proteger los derechos de los trabajadores, también se identifican deficiencias que pueden llevar a realizar jornadas laborales excesivas, afectando el derecho al ocio y la salud en el trabajo. Por ejemplo, la falta de un límite claro a las horas extras y la carga de la prueba recaída en el trabajador cuando no hay registro de asistencia son aspectos que pueden ser explotados en detrimento del trabajador. Es importante tener un sistema de registro eficiente puede incentivar a algunos empleadores a no mantener un control adecuado de las horas trabajadas.

El derecho a la desconexión digital es una respuesta a los desafíos que presenta la era digital en el ámbito laboral. Y que se encuentra íntimamente ligado al derecho al descanso, siendo este derecho muy importante para el derecho laboral, esto para toda relación de trabajo, entendemos que el derecho al descanso es complemento a la jornada de trabajo, no siendo un derecho opuesto a la jornada laboral, debe ser analizado de manera integral. Por otro lado, tenemos el disfrute al tiempo de ocio o tiempo libre, siendo de manera más cercana relacionado con el derecho a la desconexión digital, puesto que no se daría este tiempo real de disfrute si el trabajador sigue vinculado o conectado a los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

requerimientos del empleador fuera de su jornada laboral. Por ultimo tenemos las vacaciones periódicas, así como remuneraciones en días festivos, tiempo de descanso más prolongado.

Si bien el trabajador se encuentra en subordinación por el carácter propio de la relación laboral, donde el empleador ejerce su facultad directriz, pero esta debe darse en el centro de trabajo o durante el horario laboral de ser el caso, el derecho a la desconexión digital se soslaya cuando a través de las tecnologías rompe este escenario tradicional y se vuelve invasivas respecto del derecho de descanso del trabajador. Su objetivo es proteger el bienestar de los empleados y promover un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado, considerando que el rubro financiero debe ser en el ámbito operacional monitoreado 24/7. Reconocer este derecho traerá a colación ventajas, tales como la calidad del tiempo de ocio, así como se produciría una menor exposición a riesgos sociales, dando como consecuencia un mayor compromiso y desempeño durante el horario laboral.

1.9. LEGISLACIÓN NACIONAL DEL TELETRABAJO – LEY N° 31572, LEY DEL TELETRABAJO Y SU REGLAMENTO

La norma establece que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales, cuyas características son establecidas en el artículo 3, numeral 3.2 de la ley. Por otro lado el teletrabajador es quien se encuentre bajo la modalidad de prestación de labores de teletrabajo, el empleador establece, de común acuerdo, las características detalladas del teletrabajo a implementar, a su vez el empleador determinara el medio y las herramientas necesarias para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión para desarrollar el teletrabajo, respetando la privacidad del teletrabajador.

A continuación se detalla el cuadro donde se expone los derechos y obligaciones del teletrabajador:

Cuadro 1

Derechos y obligaciones del teletrabajador

Derechos	***Obligaciones***
El teletrabajador tiene los mismos derechos que los establecidos para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial.	El teletrabajador tiene las mismas obligaciones que las establecidas para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial.
A recibir el servicio de acceso a internet o las compensaciones económicas por la provisión de estos, además de la compensación del consumo de energía eléctrica, de acuerdo a la entrega, uso y cuidado de equipos, herramientas.	Entregar y reportar el trabajo encargado por el empleador dentro de su jornada laboral. Cumplir con todas las disposiciones emitidas por el empleador para el desarrollo del teletrabajo. Estar disponible durante la jornada laboral del teletrabajo para las coordinaciones que resulten necesarias.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Desconexión digital	Participar de los programas de capacitación que disponga el empleador.
Ser informado sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo que debe observar.	Cuidar los bienes otorgados por el empleador.

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado el empleador tiene obligaciones iguales a las establecidas para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial. Como es comunicar al trabajador o teletrabajador la voluntad, debidamente motivada y con la anticipación correspondiente, de pactar un cambio en el modo de la prestación de labores, a teletrabajo o presencial, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello. Evaluar de forma objetiva la solicitud de cambio en el modo de la prestación de labores que presente el trabajador o teletrabajador para optar por el teletrabajo o retornar a labores presenciales. A respetar la desconexión digital del teletrabajador. Notificar al teletrabajador sobre los mecanismos de comunicación laboral y las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que deben observarse durante su jornada laboral. Capacitar al teletrabajador en el uso de aplicativos informáticos, en seguridad de la información y en seguridad y salud en el teletrabajo.

1.9.1. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO O DEL ACUERDO DEL CAMBIO DE MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE LABORES

Para contratar teletrabajadores o para el cambio de modalidad de prestación de labores de la modalidad presencial al teletrabajo, el empleador y el trabajador definen, como mínimo, los siguientes aspectos:

- ✓ Especificar si la modalidad de teletrabajo se aplicará de forma total o parcial; en este último caso, se debe especificar el tiempo de ejecución de la prestación de forma presencial.
- ✓ El período por el cual se aplica la modalidad de teletrabajo, pudiendo ser temporal o permanente.
- ✓ El plazo mínimo de preaviso para que el teletrabajador asista personalmente a su centro de labores, en los casos en que se requiera su presencia física o para la asignación de comisiones de servicios. El plazo no será exigible cuando por causas imprevisibles o de fuerza mayor no fuese posible cumplir con tal anticipación.
- ✓ La forma como se distribuye la jornada laboral de teletrabajo. En los casos de no ser continua la jornada laboral diaria o de establecerse jornadas menores de 8 horas, solo se puede distribuir

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

las jornadas hasta un máximo de 6 días a la semana y debe establecerse el horario de desconexión digital diaria, considerando como mínimo 12 horas continuas en un período de 24 horas.

- ✓ Establecer el domicilio del teletrabajador solo como referencia del lugar donde prestará las labores, salvo que las partes acuerden un lugar o lugares en específico para dicho fin.
- ✓ Los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador.
- ✓ Las plataformas y tecnologías digitales para la prestación de labores, tales como la provisión de equipos y el servicio de acceso a internet, según corresponda, pudiendo ser actualizadas en función al desarrollo tecnológico del empleador.
- ✓ Los mecanismos de compensación económica por el uso de equipos del teletrabajador y de los costos asumidos por los servicios de acceso a internet y energía eléctrica, según corresponda.
- ✓ Declaración jurada de prohibición de utilizar a terceros para realizar el teletrabajo acordado.

El incumplimiento de estas obligaciones conllevaría al empleador a cuadro de infracciones contenidas en el siguiente cuadro:

Cuadro 2

Infracciones por vulnerar la desconexión digital

Infracciones leves	***Infracciones graves***	***Infracción muy grave***
1. No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo. 2. Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades de manera ocasional.	1. Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz. 2. No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador. 3. No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.	1.No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la ley y su reglamento tiene un apartado específico al derecho a la desconexión digital y la seguridad y salud en el trabajo el cual establece que os teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio. Se precisa que, tratándose de teletrabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El empleador deberá respetar el derecho a la desconexión digital garantizando que en ese periodo no estén obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión del teletrabajador fuera del horario laboral.

En el aspecto de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador está obligado a identificar los peligros y evaluar los riesgos, así como a implementar las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador. Para ello, el empleador podrá realizar la verificación del lugar habitual del teletrabajo directamente; o, de común acuerdo, podrá implementar el mecanismo de autoevaluación utilizando el formulario detallado. El teletrabajador proporciona los datos y evalúa el lugar donde se desarrolla el teletrabajo a través del referido formulario para posteriormente ser recogido y monitoreado por el empleador.

1.10. RIESGOS Y CONSECUENCIAS A LA SALUD DEL TRABAJADOR

La prolongación indebida de la jornada laboral afecta negativamente tanto a los empleados como a la empresa. Esta extensión del tiempo de trabajo incrementa la probabilidad de accidentes laborales y la susceptibilidad a enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que conlleva a una disminución en la productividad del empleado debido al exceso de carga laboral (LASTRA LASTRA, 1997).

Esto implica mayores riesgos laborales como el burn out o sensación de desequilibrio en el trabajador, el tecno estrés o fatiga tecnológica (Turkle; 2019), esto por la excesiva información y ruido comunicativo, elementos que a su vez dan lugar a una sobre información, convirtiendo así una barrera vaga al derecho al descanso, todo ello conlleva a enumerar alguna consecuencias producto de la hiperconectividad e hiperdisponiblidad del trabajador: ciber cansancio, acoso institucional, tecno-estrés, tecno ansiedad, bajas expectativas de confidencialidad, todos estos riesgos implican disminuir el clima laboral, por lo que tiene desventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores, para el empleador es que disminuya la calidad de trabajo, siendo esto un aspecto base para la productividad empresarial, y para los trabajadores, porque producen mermas físicas y psicológicas que perjudican su salud.

Esto resulta en mayores costos para la empresa, incluyendo el aumento en las primas de seguros, indemnizaciones por daños a raíz de accidentes o enfermedades laborales, y posibles sanciones administrativas. Teniendo una mayor frecuencia de accidentes o enfermedades profesionales lo que conlleva un costo indirecto para la empresa debido a la pérdida de producción y la necesidad de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

reemplazar al trabajador afectado. Este reemplazo no solo implica un costo económico por la experiencia y formación del empleado, especialmente si se trata de un puesto especializado, sino también por su valor en el mercado laboral. Otro aspecto a considerar son los costos derivados de demandas por daños y perjuicios que el trabajador o terceros podrían interponer contra la empresa. Estos incluyen compensaciones por daño moral, que varían según la actividad del empleado. Además, la empresa podría ser responsable de indemnizar al trabajador por daños, independientemente de la existencia de un seguro contra accidentes laborales.

Consideramos que regular el derecho a la desconexión digital y con el fin de evitar daños en la salud de los trabajadores, es decir una finalidad preventiva, puesto que el trabajo continúo es perjudicial para la salud del trabajador, ello por una jornada excesiva, ahora bien tenemos el Reglamento de la Ley de Salud Mental, aprobado por el Decreto Supremo N°007-2020-SA, que dispone al empleador, desarrolle programas que permitan identificar, evaluar, atender y proteger al trabajador ante el estrés laboral, así como el agotamiento laboral, bajo este orden de ideas el empleador tiene el deber de respectar la jornada máxima de trabajo así como el tiempo de descanso previsto en la normativa vigente, buscando que el trabajador pueda desconectarse de sus labores, recuperar energías y laborar de manera normal, sin riegos derivados de la sobrecarga laboral, disminuyendo de esta manera los riesgos operacionales.

1.11. CRITERIOS Y NORMATIVIDAD PARA REGULAR EL TRABAJO EN EL PERÚ

1.11.1. EL TIEMPO DE TRABAJO PARA CONFIGURAR EL PRECIO DEL TRABAJO

Alfonso Mellado argumenta que las normativas referentes a la jornada laboral facilitan la determinación del valor del trabajo basado en la duración del servicio prestado. Esto conlleva consecuencias económicas tanto a nivel individual como en el ámbito macroeconómico, especialmente en lo que respecta a la repartición de ingresos en la sociedad. De este modo, se genera un impacto en la redistribución de la riqueza (Mellado, 2007, p. 57).

Dejando de lado como se establece el salario, sea basándose en una medición temporal (hora, semana, mes) o en función del rendimiento (remuneración variable e ingresos adicionales), es importante delimitar el trabajo a un lapso de tiempo específico o determinable (cronometrable) a fin calcular su valor (compensación por la fuerza laboral ejercida). En ese sentido, la ausencia de un límite en la duración de la jornada laboral hace difícil la tasación precisa del trabajo, ya que su valor se esparce entre la relación con el tiempo real de servicio del empleado. Este vacío en la definición

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

otorga una discreción excesiva al empleador, lo que podría derivar en arbitrariedades que perjudiquen al trabajador.

Considerando los tiempos actuales, que obligan a los trabajadores a estar hiperconectados, es difícil calcular el valor individual del trabajo (como el coste por hora, semana o mes), debido a que quedaría a discreción del empleador, sino que también habría repercusiones significativas a nivel macroeconómico. Esto se debe a que los ingresos de los trabajadores, sujetos a la decisión arbitraria del empleador y probablemente tendiendo a ser menores, influirían directamente en la distribución de la riqueza en la sociedad.

1.11.2. EL TIEMPO DE TRABAJO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO

La regulación del tiempo de trabajo es un factor clave en la política de empleo. Alfonso Mellado subraya que el número de horas que limitan la jornada laboral influye en la distribución del empleo entre un mayor o menor número de trabajadores (Mellado, 2007, p. 57).

En situaciones donde no existe un límite a la duración de la jornada o este límite son elevados, se produce una reducción en la cantidad de trabajadores necesarios en el mercado, lo que conlleva problemas relacionados con el acceso al empleo. Es probable que, en estos contextos, el empleador prefiera emplear a menos trabajadores para evitar costos adicionales de contratación y capacitación, o que un mismo trabajador acumule más horas de servicio, incentivado por un salario basado en rendimiento, centralizando así las tareas.

Las medidas como la sobretasa por horas extras, el descanso semanal obligatorio, y el tiempo de vacaciones (incluyendo pagos adicionales o compensaciones por no disfrutar de las vacaciones) tienen el propósito de desincentivar la generación de trabajo en exceso. Estas prácticas buscan promover una distribución más equitativa del empleo mediante la contratación de más trabajadores. Incrementando el valor por hora o establecer sobretasas para el trabajo realizado fuera de la jornada regular pretende motivar al empleador a contratar otros trabajadores para realizar esas tareas, fomentando así la distribución del trabajo en turnos. Además, la limitación de la jornada y el sobrecosto asociado favorecen la contratación a tiempo parcial, reducen la informalidad laboral e incentivan la contratación de jóvenes. Estas políticas no solo buscan proteger los derechos de los trabajadores, sino también promover una distribución más equitativa del trabajo en el mercado laboral.

1.12. EL TIEMPO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO AL OCIO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La regulación del tiempo de trabajo es clave para lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral, desde una perspectiva contemporánea, la reducción del tiempo de trabajo actúa como un mecanismo para mejorar las condiciones de los trabajadores. Considerando que el objetivo de fondo es proporcionar a los empleados más tiempo para actividades de ocio y descanso. Esta es una estrategia que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, además aumenta su productividad y satisfacción en el trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en el rendimiento general y la eficiencia. (Monereo Pérez y Gorelli Hernández (2009, p.59).

Algunos conceptos abordan la problemática de que la reducción del tiempo de trabajo conlleva una disminución proporcional del salario, dado que este suele estar vinculado directamente al tiempo trabajado. Sin embargo, el derecho al ocio no se limita únicamente a la reducción del horario laboral. También implica establecer normativas que aseguren el cumplimiento de la jornada máxima o estándar establecida, evitando la desnaturalización de las horas extras, como extender excesivamente la jornada o no limitar la cantidad de horas extras, independientemente de si su generación es voluntaria o no. Este derecho va más allá de simplemente proveer tiempo libre al trabajador; busca también que el trabajador pueda recuperarse física, pero sobre todo mentalmente, y tenga oportunidades de capacitación para mejorar su productividad, y pueda desarrollarse integralmente como persona. Por lo tanto, una regulación efectiva del tiempo de trabajo no solo protege la salud y bienestar del trabajador, sino que también contribuye a su desarrollo personal y profesional.

1.13. LA REGULACIÓN DEL TIEMPO Y SU RELACIÓN CON EL ÁMBITO LOCAL O REGIONAL

La regulación del tiempo de trabajo no solo es una cuestión de política laboral, sino que también refleja y se adapta a comportamientos y costumbres arraigados en la sociedad. Esto se manifiesta en aspectos como los días feriados, la duración de las vacaciones, los turnos de verano, y los periodos extendidos de descanso o refrigerio, entre otros.

En la actualidad, en algunas provincias o en actividades específicas de ciertos países, aún se observan horarios de descanso prolongados que responden a condiciones climáticas o a tradiciones regionales. Un caso ilustrativo es el caso de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito que no dejan de atender al público pese a distintas circunstancias. Estas prácticas demuestran cómo la regulación del tiempo de trabajo puede ser inflexible y responder a las particularidades culturales, climáticas y sociales de cada región, buscando siempre el equilibrio entre las necesidades del mercado laboral y el bienestar de los trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.14. LA REGULACIÓN DEL TIEMPO PARA EVITAR DAÑOS A LA SALUD DEL PERSONAL

Lastra afirma que;

> (…) La medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo (1997, p. 424).

En consecuencia, una jornada laboral excesiva o la falta de límites en la configuración del tiempo de trabajo tienen consecuencias significativas tanto para el trabajador como para la empresa. Una jornada prolongada incrementa el riesgo de accidentes laborales y la probabilidad de que los trabajadores adquieran enfermedades profesionales, un claro ejemplo es el de los choferes profesionales, que deben tener relevos luego de determinadas horas conducidas. Además, este exceso de trabajo puede llevar a una disminución en la productividad del trabajador debido a la sobrecarga laboral, lo que a su vez implica mayores costos para la empresa, el costo para la empresa no solo se refleja en la pérdida de producción mientras el trabajador está ausente, sino también en el costo asociado a reemplazar al trabajador afectado. Este costo de reemplazo no se limita a la experiencia y capacitación del trabajador (que puede ser considerable, especialmente en puestos altamente especializados), sino también al valor de mercado de dicho personal.

En resumen, una gestión inadecuada del tiempo de trabajo no solo afecta negativamente la salud y bienestar de los trabajadores, sino que también conlleva costos económicos sustanciales para las empresas, resaltando la importancia de una regulación equilibrada y efectiva del tiempo de trabajo. Y una gestión ineficaz del tiempo de trabajo no solo aumenta el riesgo de daños físicos y psicológicos para los trabajadores, sino que también expone a la empresa a significativas responsabilidades financieras y legales. Esto subraya la importancia de cumplir con las regulaciones laborales, no solo por el bienestar de los empleados, sino también por la viabilidad y sostenibilidad financiera de la empresa.

1.15. LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA EVITAR EL DUMPING SOCIAL

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La regulación del tiempo de trabajo actúa efectivamente como un límite al llamado "dumping social". Este término se refiere a una ventaja competitiva indebida entre mercados o empresas que se logra a través de la reducción de costos laborales. Estas prácticas incluyen la informalidad laboral y la disminución de los costos de mano de obra para ofrecer productos a precios más bajos en el mercado, comprometiendo con ello las condiciones laborales. Aunque Alfonso Mellado (2007).

La ausencia de un control eficaz y una regulación clara del tiempo de trabajo y como consecuencia el derecho a desconexión luego de la jornada laboral, podría llevar a las empresas a manipular las jornadas laborales en búsqueda de ventajas competitivas. Esto no solo deterioraría las condiciones de trabajo y bienestar de los empleados, sino que también crearía una competencia desleal en el mercado, donde las empresas que se adhieren a prácticas laborales éticas y reguladas se encuentran en desventaja frente a aquellas que reducen costos a expensas del bienestar de sus trabajadores.

Por tanto, una regulación adecuada del tiempo de trabajo es crucial no solo para proteger los derechos de los trabajadores, sino también para garantizar una competencia justa y equitativa en el mercado. Evita que las empresas recurran a la reducción de costos laborales como estrategia principal para competir, promoviendo en cambio prácticas comerciales más sostenibles y éticas.

Un ejemplo moderno es la práctica de trasladar plantas de producción a países con menor control del tiempo de trabajo o mayor flexibilidad en la jornada laboral, muy común entre algunas empresas multinacionales. Un ejemplo es Nike, que en 2013 elaboro aproximadamente el 98% de su producción en Vietnam, China e Indonesia, empleando a 312.667, 249.655 y 168.167 trabajadores en cada país respectivamente (Riera 2014).

Estos debates se centran en las violaciones de las condiciones laborales y en la falta de supervisión por parte de las marcas que subcontratan a otras empresas para la fabricación de sus productos. La preocupación principal es que, en la búsqueda de maximizar las ganancias, estas empresas puedan estar comprometiendo las normas laborales, tales como salarios justos, horas de trabajo razonables y condiciones de trabajo seguras.

1.16. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL

La Resolución Nro. 048-2014-TR, que aprobó la guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, refleja un enfoque moderno hacia la gestión del tiempo de trabajo. El objetivo principal de estas prácticas es asegurar que los trabajadores puedan equilibrar

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

adecuadamente sus responsabilidades laborales con su vida personal y familiar. Esto implica respetar el tiempo fuera del trabajo como esencial para el descanso, las actividades familiares y el ocio.

En un modelo laboral tradicional, la desconexión física y mental del trabajador de su lugar de trabajo marcaba claramente el fin de sus obligaciones laborales, permitiéndole enfocarse en actividades personales. El respeto por el tiempo de descanso se observa en aspectos como el tiempo de refrigerio, las vacaciones, los días feriados y cualquier permiso o licencia. El ordenamiento legal no solo establece normas que regulan estos periodos, sino que también prohíbe la imposición de trabajo durante ellos, exigiendo compensaciones económicas o días de descanso compensatorios en caso de trabajo acordado durante estos periodos.

Sin embargo, la irrupción de la tecnología en las relaciones laborales ha cambiado significativamente esta estructura. La tecnología digital ha tendido a difuminar las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Con herramientas como el correo electrónico, los teléfonos inteligentes y otras plataformas digitales, ahora es más fácil para los empleadores contactar a los trabajadores fuera de su horario laboral, lo que puede llevar a expectativas de disponibilidad constante y, por ende, a una invasión en el tiempo de descanso y ocio del trabajador.

Hay que considerar que el nuevo panorama plantea desafíos significativos para mantener un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal. Se hace cada vez más crucial que las leyes, políticas de empresa y prácticas laborales se adapten para reconocer y respetar los límites entre el trabajo y la vida personal en la era digital, protegiendo el derecho al descanso y al ocio de los trabajadores en un entorno laboral cada vez más conectado.

1.17. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Ante la creciente importancia de la desconexión digital en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, es crucial que los empleadores adopten medidas que estén en relación con su deber de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable. La legislación peruana, a través de varias normativas, establece claramente la responsabilidad del empleador en este aspecto.

> **Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El artículo 56 de esta ley obliga a los empleadores a asegurar que la exposición a agentes físicos, químicos y psicosociales en el lugar de trabajo no perjudique la salud de los empleados. Esto incluye la gestión de riesgos psicosociales como el estrés laboral.

Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: El artículo 56 de esta ley obliga a los empleadores a asegurar que la exposición a agentes físicos, químicos y psicosociales en el lugar de trabajo no perjudique la salud de los empleados. Esto incluye la gestión de riesgos psicosociales como el estrés laboral.

Publicación autori
En su investigación

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Reglamento de la Ley No. 29783 (Decreto Supremo No. 005-2012-TR): El artículo 103 del reglamento reconoce que la exposición a riesgos psicosociales puede afectar negativamente la salud de los trabajadores, provocando estrés y posiblemente enfermedades a largo plazo. Por lo tanto, es fundamental evaluar y gestionar estos riesgos.

Reglamento de la Ley de Salud Mental (Decreto Supremo No. 007-2020-SA): Este reglamento establece la obligación de los empleadores, tanto públicos como privados, de desarrollar programas para identificar, evaluar, atender y proteger a los trabajadores del estrés laboral y del agotamiento.

Dada esta normativa, los empleadores deben garantizar el respeto a la jornada máxima de trabajo y a los periodos de descanso establecidos, permitiendo a los trabajadores desconectarse de sus tareas laborales. Esta desconexión es esencial para la recuperación de energías y para laborar de manera segura y eficiente, evitando riesgos asociados con el cansancio o el estrés prolongado.

La desconexión digital, como parte de esta estrategia, es un concepto emergente y vital en la era moderna. Implica establecer límites claros para que los trabajadores no estén conectados al trabajo o disponibles para tareas laborales durante su tiempo libre, especialmente a través de medios digitales. Esta práctica no solo respalda el bienestar mental y físico de los empleados, sino que también es una medida preventiva contra los riesgos psicosociales en el trabajo. Implementar y respetar la desconexión digital debe ser una garantía primordial para el respeto de los tiempos de descanso y el bienestar general de los trabajadores.

1.18. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE EN EL PERÚ CONEXA A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

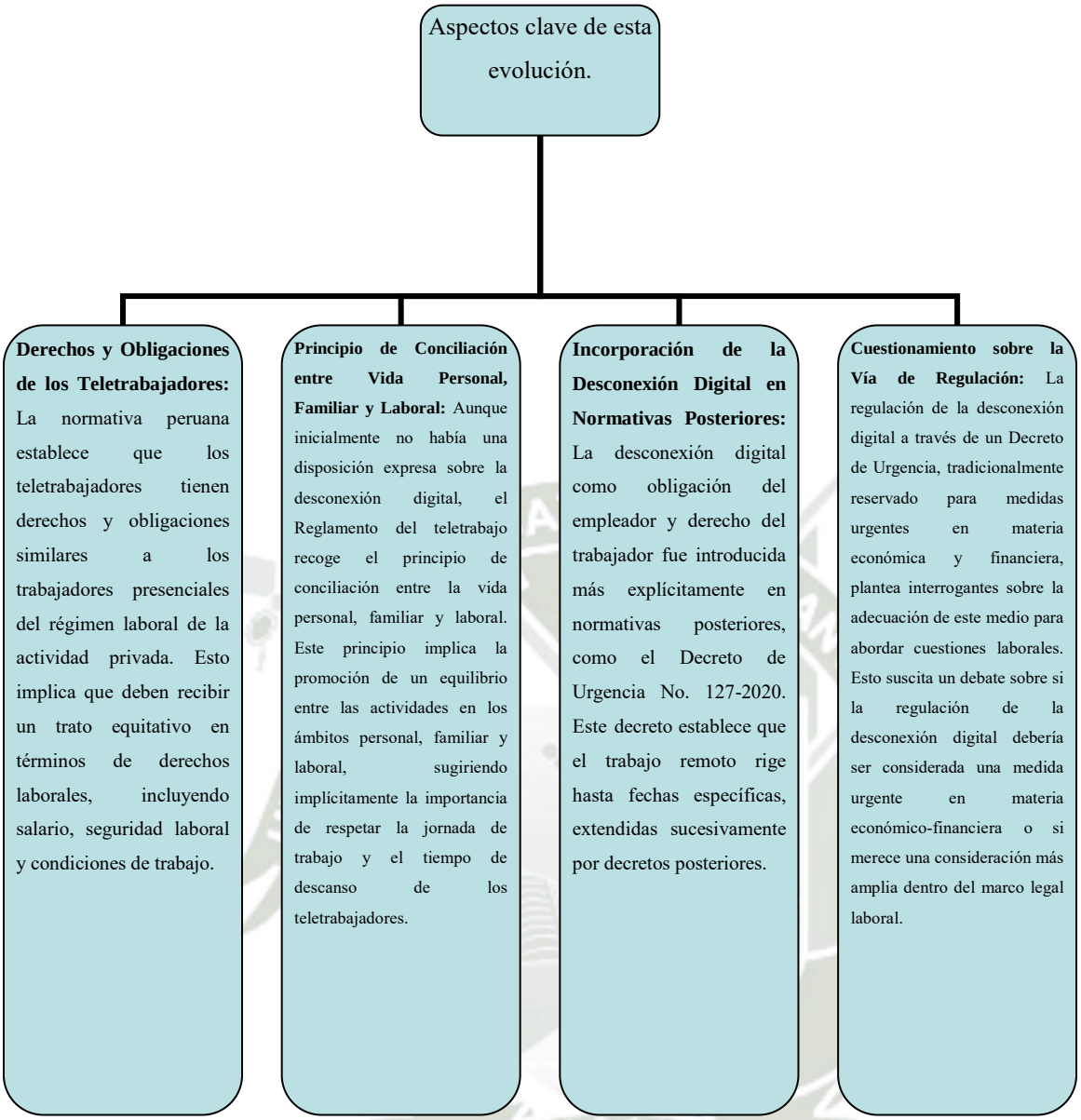
La evolución de la legislación sobre el teletrabajo en Perú, especialmente con respecto al derecho a la desconexión digital, muestra un esfuerzo por adaptar las normativas laborales a las realidades cambiantes del mundo del trabajo.

Figura 5: Aspectos clave de la evolución de la normativa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Fuente: Elaboración propia

La legislación peruana en su a través de la Ley N°31572, Ley de Teletrabajo, publicada el 11 de setiembre de 2022, posee un capitulo donde establece el tiempo de jornada laboral y desconexión digital para esta modalidad de trabajo, donde los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio. Se precisa que, tratándose de teletrabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. El empleador deberá respetar el derecho a la desconexión digital garantizando que en ese periodo no estén obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que requieran la conexión del teletrabajador fuera del horario laboral.

En resumen, la legislación peruana sobre teletrabajo ha avanzado en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, aunque el proceso de incorporación de este derecho ha suscitado debates sobre la metodología y el marco legal adecuado para su implementación. Estas discusiones reflejan los desafíos y la importancia de actualizar las leyes laborales para reflejar las realidades de un entorno laboral cada vez más digitalizado y flexible.

1.19. LEGISLACIÓN COMPARADA DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

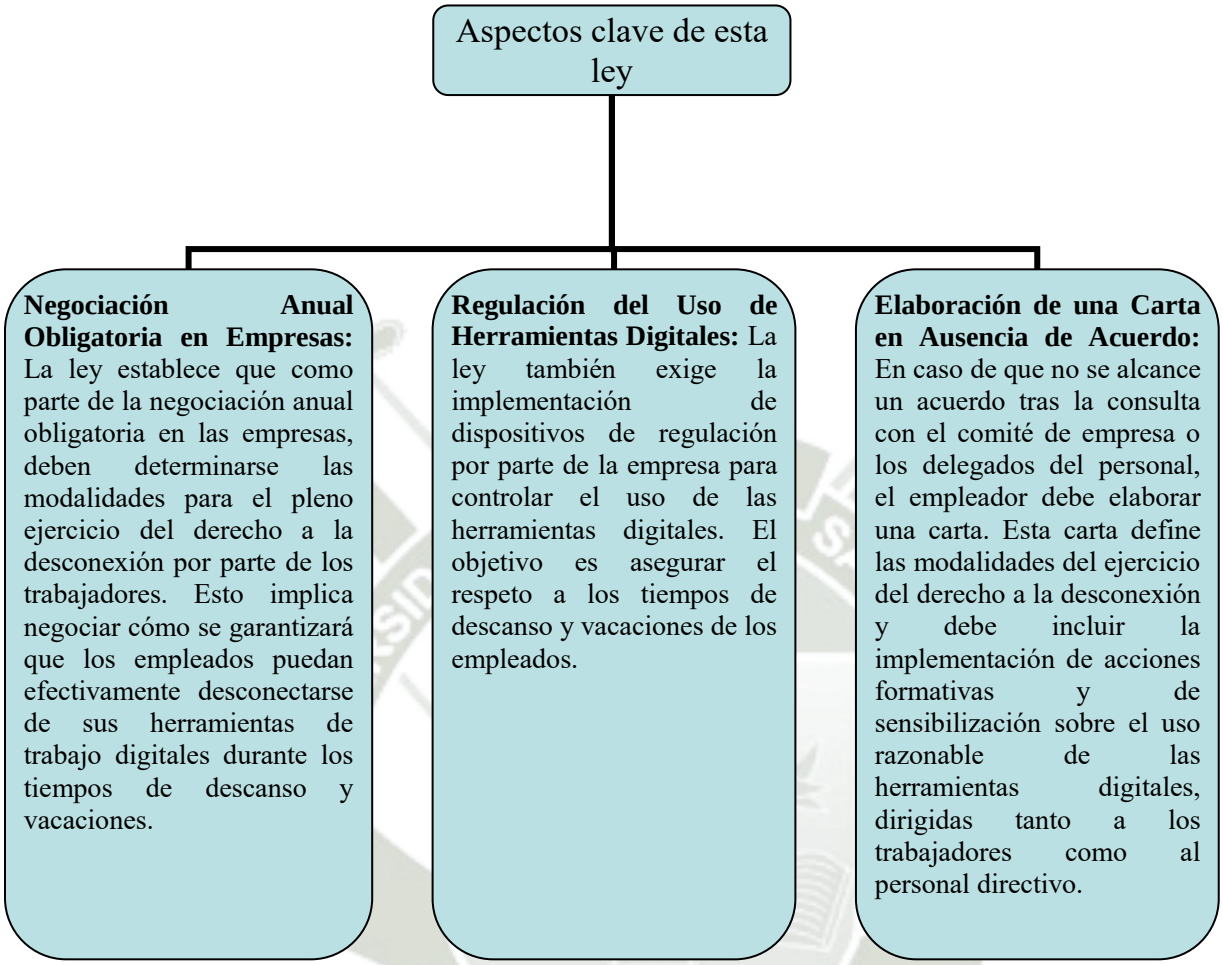
1.19.1. FRANCIA

La Ley No. 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 en Francia, esta ley aborda el trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales, es un ejemplo pionero de la incorporación del derecho a la desconexión en la legislación laboral. Contiene como pilar este derecho y reconoce la importancia de establecer límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, especialmente en un mundo cada vez más dominado por la tecnología y la conectividad constante. El reconocimiento de este derecho en Francia destaca la creciente conciencia sobre la necesidad de equilibrar el trabajo y la vida personal en la era digital. La ley no solo promueve prácticas laborales más saludables y sostenibles, sino que también sirve de modelo para otros países que buscan abordar desafíos similares relacionados con la conectividad y el bienestar de los trabajadores, a continuación los aspectos más relevantes de la ley:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 6: Aspectos clave de la ley francesa



Fuente: Elaboración propia.

La legislación francesa sobre el derecho a la desconexión digital efectivamente prioriza la negociación colectiva como medio principal para definir los términos y alcances de este derecho. Este enfoque subraya la importancia de un diálogo social y una toma de decisiones colaborativa entre empleadores y empleados (o sus representantes) para establecer un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal en la era digital.

1.19.2. ITALIA

La Ley No. 81 del 22 de mayo de 2017 en Italia introduce una regulación innovadora sobre el "trabajo ágil" (lavoro agile), que es especialmente relevante en el contexto de la creciente

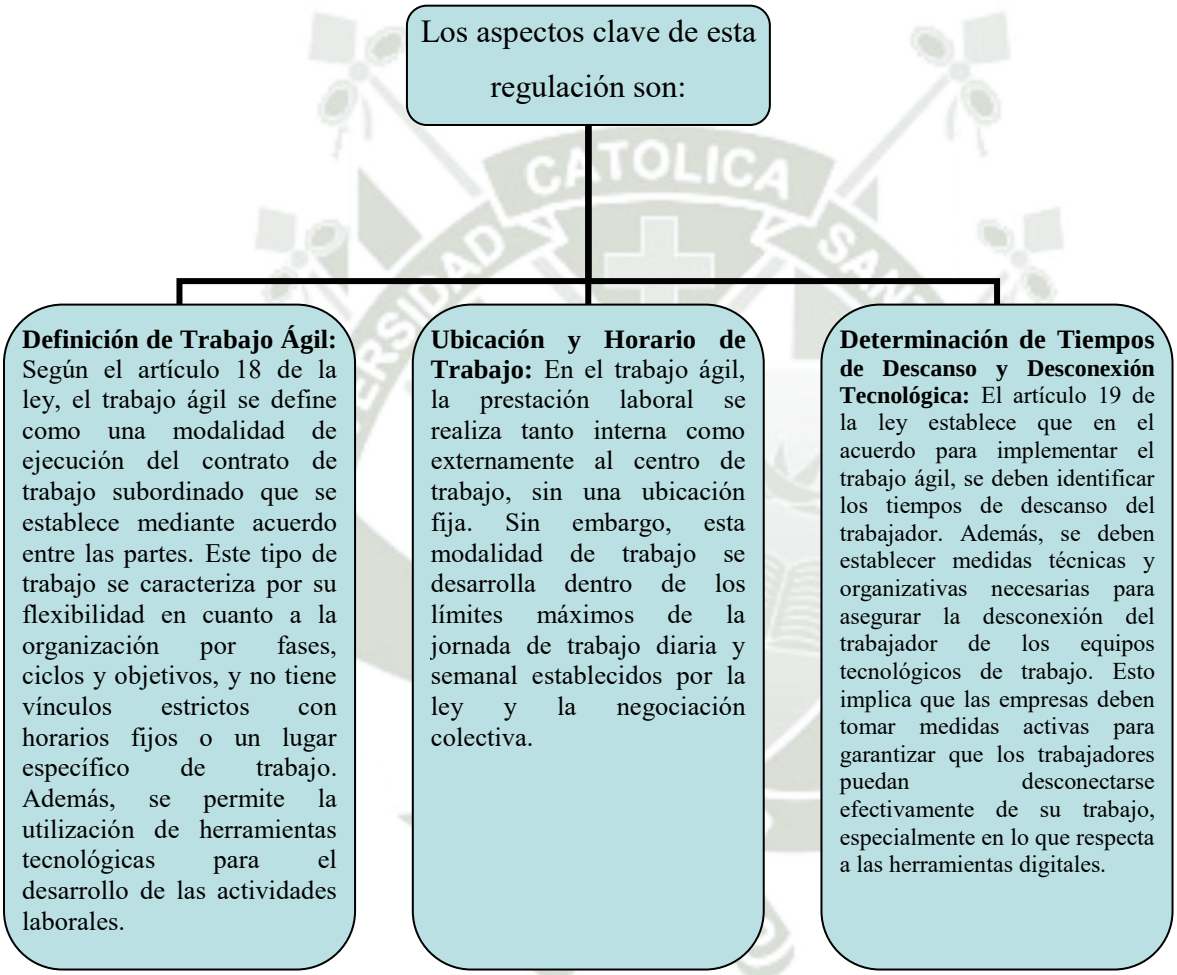
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

digitalización del lugar de trabajo y el auge del teletrabajo. Esta ley ofrece un marco legal para una modalidad de trabajo más flexible, adaptándose a las necesidades contemporáneas del mercado laboral.

Figura 7: Aspectos clave de la ley italiana



Fuente: Elaboración propia.

Esta legislación es un ejemplo significativo de cómo los países están adaptando sus marcos legales laborales para abordar los retos y oportunidades de las nuevas formas de trabajo, promoviendo la flexibilidad y la eficiencia, a la vez que protegen los derechos y el bienestar de los trabajadores en un entorno laboral cada vez más digitalizado y flexible.

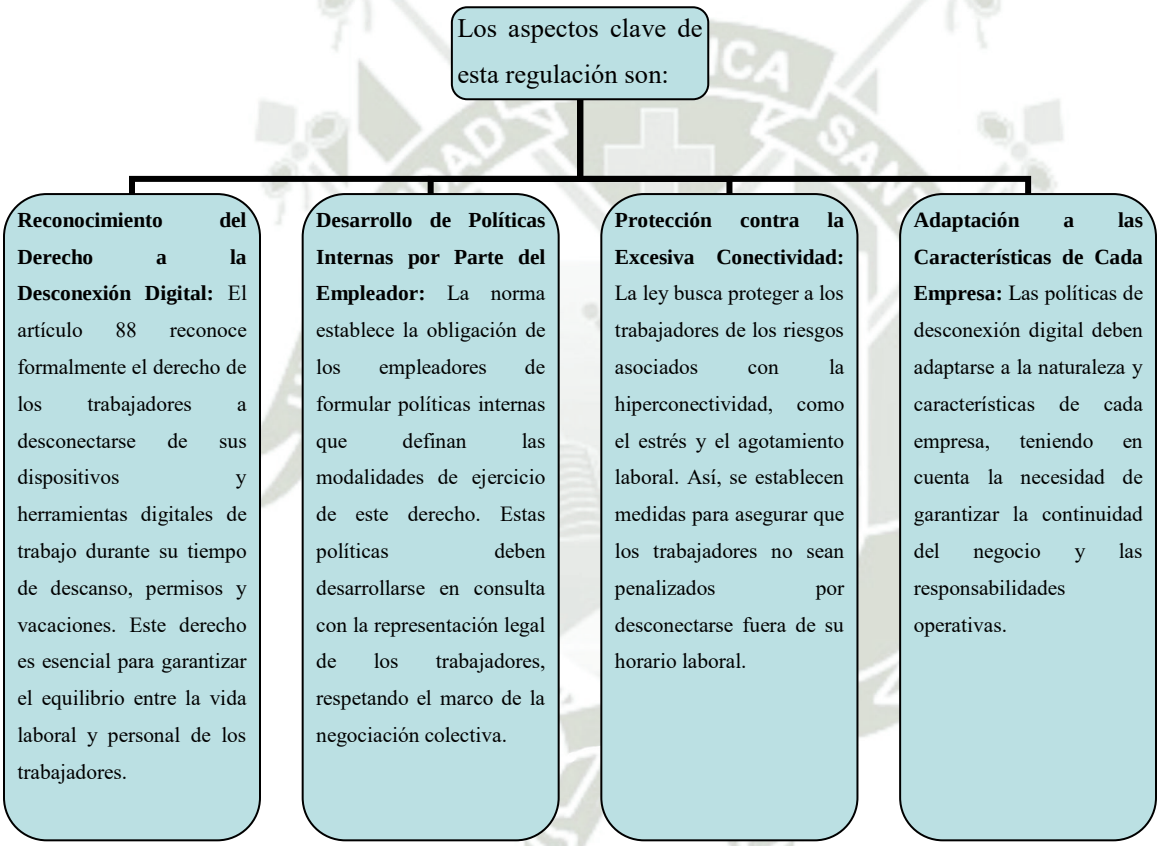
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.19.3. ESPAÑA

En España, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral está regulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, conocida como Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales. Este marco legal representa un paso importante en el reconocimiento y protección de los derechos de los trabajadores en la era digital. El artículo 88 de esta ley aborda específicamente el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, estableciendo lo siguiente:

Figura 8: Aspectos clave de la ley española.



Fuente: Elaboración propia.

La incorporación de este derecho en la legislación española es un reconocimiento claro de los desafíos que enfrentan los trabajadores en un mundo laboral cada vez más digitalizado. También refleja un compromiso con la promoción de prácticas laborales saludables y sostenibles, equilibrando la eficiencia y accesibilidad que ofrecen las tecnologías digitales con la necesidad de proteger la salud mental y física de los trabajadores.

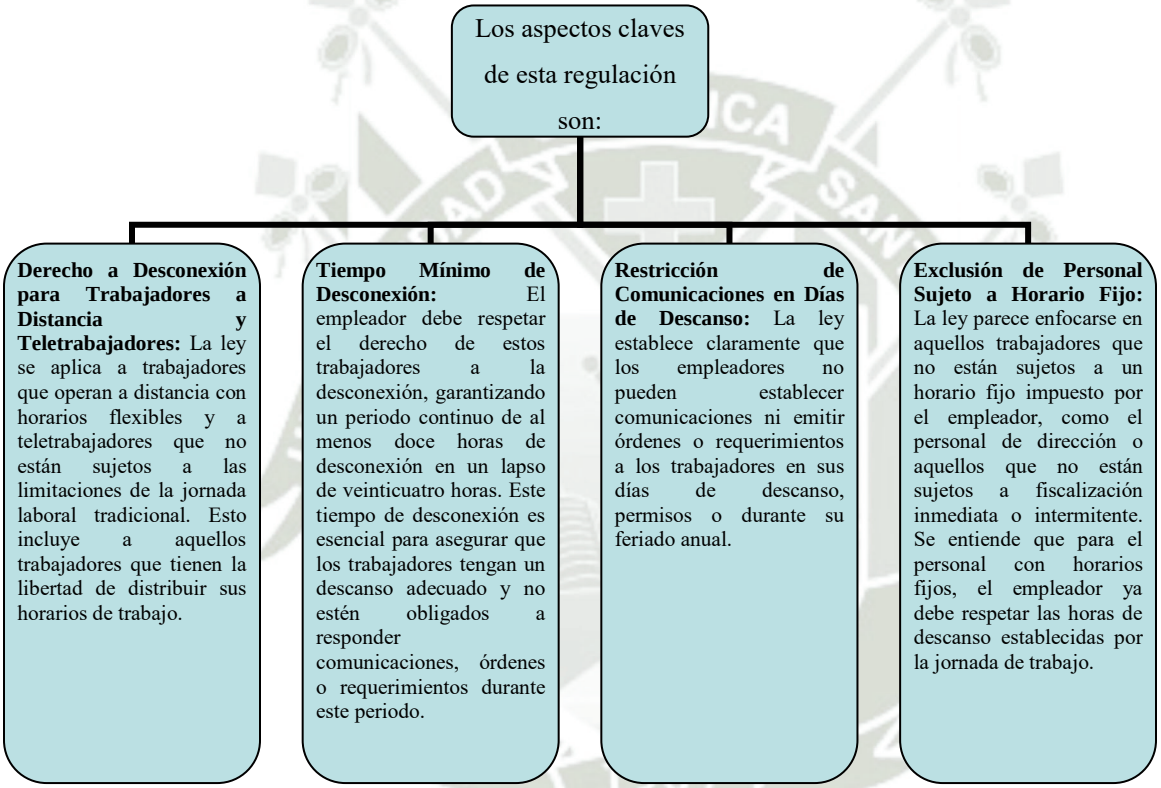
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.19.4. CHILE

La Ley No. 21220 en Chile representa un avance significativo en la regulación de la desconexión digital en América Latina, especialmente en el contexto del trabajo a distancia y el teletrabajo. Esta ley modifica el Código del Trabajo chileno e introduce disposiciones importantes para garantizar el derecho a la desconexión de los trabajadores. Los aspectos clave de esta ley son:

Figura 9: Aspectos clave de la ley chilena.



Fuente: Elaboración propia.

La legislación chilena, al reconocer el derecho a la desconexión, aborda un aspecto crucial del bienestar laboral en la era digital, especialmente relevante para modalidades de trabajo flexibles como el teletrabajo. Esta normativa es un ejemplo de cómo los países pueden adaptar sus marcos legales laborales para abordar los desafíos de la digitalización y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

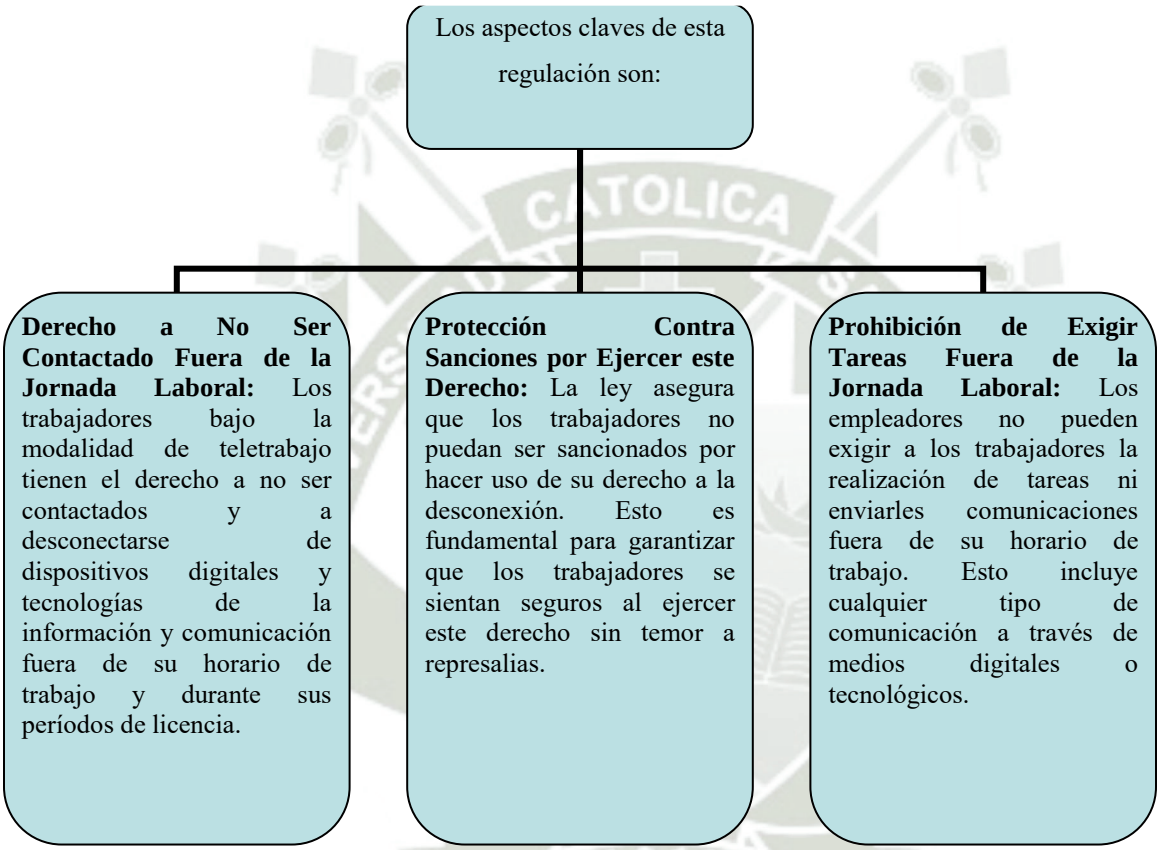
REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.19.5. ARGENTINA

La Ley 27555 en Argentina es otro ejemplo importante de cómo los países están adaptando su legislación laboral para abordar los desafíos del teletrabajo y la digitalización en el mundo laboral contemporáneo. Esta ley establece un marco legal para el contrato de teletrabajo y reconoce específicamente el derecho a la desconexión. Los puntos clave de esta disposición son:

Figura 10: Aspectos clave de la ley argentina.



Fuente: Elaboración propia.

Esta ley en Argentina refleja un creciente reconocimiento a nivel mundial de la importancia de mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, especialmente en contextos donde la tecnología permite una conectividad constante. Al garantizar el derecho a la desconexión, se busca proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores, evitando el estrés y el agotamiento que pueden surgir de una cultura laboral de disponibilidad permanente. Además, esta normativa contribuye a establecer un marco laboral más justo y sostenible en la era del teletrabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS CAJAS MUNICIPALES DE AHORRO Y CRÉDITO (CMAC)

2.1. EL SISTEMA FINANCIERO EN EL PERÚ

El Título III, Capítulo Quinto de la Constitución actual, aborda los principios constitucionales relativos a la moneda y la banca. En lo concerniente al sistema financiero, el artículo 87° dicta los siguientes lineamientos (Constitución Política del Perú, 1993):

- **Fomento y Garantía del Ahorro por el Estado:** El Estado tiene el deber de promover y asegurar el ahorro. Es responsabilidad de la legislación determinar tanto las obligaciones como los límites aplicables a las entidades que captan ahorros del público, así como definir el modo y alcance de la garantía estatal sobre estos ahorros.
- **Control y Supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS):** La SBS ejerce autoridad reguladora y de supervisión sobre las entidades bancarias, compañías de seguros, administradoras de fondos de pensiones y otras entidades que reciban depósitos del público. Además, se extiende a aquellas entidades que realicen operaciones relacionadas o similares, según lo que la ley estipule.
- **Organización y Autonomía de la SBS:** La ley es responsable de establecer la estructura organizativa y la autonomía funcional de la SBS.
- **Designación del Superintendente de la SBS:** El Superintendente de la SBS es designado por el Poder Ejecutivo por un periodo que se alinea con su mandato constitucional y debe ser ratificado por el Congreso.

Este artículo refleja el principio de protección al ahorro y delega en la SBS la tarea de control y supervisión de las entidades financieras, estableciendo un marco de regulación y supervisión para asegurar la integridad del sistema financiero y la protección del ahorro público.

2.2. EL ROL DEL ESTADO EN EL SISTEMA FINANCIERO

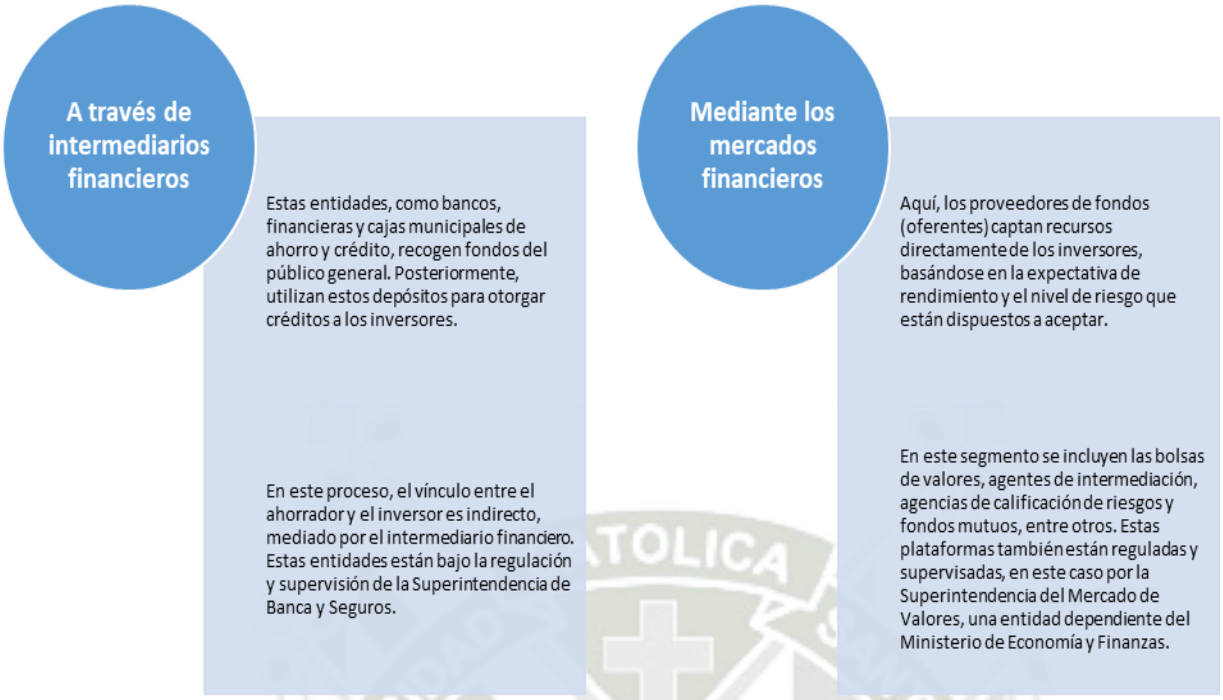
Según lo expuesto por Parodi, el Sistema Financiero se conceptualiza como una red integrada por diversas instituciones y mercados. Su propósito principal es facilitar la transferencia de recursos monetarios de individuos o entidades ahorradoras hacia aquellos que buscan invertir. Esta transferencia se realiza mediante dos mecanismos principales (Parodi 2023):

Figura 11: Sistema financiero

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Fuente: Elaboración propia

En esencia, el sistema financiero actúa como un puente, conectando a los agentes con excedentes de fondos (ofertantes) con aquellos que requieren financiamiento (demandantes) para llevar a cabo inversiones.

2.3. DEFINICIÓN LEGAL DE SISTEMA FINANCIERO

La Ley General del Sistema Financiero establece una definición precisa del sistema financiero, identificándolo como el conjunto de empresas que, con la debida autorización, participan en la actividad de intermediación financiera. Esta definición incluye también a las subsidiarias, siempre y cuando estas hayan recibido la autorización necesaria de la Superintendencia para su constitución (Ley 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP). Además, define la Intermediación Financiera como la actividad principal de estas empresas del sistema financiero. Esta actividad implica la captación de fondos a través de diversas modalidades y su posterior distribución o colocación mediante la realización de operaciones que estén permitidas por la ley. En esencia, se trata del proceso de recoger recursos financieros de una parte para luego prestarlos o invertirlos en otra, cumpliendo con las normativas establecidas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.3.1. EMPRESAS DE INTERMEDIACIÓN FINANCIERA QUE REALIZAN OPERACIONES MÚLTIPLES

Para los propósitos de esta investigación, el enfoque se centrará exclusivamente en aquellas empresas de intermediación financiera que realizan operaciones múltiples, tal como se especifica en el inciso A del artículo 16° de la Ley General del Sistema Financiero.

Estas empresas de intermediación financiera deben estar constituidas legalmente como sociedades anónimas, a menos que su naturaleza específica no lo permita. Para comenzar sus operaciones, es mandatorio que los organizadores de estas entidades obtengan las autorizaciones necesarias para la organización y luego la autorización de funcionamiento de la Superintendencia. Este proceso debe ajustarse estrictamente al procedimiento establecido por la Superintendencia, el cual se aplica de manera general a todas las entidades de esta naturaleza.

Los tipos de empresas de intermediación financiera son las siguientes:

a) **Las empresas bancarias**; son entidades cuyo negocio principal se centra en la recepción de dinero del público. Este dinero puede ser recibido a través de depósitos o mediante otros acuerdos contractuales. La principal utilización de estos fondos, junto con su propio capital y otros recursos obtenidos de diversas fuentes de financiación, es para otorgar créditos en diferentes modalidades o para invertirlos en operaciones que conllevan riesgos de mercado. Es importante destacar que las empresas bancarias están habilitadas para realizar una amplia gama de operaciones detalladas en el artículo 221º de la Ley General del Sistema Financiero. Sin embargo, hay una excepción notable: para la operación especificada en el numeral 16 de dicho artículo, las empresas bancarias deben obtener una autorización específica de la Superintendencia. Esto implica que, si bien tienen un amplio alcance en sus operaciones, ciertas actividades requieren una aprobación adicional, subrayando la importancia de la regulación y supervisión en el sector bancario.

b) **Las empresas financieras;** son entidades que se dedican a la captación de recursos del público. Su especialidad reside en tres áreas clave: facilitar la colocación de primeras emisiones de valores, operar con valores mobiliarios (títulos valores como acciones o bonos), y ofrecer asesoría financiera. En términos de las operaciones que pueden realizar, estas empresas tienen un amplio espectro de actividades permitidas bajo la Ley General del Sistema Financiero. Específicamente, están autorizadas para llevar a cabo las operaciones enumeradas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

en los numerales 1, 2, 3b, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30a, 30b, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 43 del artículo 221º de la mencionada Ley.

Además, se establece que estas empresas financieras también pueden realizar otras operaciones listadas en el artículo 221º de la Ley, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos establecidos por la Superintendencia. Esto implica que, aunque tienen un gran alcance en sus funciones, para algunas operaciones específicas necesitan cumplir con criterios adicionales establecidos por la autoridad reguladora.

c) **Caja Rural de Ahorro y Crédito;** se define como una entidad financiera cuya principal función es captar recursos del público, enfocándose especialmente en proporcionar financiamiento a la mediana, pequeña y microempresa en zonas rurales. Este enfoque hacia el sector rural es distintivo y central en su misión.

   En lo que respecta a las operaciones que pueden realizar, las Cajas Rurales de Ahorro y Crédito están autorizadas a ejecutar una serie de actividades especificadas en la Ley General del Sistema Financiero. Las operaciones permitidas se encuentran en los incisos 2, 3b, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 28, 29, 32, 33, 35, 36, 38, 39, 41 y 43 del artículo 221º de dicha ley.

   Además, se establece que las Cajas Rurales de Ahorro y Crédito pueden llevar a cabo otras operaciones listadas en el artículo 221º, siempre y cuando cumplan con los requisitos impuestos por la Superintendencia. Esto significa que, aunque tienen un rango definido de operaciones permitidas, existe la posibilidad de ampliar sus actividades si se ajustan a ciertos estándares y condiciones establecidos por la autoridad reguladora.

d) **La Empresa de Desarrollo de la Pequeña y Micro Empresa (EDPYME)** se caracteriza por su enfoque en proporcionar financiamiento, primordialmente a empresarios de pequeñas y microempresas. Estas entidades utilizan su propio capital y los recursos obtenidos a través de donaciones para otorgar dicho financiamiento. Un aspecto relevante de las EDPYMES es su origen: surgieron con el objetivo de fomentar la transformación de Organizaciones no Gubernamentales (ONG) en entidades que están reguladas. En cuanto a las operaciones que pueden llevar a cabo, las EDPYMES tienen autorización para realizar una variedad de actividades especificadas en la Ley General del Sistema Financiero. Las operaciones

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

permitidas se encuentran en los incisos 3b, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 28, 29, 32, 33, 35, 36, 38, 39, 41 y 43 del artículo 221º**.**

Además, se establece que estas empresas pueden realizar otras operaciones listadas en el artículo 221º de la Ley, siempre y cuando cumplan con los requisitos impuestos por la Superintendencia. Esto significa que las EDPYMES, aunque tienen un conjunto definido de operaciones que pueden realizar, tienen la posibilidad de ampliar sus actividades si se ajustan a ciertos estándares y condiciones regulados por la autoridad supervisora.

e) **Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC)** son entidades financieras enfocadas en la captación de recursos del público, especializándose principalmente en proporcionar financiamiento a pequeñas y microempresas. Las CMAC operan bajo leyes especiales que determinan sus actividades permitidas. Además de las operaciones autorizadas por sus leyes especiales, las CMAC están habilitadas para realizar las operaciones detalladas en los numerales 4, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 28, 29, 32, 35, 36, 38, 39 y 43 del artículo 221º de la Ley General del Sistema Financiero. Asimismo, pueden realizar otras operaciones listadas en dicho artículo, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la Superintendencia. Un ejemplo de esto es la autorización especial que la mayoría de las CMAC han obtenido para administrar y emitir tarjetas de débito, conforme al inciso 34 del mencionado artículo.

   Entre las operaciones que las CMAC pueden realizar por su ley especial se incluyen: otorgar préstamos pignoraticios con garantía prendaria, emitir certificados de valorización de objetos preciosos, rematar prendas pignoradas, recibir depósitos de ahorro y a plazo, realizar servicios de caja y tesorería, conceder créditos a pequeñas empresas, administrar fondos en fideicomiso, recibir líneas de crédito, efectuar depósitos con sus propios recursos, realizar inversiones financieras temporales, efectuar operaciones de cambio de moneda extranjera, y otras operaciones autorizadas por la Superintendencia de Banca y Seguros.

   Es importante señalar que, aunque las empresas bancarias y financieras pueden estar autorizadas para realizar operaciones adicionales a las de las CMAC, las múltiples operaciones financieras que realizan las CMAC, o que pueden realizar, también son ejecutadas por empresas privadas del sistema bajo la misma regulación y control. Esto se hace conforme al principio de no discriminación, que prohíbe que entidades del sistema financiero, aunque sean

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de distinta naturaleza (como bancos o cajas), reciban un tratamiento diferenciado respecto de una misma operación.

2.3.2. FUNCIÓN DEL ESTADO EN EL SISTEMA DE INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

En el sistema financiero, el Estado desempeña una doble función: por un lado, actúa como autoridad supervisora, regulando y vigilando las actividades financieras para garantizar su correcto funcionamiento y estabilidad; por otro lado, ejerce un papel de empresario mediante las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC), con las cuales interviene directamente en el mercado financiero, promoviendo objetivos económicos y sociales.

Función de supervisión: Desde una perspectiva legal, el rol de supervisión en el sistema financiero se rige por la Ley General del Sistema Financiero. Esta ley establece el marco regulatorio y de supervisión para las empresas que operan dentro del sistema financiero, incluyendo aquellas que realizan actividades relacionadas o complementarias. La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), es una entidad autónoma con personería jurídica de derecho público, siendo responsable de esta supervisión. Su objetivo principal es salvaguardar los intereses del público en el ámbito financiero y de seguros, así como en el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). La SBS se encarga de crear un marco regulatorio que incentive a las empresas a tomar decisiones alineadas con la solidez e integridad del sistema, asegurando su solvencia y estabilidad a largo plazo.

Función empresarial: El rol de empresario del Estado en el sistema financiero se ejerce a través de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC), que son empresas de propiedad municipal. Este aspecto será detallado en el próximo numeral del análisis.

2.4. FUNCIÓN EMPRESARIAL DEL ESTADO EN EL SISTEMA FINANCIERO PERUANO A TRAVÉS DE LAS CMAC

El 14 de mayo de 1980, mediante el Decreto Ley N° 23039, se autorizó la creación de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) en los Concejos Provinciales del país. Estas entidades fueron diseñadas para fomentar el desarrollo y la descentralización económica fuera de Lima Metropolitana y el Callao, bajo supervisión de la SBS y del Sistema Nacional de Control. Las CMAC, con personería jurídica, se establecieron como Organismos Para-Municipales en el subsector de Gobiernos Locales, teniendo como objetivo principal fomentar el ahorro y el crédito popular,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

especialmente para apoyar pequeñas actividades productivas locales. Inicialmente, las CMAC comenzaron con operaciones de crédito prendario o pignoraticio, atendiendo a pequeños ahorristas que no utilizaban la banca tradicional. Su creación se basó en disposiciones de la Ley de Municipalidades del Gobierno Revolucionario de la Fuerza Armada, que contemplaba la formación de una Banca Municipal.

Posteriormente, se promulgó el D.S. 157-90-EF, que normó el funcionamiento de las CMAC en Perú, ampliando su rango de operaciones, creando la FEPCMAC con ciertas atribuciones de supervisión y estableciendo el FOCMAC para canalizar recursos financieros. Bajo esta norma, las CMAC mantuvieron su carácter territorial y su enfoque en "fines sociales" en sus respectivas jurisdicciones. En 1993, con el Decreto Legislativo N° 770, se derogó la Ley N° 23039 y se otorgó rango de ley al D.S. N° 157-90-EF. Esta legislación permitió a las CMAC establecer agencias en provincias donde no operaba otra CMAC y confirmó que forman parte del sistema financiero nacional, estando sujetas a la misma regulación y control que las entidades financieras privadas.

La Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, publicada en 2007, estableció la creación y funcionamiento de las CMAC conforme a legislación especial. Además, las CMAC, siendo empresas estatales, están bajo el control de la Contraloría General de la República, de acuerdo con la Ley N° 27785. Finalmente, la Ley N° 29523, publicada en 2010, excluyó a las CMAC de la aplicación de las leyes de presupuesto público y de contrataciones del Estado, manteniendo su supervisión bajo la Contraloría General de la República y la SBS. Además, esta ley limitó la supervisión del OSCE sobre las CMAC únicamente a dar opinión sobre sus reglamentos de contrataciones.

2.5. EVOLUCIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS CMAC Y SU SIMILITUD A ENTIDADES PRIVADAS DEL SISTEMA FINANCIERO

Las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) fueron inicialmente establecidas como organismos paramunicipales, dependientes de las Municipalidades Provinciales y limitadas a operar dentro de sus jurisdicciones. Estas entidades tenían como objetivo brindar servicios financieros, principalmente a sectores desatendidos, en el ámbito local. Sin embargo, con el Decreto Supremo N° 157-90-EF, las CMAC adquirieron personería jurídica de derecho público y autonomía económica, financiera y administrativa, manteniendo aún su enfoque territorial y social. La Ley N° 24948 de 1988, sobre la Actividad Empresarial del Estado, reafirmó la naturaleza de las CMAC como empresas públicas municipales dedicadas a la actividad financiera. Sin embargo, con la promulgación en 1993

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

del Decreto Legislativo N° 770, se incluyó a las CMAC dentro de la misma regulación que las entidades financieras privadas del sistema financiero, otorgándoles un alcance nacional y permitiéndoles competir en igualdad de condiciones, aunque con ciertas restricciones territoriales.

Este cambio marcó un giro significativo en la naturaleza y operación de las CMAC, pasando de ser entidades de apoyo municipal a empresas de alcance nacional en la prestación de servicios financieros. Finalmente, la Ley General del Sistema Financiero de 1996 reorganizó las CMAC como sociedades anónimas, cambiando su naturaleza jurídica de derecho público a derecho privado y estructurándolas con Junta de Accionistas, Directorio y Gerencia Mancomunada. Esta ley consolidó el tratamiento de las CMAC como entidades financieras equivalentes a las privadas, integrándolas plenamente en el sistema financiero nacional.

Legalmente, las operaciones que las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) están autorizadas a realizar son, en su mayoría, las mismas que pueden efectuar las demás empresas de operaciones múltiples de propiedad privada en el sistema financiero.

- ✓ Recibir depósitos a la vista;
- ✓ Recibir depósitos a plazo y de ahorros;
- ✓ Otorgar créditos directos, con o sin garantía;
- ✓ Descontar y conceder adelantos sobre letras de cambio, pagarés y otros documentos comprobatorios de deuda;
- ✓ Conceder préstamos hipotecarios y prendarios;
- ✓ Otorgar avales, fianzas y otras garantías, inclusive en favor de otras empresas del sistema financiero;
- ✓ Actuar en sindicación con otras empresas para otorgar créditos y garantías, bajo las responsabilidades que se contemplen en el convenio respectivo;
- ✓ 8. Adquirir y negociar certificados de depósito emitidos por una empresa, instrumentos hipotecarios, warrants y letras de cambio provenientes de transacciones comerciales;
- ✓ Realizar operaciones de factoring;
- ✓ Realizar operaciones de crédito con empresas del país, así como efectuar depósitos en ellas;
- ✓ Realizar operaciones de crédito con bancos y financieras del exterior, así como efectuar depósitos en unos y otros;
- ✓ Aceptar letras de cambio a plazo, originadas en transacciones comerciales;

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- ✓ Adquirir, conservar y vender valores representativos de capital que se negocien en algún mecanismo centralizado de negociación e instrumentos representativos de deuda privada, conforme a las normas que emita la Superintendencia.
- ✓ Adquirir, conservar y vender, en condición de partícipes, certificados de participación en los fondos mutuos y fondos de inversión;
- ✓ Comprar, conservar y vender títulos representativos de la deuda pública, interna y externa, así como obligaciones del Banco Central;
- ✓ Comprar, conservar y vender bonos y otros títulos emitidos por organismos multilaterales de crédito de los que el país sea miembro;
- ✓ Comprar, conservar y vender títulos de la deuda de los gobiernos, conforme a las normas que emita la Superintendencia.
- ✓ Operar en moneda extranjera;
- ✓ Celebrar contratos de compra o de venta de cartera;
- ✓ Adquirir los bienes inmuebles, mobiliario y equipo;
- ✓ Efectuar cobros, pagos y transferencias de fondos, así como emitir giros contra sus propias oficinas y/o bancos corresponsales;
- ✓ Aceptar y cumplir las comisiones de confianza que se detalla en el artículo 275 de la Ley General del Sistema Financiero;
- ✓ Expedir y administrar tarjetas de débito;
- ✓ Realizar operaciones de arrendamiento financiero y de capitalización inmobiliaria;
- ✓ Promover operaciones de comercio exterior, así como prestar asesoría integral en esa materia;
- ✓ Actuar como fiduciarios en fideicomisos;
- ✓ Otorgar créditos pignoraticios con alhajas u otros objetos de oro y plata.

La naturaleza jurídica de derecho privado de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) se confirma por el hecho de que no poseen potestades, atribuciones ni competencias administrativas propias del Estado o de la Administración Pública, y no prestan servicios públicos. Además, las CMAC están excluidas del ámbito de aplicación de las normas de Presupuesto Público y de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, según la ley Nº 29523, y no se les aplican sistemas propios de la administración pública como la ley de endeudamiento público o la ley de bienes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

nacionales. Por lo tanto, las CMAC operan y son tratadas legalmente bajo las normas de derecho privado.

2.6. PROPIEDAD DE LAS CMAC

La quinta disposición final y complementaria, junto con la cuarta disposición transitoria de la Ley de Sociedades, establecieron que, al adaptarse a la forma de Sociedades Anónimas, las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) podían funcionar sin la necesidad de una pluralidad de socios. Así, los Concejos Municipales se convierten en los únicos accionistas y propietarios de las CMAC, aunque no se prohíbe la inclusión de nuevos socios en el accionariado.

Inicialmente, las CMAC estaban estructuradas con solo dos órganos: el Comité Directivo y la Gerencia Mancomunada, donde los Concejos Municipales participaban en el Comité Directivo pero con facultades limitadas, sin ejercer control total sobre las CMAC ni ser reconocidos como sus propietarios. Sin embargo, con la adaptación a sociedades anónimas bajo la actual Ley General de Sociedades, se produjo un cambio significativo en su estructura organizativa. Los Concejos Municipales fueron reconocidos como la Junta General de Accionistas, consolidando así su propiedad sobre las CMAC. Esto se refleja en los estatutos de varias Cajas Municipales, como los de Caja Piura y Cusco, donde se asigna a los Concejos Municipales un artículo entero dedicado a la Junta General de Accionistas, confirmando su posición de propiedad sobre estas entidades financieras, como veremos a continuación:

ESTATUTO DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE PIURA S.A.C.
Artículo 11: Composición y Naturaleza
"2.- La exoneración de la pluralidad de accionistas está prevista en la Ley General de Sociedades y en la décimo cuarta disposición transitoria de la Ley General, quedando autorizado el Concejo Municipal…"

ESTATUTO DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO CUSCO S.A.
Artículo 12: Junta General de Accionistas
"…la Junta General de Accionistas quedará a cargo del Concejo Municipal…"

La consolidación del Concejo Municipal como Junta General de Accionistas de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC) ha sido normada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, específicamente en el artículo 2 de la Resolución SBS Nº 18070. Esta resolución establece claramente el papel del Concejo Municipal como órgano con poder decisivo sobre las CMAC. Además, han introducido cambios significativos. Esta ley permite la inclusión de terceros en el accionariado de las CMAC, incluyendo personas naturales, jurídicas y otras CMAC. Este cambio

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

busca abordar problemas históricos de las CMAC, ofreciendo la posibilidad de nuevos ingresos y un mayor dinamismo en su gestión. La ley responde a la necesidad de superar las limitaciones que implica tener al Concejo Municipal como único accionista, dado que los cambios frecuentes en su composición pueden afectar la continuidad y dirección estratégica de las CMAC.

La Ley 30607 también aborda la capitalización de utilidades, proponiendo que las CMAC capitalicen el 75% de sus utilidades, una práctica que ya se había implementado en la Caja Municipal Arequipa por acuerdo con el Concejo Municipal. Esta medida es crucial para el crecimiento y sostenibilidad de las CMAC, ya que permite una reinversión significativa de sus ganancias para potenciar su desarrollo. En resumen, estas regulaciones refuerzan el papel estratégico de los Concejos Municipales en las CMAC, al tiempo que introducen flexibilidad y robustez en su estructura y funcionamiento.

2.7. FUNCIONAMIENTO DE LA CMAC

Originariamente su estructura organizativa estaba compuesta de la siguiente manera: El Comité Directivo y la Gerencia Mancomunada, posteriormente su estructura fue modificada de la siguiente manera: Junta General de Accionistas, Directorio (comité directivo) y la Gerencia Mancomunada, de los cuales nos ocuparemos a continuación:

2.7.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS CMAC

2.7.1.1. JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

El Concejo Municipal, en su calidad de único accionista de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC), actúa como su máximo órgano de gobierno. Esta función se establece en los estatutos de las diferentes CMAC, donde se reconoce al Concejo Municipal como el órgano supremo de gobierno. Este reconocimiento legal y estructural se formalizó con la Resolución SBS Nº 18070, que identificó por primera vez al Concejo Municipal como la Junta General de Accionistas, según lo estipulado en el artículo 2 de dicha resolución.

La Junta General de accionistas es el órgano supremo de la sociedad. Los accionistas constituidos en junta general debidamente convocada y con el quórum correspondiente, deciden por la mayoría que establece esta ley los asuntos propios de su competencia (…) (Ley 26887, 1997, art. 3).

2.7.2. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.7.2.1. DIRECTORIO

Representa a la Caja Municipal, formula y aprueba los lineamientos de política, así como el balance general y el estado de ganancias y pérdidas, es también conocido como Comité Directivo. Está compuesto por:

a) Dos directores representantes de la Mayoría del Concejo Municipal.

b) Un director representante de la Minoría del Concejo Municipal.

c) Un director representante de COFIDE o del Banco de la Nación.

d) Un director representante del Clero.

e) Un director representante de la Cámara de Comercio.

f) Un director representante de los pequeños comerciantes (Decreto Supremo N° 157-90-EF, 1990, art. 10).

Para prevenir la influencia política indebida de las Municipalidades en la gestión de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, que fue una preocupación en sus etapas iniciales, se decidió establecer un Directorio de composición mixta. Este Directorio incluye tanto a representantes del Municipio como a miembros de la sociedad civil. La elección de los miembros del Directorio es responsabilidad de los representantes de la mayoría y la minoría de los Concejos Municipales, garantizando así una representación más equilibrada y diversa.

En la actualidad a raíz de la promulgación de la Ley N° 30607**,** y a la apertura de terceros al accionariado de las Cajas Municipales, ésta estará compuesta por 9 miembros, los cuales se designarán de la siguiente manera:

- Cuando adquieran el 7.5% de acciones designarán 1 representante.
- Cuando adquieran el 15% de designarán 2 representantes.
- Cuando adquieran el 30% designarán 3 representantes, en cuyo caso COFIDE pierde su derecho a elegir un representante.
- Cuando adquieran el 40% designarán 4 representantes, en cuyo caso COFIDE y los Pequeños Comerciantes y Productores pierden su derecho a elegir un representante. (Ley N° 30607, 2017, art. 10-B)

El Directorio de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito tiene facultades de gestión y representación para cumplir con el objeto social de la entidad, y está obligado legalmente a ejercer estas facultades en beneficio de los intereses de la sociedad. El Directorio posee ciertas prerrogativas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

para conducir los negocios de la empresa, tomar decisiones sobre su política y ejercer un poder de gestión significativo.

Además, según la Ley General de Sociedades, los directores son responsables de manera ilimitada y solidaria por los daños y perjuicios que puedan causar debido al abuso de sus facultades, como se establece en el artículo 177 de la Ley 26887.

2.7.2.2. GERENCIA

Responsable de la marcha económica y administrativa de la Caja Municipal. Es el único órgano encargado del manejo ejecutivo de las Cajas Municipales, conformada por tres personas naturales:

a) Gerente de Administración

b) Gerente de Créditos

c) Gerente de Ahorros y Finanzas

Es fundamental entender la estructura interna de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito para apreciar cómo la influencia política del Concejo Municipal puede impactar su administración. El Concejo Municipal actúa como el órgano máximo de la Caja Municipal, desempeñando el rol de la Junta de Accionistas. Este órgano es responsable de elegir al Directorio, que a su vez selecciona a la Gerencia Mancomunada, creando así una cadena de mando que se origina en el Concejo Municipal.

Bajo la Ley 30607, ahora las Cajas Municipales tienen la capacidad de nombrar un Gerente General con la previa autorización de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP. Importante destacar que esta ley busca estabilizar la gestión de las Cajas Municipales al permitir que los gerentes permanezcan en sus cargos por un tiempo indeterminado, en lugar de enfrentar cambios anuales. Esto representa un paso significativo hacia una mayor continuidad y estabilidad en la gestión de estas entidades financieras.

Por ser entidades financieras reorganizadas a sociedades anónimas presentan las siguientes características, las cuales se describen a continuación:

- Nacen como un sistema financiero y económico
- Iniciaron su actividad con el capital aportado por la municipalidad.
- Cuenta con un único propietario que es el Concejo Municipal.
- Cumplen una misión económica y social importante.
- Estuvieron enmarcadas en un parámetro de
- Su actividad se dirige a sectores populares, de bajos ingresos, informales en el mercado.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Ofrecen financiamiento a la pequeña y microempresa.
- Presenta la gran ventaja de no requerir grandes capitales para su funcionamiento.
- Su finalidad es la subsidiariedad.
- Su directorio está compuesto por 7 miembros, que son parte de otras entidades públicas.
- Su gerencia está compuesta por 3 miembros.

2.8. TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LAS CMAC

El artículo 1 del Decreto Supremo 157-90-EF, establece que las CMAC son empresas con personalidad jurídica propia de derecho privado que tienen autonomía económica, financiera y administrativa, bajo este orden de ideas los trabajadores de las CMAC se encuentra bajo el régimen de contratación privada, ahora bien tenemos trabajadores que se encuentra encargados del propio giro del negocio y tenemos a los empleados administrativos de estas entidades financieras que realizan un conjunto de tareas de apoyo al negocio (back office), como operaciones de carácter administrativo y organizativo al servicio de la gestión de las CMAC. Ellos procesan los temas administrativos, se encargan de las transacciones financieras, así como otras tareas administrativas y de apoyo en coordinación con otras partes de la empresa. Entre algunas funciones back office es atender consultas y asesorar a clientes y público en general sobre los productos y servicios de la entidad, promocionar los productos y servicios ofertados por la entidad, tramitar, transmitir y canalizar las operaciones propias de cada producto o servicio, ejecutar y contabilizar operaciones corrientes de cobros y pagos a solicitud de la clientela, realizar el seguimiento administrativo de las operaciones bancarias y archivar los documentos propios de cada producto o servicio, elaborar y mantener archivos de documentos y apuntes contables diarios.

En resumen, los trabajadores administrativos son aquellos empleados que desempeñan funciones relacionadas con la gestión, administración y apoyo en diferentes áreas dentro de la entidad financiera, tales como recursos humanos, contabilidad, cumplimiento normativo, atención al cliente, entre otras. Desde el punto de vista legal, estos trabajadores tienen derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral peruana conforme al régimen privado, así como en los convenios colectivos o contratos individuales de trabajo que rigen su relación laboral con la entidad financiera. Esto incluye

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

aspectos como jornada laboral, remuneración, vacaciones, seguridad y salud laboral, desconexión digital, entre otros.

Además, debido a la naturaleza de la actividad financiera, estos trabajadores administrativos están sujetos a regulaciones específicas del sector, como normativas bancarias, de protección al consumidor financiero, prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, entre otras. Por lo tanto, es fundamental que estos trabajadores estén familiarizados y cumplan con las normativas y procedimientos internos y externos aplicables a su función y aplicables a la intermediación financiera.

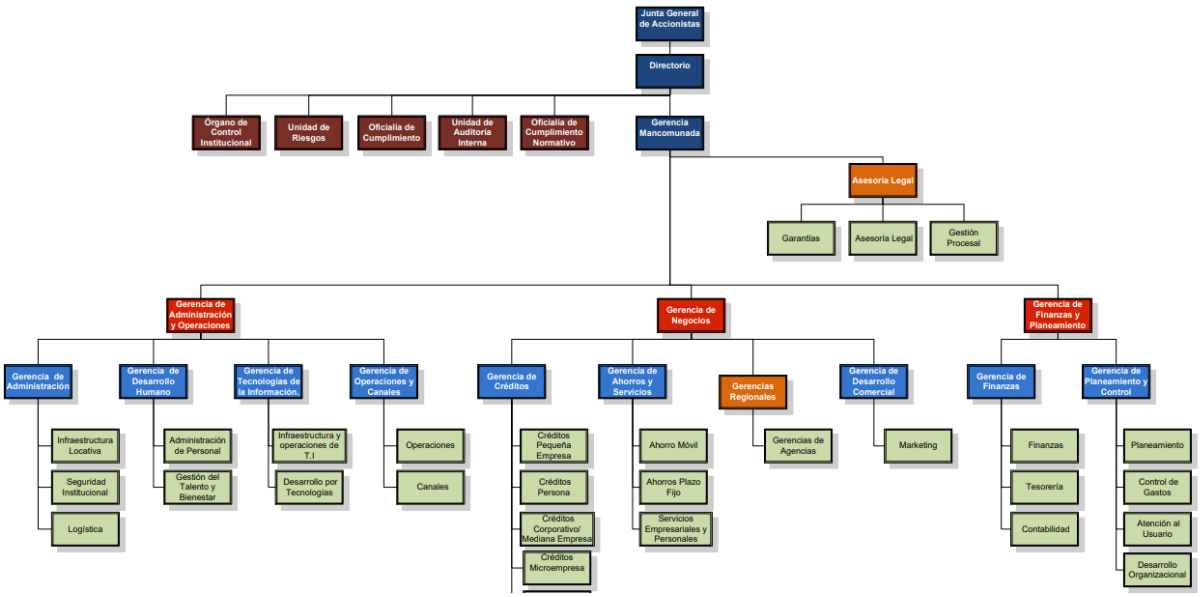
Desde el enfoque de la normativa laboral estos trabajadores administrativos están protegidos por leyes y regulaciones laborales que garantizan sus derechos fundamentales, como la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

El concepto de trabajadores administrativos en una entidad financiera implica la prestación de servicios de gestión y administración dentro del marco legal y regulatorio laboral y sectorial aplicable, con derechos y obligaciones establecidos tanto por la legislación laboral general como por las normativas específicas del sector financiero, en su mayoría todos los trabajadores que estén bajo la dirección de la gerencia de administración.

2.9. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LAS CMAC

2.9.1 CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE AREQUIPA S.A.

Figura 12: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa



Fuente: https://www.smv.gob.pe

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La estructura sugiere una organización jerárquica, donde cada gerencia supervisa varias sub-áreas especializadas, promoviendo un flujo de trabajo específico y orientado hacia distintas funciones dentro de la organización. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja Arequipa.

Cuadro 3

Estructura Caja Arequipa

Alta Dirección	En la cúspide se encuentran el "Junta General de Accionistas" y el "Directorio", indicando la estructura de toma de decisiones y supervisión.
Gerencia General	La Gerencia General está directamente subordinada al Directorio y se encarga de supervisar toda la operación de la institución.
Áreas Especializadas de Soporte	Directamente bajo la Gerencia General se encuentran: ○ **Asesoría Legal** ○ **Gestión Procesal** ○ **Gerencia de Riesgos**
Divisiones Principales	**Gerencia de Operaciones**: Incluye varias sub-áreas operativas como Seguridad, Logística, Atención al Personal y Mantenimiento. **Gerencia de Negocios**: Tiene subgerencias como Crédito, Cobranzas y áreas enfocadas en servicios y productos financieros. **Gerencia de Administración y Finanzas**: Supervisa departamentos clave como Finanzas, Contabilidad, y Presupuestos. **Gerencia de Recursos Humanos**: Encargada de la administración de personal, desarrollo y bienestar de los empleados.
Otras Áreas de Apoyo	Existen áreas adicionales de apoyo, como Marketing y Planeamiento, que se subordinan directamente a gerencias específicas y apoyan la estructura operativa y administrativa.

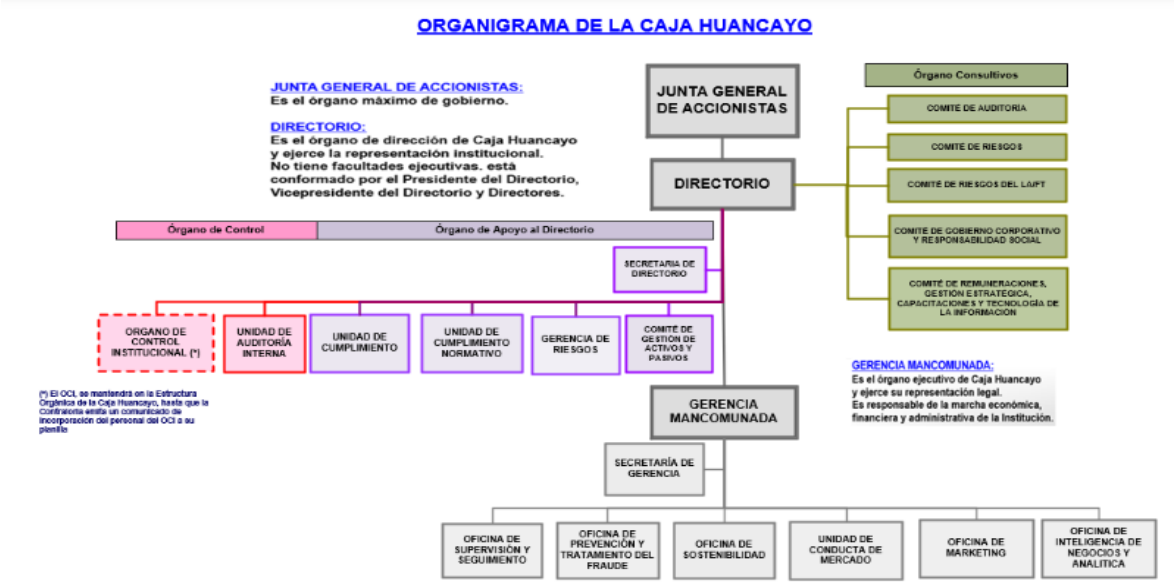
Fuente: Elaboración propia

2.9.2. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE HUANCAYO S.A.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 13: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo S.A.



Fuente: https://www.cajahuancayo.com.pe/PCM_GobiernoCor

Este organigrama muestra una estructura organizacional jerárquica, con divisiones bien definidas para cada área funcional y de negocio, lo que permite una gestión estructurada y especializada en cada departamento. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja Huancayo.

Cuadro 4
Estructura Caja Huancayo

Junta General de Accionistas	La máxima autoridad, responsable de tomar decisiones de alto nivel y supervisar la dirección de la institución.
Directorio	Actúa como enlace entre la Junta General y la Gerencia, asegurando la implementación de políticas y directrices.
Gerencia Mancomunada	Bajo la supervisión del Directorio, esta gerencia coordina y supervisa las operaciones de la institución a través de distintas áreas funcionales.
Divisiones Principales	**Gerencia de Administración**: Incluye áreas como Recursos Humanos, Bienestar Social, Logística, y Servicios Generales, entre otros,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	enfocándose en la gestión interna y el apoyo administrativo. **Gerencia de Finanzas y Tesorería**: Responsable de las finanzas, incluyendo los departamentos de Contabilidad, Presupuestos, y Tesorería. **Gerencia de Negocios**: Encargada de la promoción y desarrollo de productos financieros, como el área de Microfinanzas, Pequeñas Empresas, y otros servicios enfocados en los clientes.
Órganos de Control	**Gerencia de Riesgos**: Supervisión de riesgos financieros y operacionales. **Auditoría Interna**: Garantiza el cumplimiento de políticas y normativas internas.
Áreas de Soporte Estratégico	Incluye unidades como Planeamiento y Organización, Marketing y Comunicación, que apoyan las operaciones comerciales y fortalecen la relación con los clientes.

Fuente: Elaboración propia

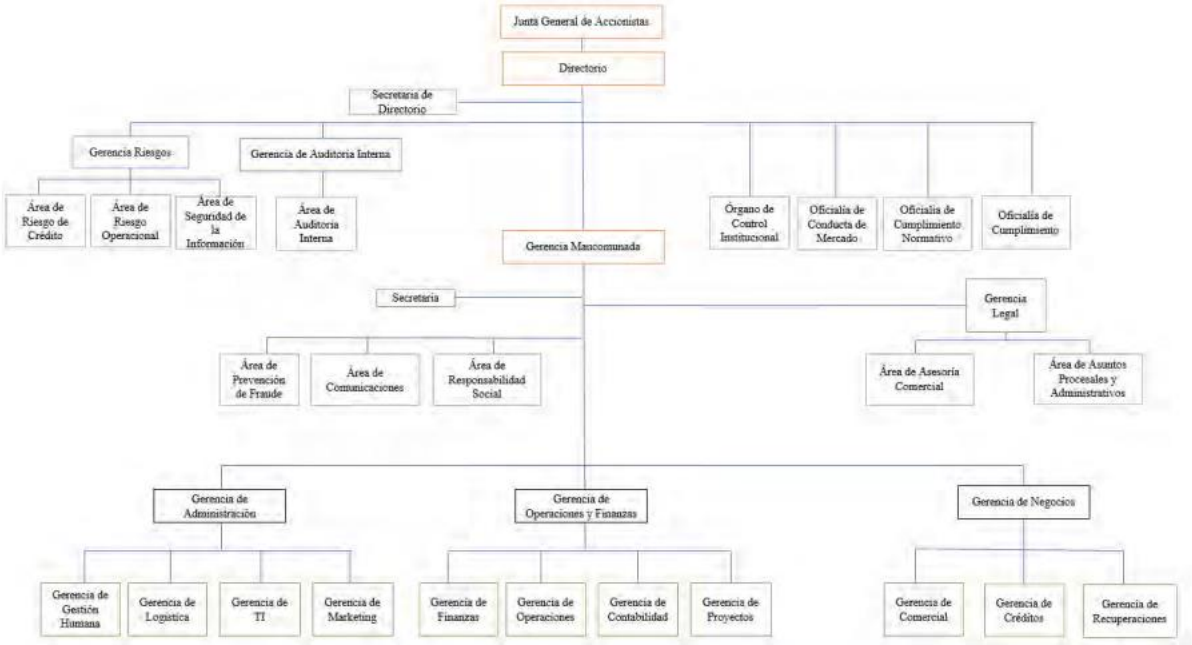
2.9.3. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO CUSCO S.A.

Figura 14: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Fuente: https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8

Este organigrama refleja una estructura organizada en varias capas de dirección, apoyo y asesoría, diseñadas para garantizar un flujo de operaciones eficiente y un control efectivo sobre los distintos aspectos financieros y operativos de la institución. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja Cusco.

Cuadro 5

Estructura Caja Cusco

Órganos de Dirección	**Junta General de Accionistas**: Es el máximo órgano de decisión. **Directorio**: Supervisa y dirige las políticas generales de la institución.
Órganos de Control	**Órgano de Control Institucional**, **Unidad de Riesgos**, y **Oficialía de Cumplimiento**: Estos departamentos se encargan de velar por el cumplimiento de normativas y gestión de riesgos, garantizando la transparencia y seguridad en las operaciones.
Órganos de Coordinación y Consulta	**Comités**: Existen diversos comités para la coordinación y consulta en temas específicos, asegurando la toma de decisiones informada en distintos aspectos estratégicos.
Gerencia General	Es la encargada de la administración y operación diaria, supervisando todos los departamentos funcionales.
Órganos de Apoyo	**Departamento de Organización y Métodos**, **Departamento de Marketing y**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

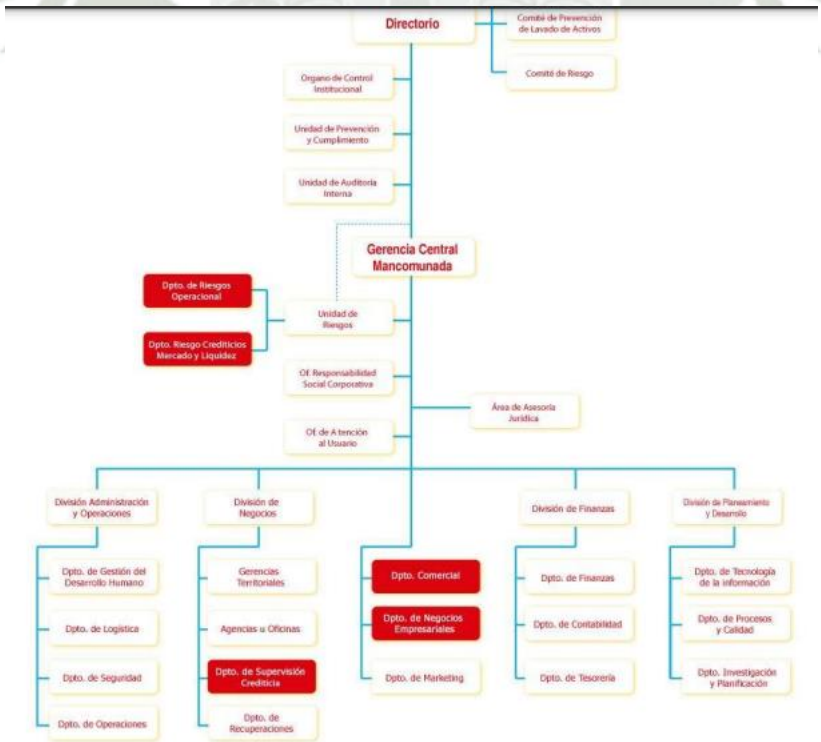
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	Comunicaciones, **Secretaría**, **Departamento de Tecnología e Información**, y la **Oficina de Atención al Usuario**. Estas áreas proporcionan soporte esencial para las actividades diarias y la eficiencia operativa.
Órganos de Asesoría	**Departamento de Asesoría Legal** y el **Departamento de Planeamiento y Estudios Económicos**, que ofrecen asesoramiento estratégico y apoyo en temas legales y económicos.
Órganos de Línea	**Gerencia de Administración**, **Gerencia de Créditos**, **Gerencia de Ahorros y Finanzas**, y **Supervisión de Agencias**. Estas áreas representan las funciones principales de la institución, enfocadas en la operación directa de productos financieros y el manejo de sucursales.
Órganos Desconcentrados y Descentralizados	**Supervisión de Agencias**: Se encargan de gestionar y controlar las operaciones en las distintas agencias, asegurando una administración alineada con los objetivos centrales

Fuente: Elaboración propia

2.9.4. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRUJILLO S.A.

Figura 15: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo S.A.



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Fuente: https://www.cajatrujillo.com.pe/doc/transparencia/2022/Organigrama.pdf

Este organigrama muestra una estructura que combina áreas de control, asesoría y operaciones, orientada a mantener una gestión eficiente y un cumplimiento riguroso de las normativas. Cada gerencia funcional cuenta con departamentos especializados para una administración detallada de cada ámbito de la organización. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja Trujillo.

Cuadro 6

Estructura Caja Trujillo

Directorio	Supervisa y orienta las políticas de la institución. Además, cuenta con **comités de apoyo** como el Comité de Auditoría, el Comité de Prevención de Lavado de Activos y el Comité de Riesgo para asegurar el cumplimiento de normativas y gestión de riesgos.
Gerencia Central Mancomunada	Responsable de la administración general y la ejecución de políticas. Bajo su mando se encuentran distintas unidades de control y asesoría, como: ○ **Órgano de Control Institucional** ○ **Unidad de Prevención y Cumplimiento** ○ **Unidad de Auditoría** ○ **Unidad de Riesgos** ○ **Oficina de Responsabilidad Social Corporativa** ○ **Área de Asesoría Jurídica** ○ **Oficina de Atención al Usuario**
Gerencias Funcionales	**Gerencia de Administración y Operaciones**: Incluye departamentos como: **Gestión de Operaciones** ▪ **Logística** ▪ **Seguridad** ▪ **Supervisión de Canales** ▪ **Servicios Generales** **Gerencia de Negocios**: Responsable de los productos financieros y la interacción con los clientes. Incluye: ▪ **Departamento Comercial** ▪ **Departamento de Negocios Empresariales** ▪ **Departamento de Marketing**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

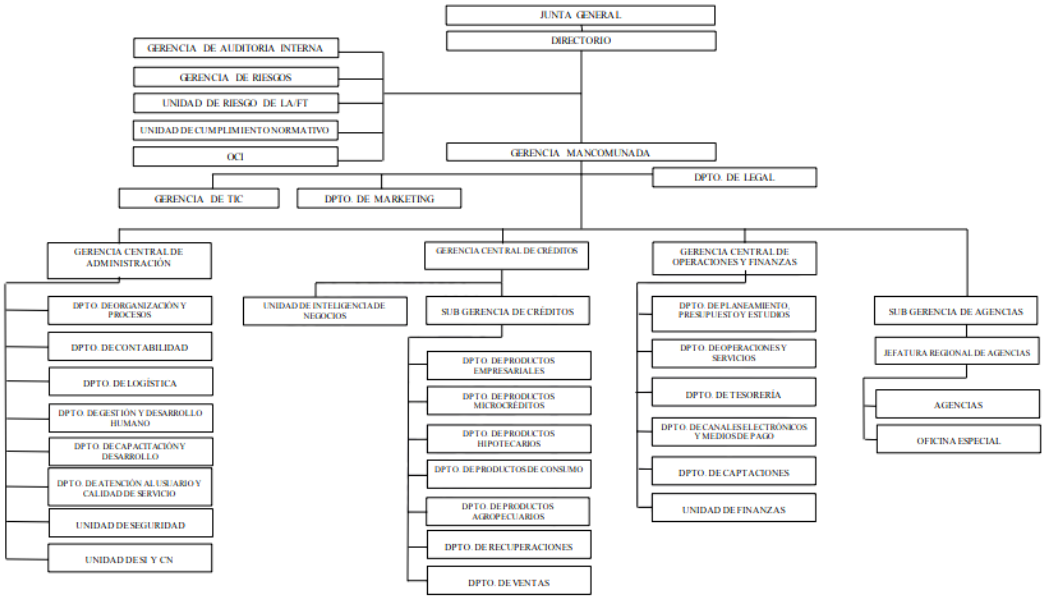
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	Gerencia de Finanzas: Enfocada en la gestión financiera interna, con departamentos como: ▪ **Departamento de Finanzas** ▪ **Departamento de Contabilidad** ▪ **Departamento de Tesorería** **Gerencia de Planeamiento y Tecnología**: Encargada de la planificación estratégica y el soporte tecnológico, incluyendo: ▪ **Departamento de Tecnología de Información** ▪ **Departamento de Procesos y Calidad** ▪ **Departamento de Investigación y Proyectos**

Fuente: Elaboración propia

2.9.5. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE ICA S.A.

Figura 16: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito Ica S.A.



Fuente: https://cajaica.pe/institucional/

Este organigrama refleja una estructura jerárquica bien definida con áreas especializadas para el control, auditoría, soporte operativo, administración de créditos, y gestión financiera, que trabajan de manera integrada para cumplir los objetivos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Ica. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja Ica.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cuadro 7

Estructura Caja Ica

Junta General	Órgano máximo de decisión, responsable de establecer políticas y supervisar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
Directorio	Encargado de implementar las políticas establecidas por la Junta General y de supervisar la operación general de la institución.
Gerencia Mancomunada	Ejerce la administración central y coordina las actividades de diversas gerencias y departamentos para asegurar la eficacia operativa. Depende directamente del Directorio.
Áreas de Control y Auditoría	**Gerencia de Auditoría Interna** **Gerencia de Riesgos** (incluye la Unidad de Riesgo de Lavado de Activos y la Unidad de Cumplimiento Normativo) **Órgano de Control Institucional (OCI)**: Garantiza el cumplimiento de normativas y políticas internas.
Departamentos de Apoyo	**Gerencia de TIC** (Tecnología de la Información y Comunicaciones) **Departamento de Marketing** **Departamento Legal**: Asesora en temas legales para asegurar el cumplimiento normativo.
Gerencia Central de Administración	Administra áreas de soporte y recursos de la organización, incluyendo: **Departamento de Organización y Procesos** **Departamento de Contabilidad** **Departamento de Logística** **Departamento de Gestión y Desarrollo Humano** **Departamento de Atención al Usuario y Calidad de Servicio** **Unidad de Seguridad y Ciberseguridad**
Gerencia Central de Créditos	Encargada de los servicios crediticios de la institución. Incluye: **Departamento de Productos Empresariales**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	Departamento de Productos Microcréditos **Departamento de Productos Hipotecarios** **Departamento de Productos de Consumo** **Departamento de Ventas**
Gerencia Central de Operaciones y Finanzas	Responsable de las operaciones financieras, incluyendo: **Departamento de Planeamiento, Presupuesto y Estudios** **Departamento de Operaciones y Servicios** **Departamento de Tesorería** **Departamento de Canales Electrónicos y Medios de Pago** **Departamento de Captaciones** **Unidad de Finanzas**
Subgerencia de Agencias	Coordina las operaciones en las diferentes agencias, incluidas la Jefatura Regional de Agencias y las Oficinas Especiales

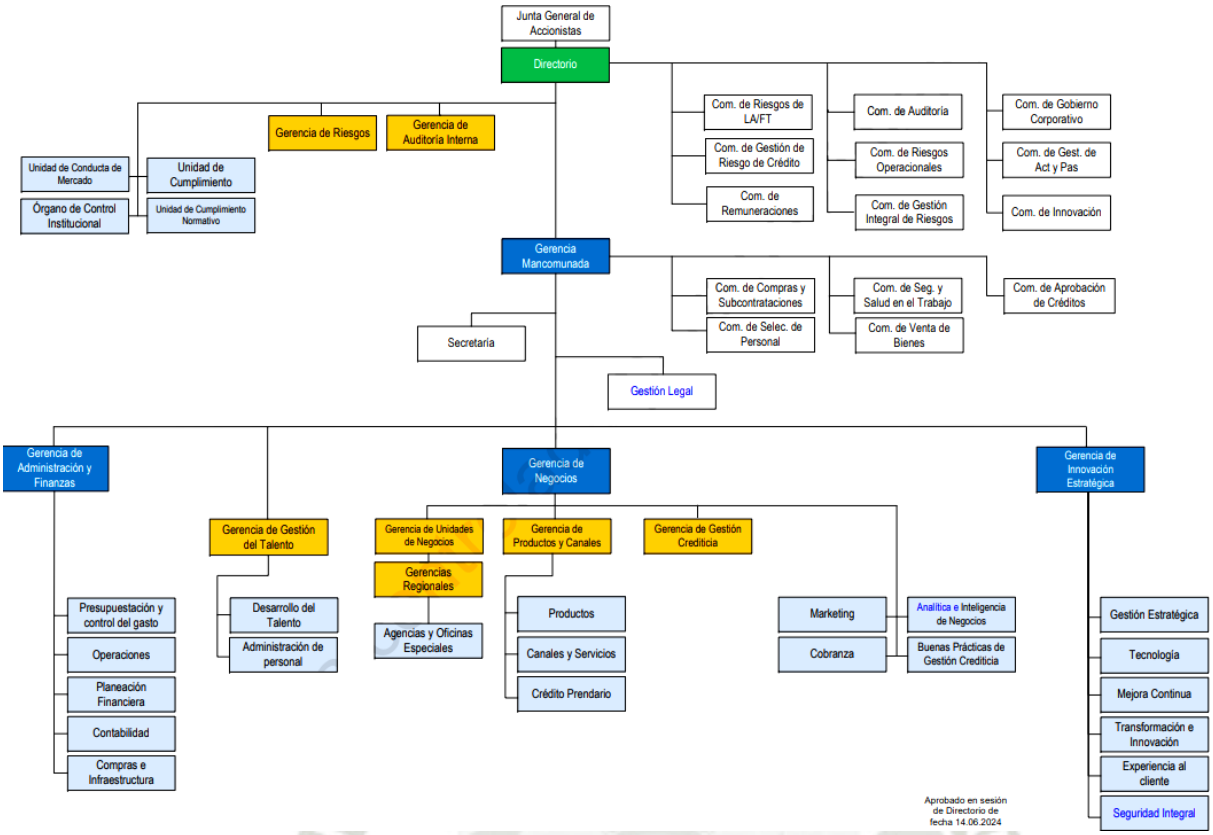
Fuente: Elaboración propia

2.9.6. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE PIURA S.A.C.

Figura 17: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura S.A.C.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Fuente: https://cajapiura.pe/conocenos/

Este organigrama muestra una estructura compleja, con un enfoque en la administración de riesgos, innovación, y la atención al cliente, lo que permite una operación coordinada y una gestión integral de las funciones administrativas y comerciales. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja Piura.

Cuadro 8

Estructura Caja Piura

Junta General de Accionistas y Directorio	Máximo órgano de decisión, responsable de las políticas y supervisión de la organización. El Directorio supervisa varios comités especializados, como los de **Riesgos**, **Auditoría**, **Gestión Integral de Riesgos**, **Gobierno Corporativo**, **Innovación**, entre otros, asegurando el cumplimiento normativo y la efectividad operativa.
Órganos de Control y Auditoría	**Gerencia de Riesgos** y **Gerencia de Auditoría Interna**: Supervisan la gestión de riesgos y la auditoría interna para mantener la estabilidad financiera. **Unidad de Cumplimiento** y **Órgano de Control**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	Institucional: Aseguran el cumplimiento de regulaciones y normativas internas.
Gerencia Mancomunada	Coordina las operaciones generales y actúa como enlace entre el Directorio y las gerencias operativas. También supervisa el **Área de Gestión Legal** y las funciones administrativas de la **Secretaría**
Gerencias Funcionales	**Gerencia de Administración y Finanzas**: Encargada de áreas como presupuestación, control del gasto, operaciones, planeación financiera, contabilidad, y compras e infraestructura. **Gerencia de Gestión del Talento**: Administra el desarrollo del talento y la gestión de personal. **Gerencia de Negocios**: Agrupa varias áreas, incluyendo: ▪ **Gerencia de Unidades de Negocios**: Responsable de las **Gerencias Regionales**, **Agencias**, y **Oficinas Especiales**. ▪ **Gerencia de Productos y Canales**: Ofrece productos y servicios financieros. ▪ **Gerencia de Gestión Crediticia**: Encargada del marketing y la cobranza. **Gerencia de Innovación Estratégica**: Fomenta la innovación y la transformación digital, además de enfocarse en la experiencia del cliente y la seguridad integral.
Áreas Especializadas	Dentro de cada gerencia, existen sub-departamentos que aseguran una gestión detallada y específica, como **Análisis e Inteligencia de Negocios** y **Buenas Prácticas de Gestión Crediticia** en la Gerencia de Negocios, y **Tecnología**, **Transformación e Innovación**, y **Experiencia al Cliente** en la Gerencia de Innovación Estratégica.

Fuente: Elaboración propia

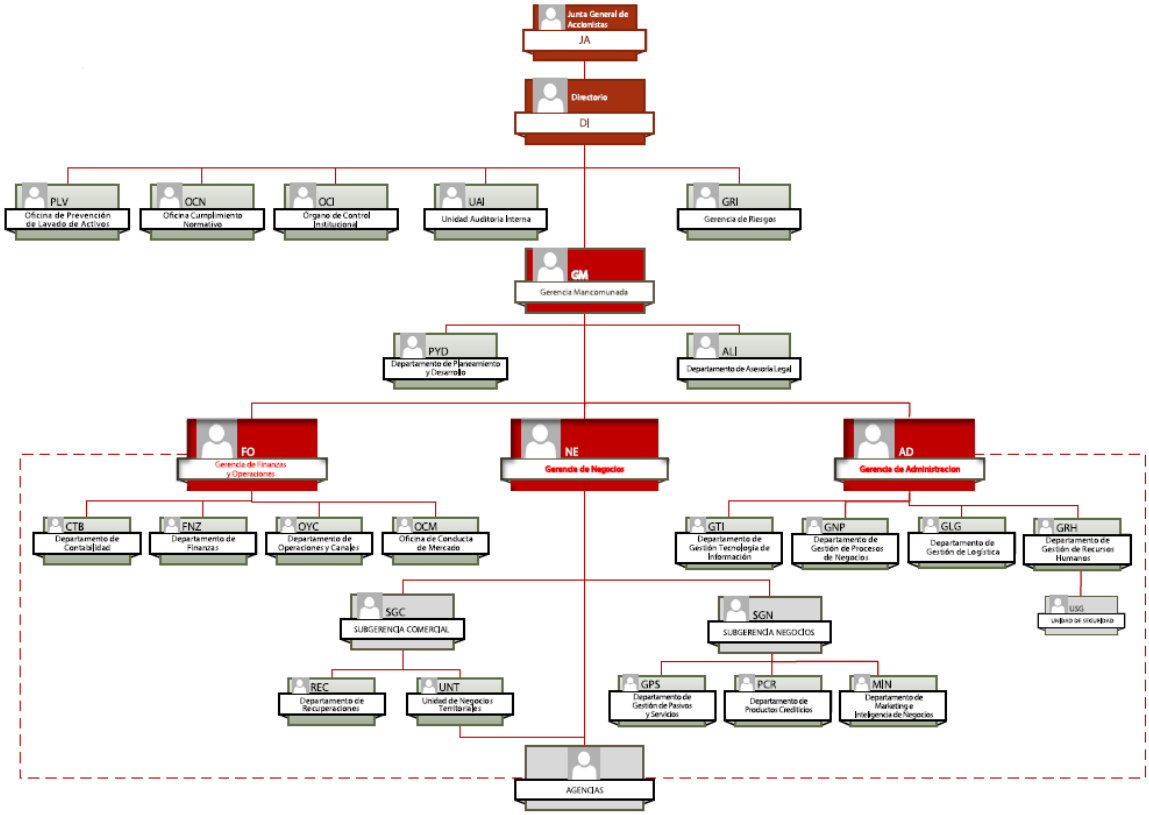
2.9.7. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE MAYNAS S.A.

Figura 18: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Maynas S.A.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Fuente: https://www.cajamaynas.pe/wp-content/uploads/2021/11/Organigrama-Caja-Maynas-16.pdf

Esta estructura organizacional presenta una jerarquía claramente definida con divisiones de control, administración y negocios, lo que permite una operación integral con un enfoque en la seguridad, el cumplimiento normativo, y la expansión de servicios financieros para los clientes. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja Maynas.

Cuadro 9

Estructura Caja Maynas

Junta General de Accionistas y Directorio	La máxima autoridad de toma de decisiones y supervisión de la institución.
Gerencias de Control y Auditoría	**Oficina de Prevención de Lavado de Activos (PLV)**, **Oficina de Cumplimiento Normativo (OCN)**, **Órgano de Control Institucional (OCI)**, y **Unidad de Auditoría Interna (UAI)**: Se encargan de supervisar el cumplimiento de normativas, control de riesgos y auditoría interna

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	para asegurar una gestión segura y ética. **Gerencia de Riesgos (GRI)**: Se centra en la identificación y mitigación de riesgos financieros y operativos.
Gerencia Mancomunada (GM)	Coordina la ejecución de las políticas y administra los recursos para el funcionamiento de la institución. Supervisa departamentos clave como el **Departamento de Planeamiento y Desarrollo (PYD)** y el **Departamento de Asesoría Legal (ALI)**.
Gerencia de Finanzas y Operaciones (FO)	Responsable de la gestión financiera y operativa, incluyendo: ○ **Departamento de Contabilidad (CTB)** ○ **Departamento de Finanzas (FNZ)** ○ **Departamento de Operaciones y Canales (OYC)** ○ **Oficina de Conducta de Mercado (OCM)**
Gerencia de Administración (AD)	Administra áreas de apoyo fundamentales, como: ○ **Departamento de Gestión de Tecnología de Información (GTI)** ○ **Departamento de Gestión de Procesos de Negocios (GNP)** ○ **Departamento de Gestión de Logística (GLG)** ○ **Departamento de Gestión de Recursos Humanos (GRH)**
Gerencia de Negocios (NE)	Encargada de las actividades comerciales y de productos financieros, con subgerencias dedicadas a la gestión de negocios. Incluye: **Subgerencia Comercial (SGC)**, responsable del **Departamento de Recuperaciones (REC)** y la **Unidad de Negocios Territorial (UNT)**. **Subgerencia de Negocios (SGN)**, que gestiona áreas como: ▪ **Departamento de Gestión de Pasivos y Servicios (GPS)** ▪ **Departamento de Productos Crediticios (PCR)**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

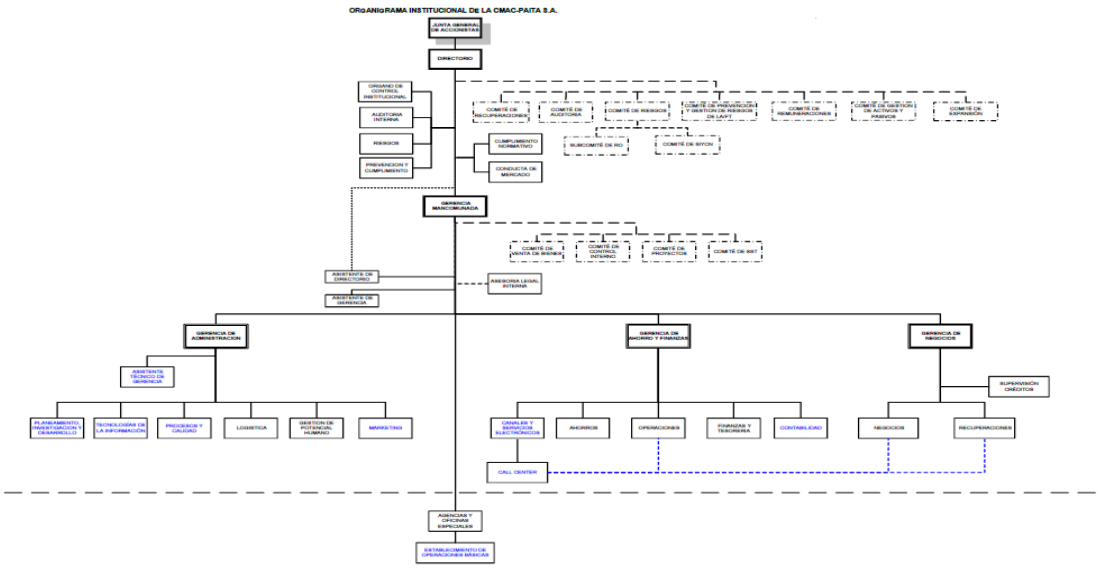
REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	▪ **Departamento de Marketing e Inteligencia de Negocios (MIN)**
Agencias	Coordina y supervisa las operaciones en las diferentes agencias de la institución para asegurar la proximidad y atención al cliente en distintas regiones.

Fuente: Elaboración propia

2.9.8. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE PAITA S.A.

Figura 19: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Paita S.A.



Fuente: https://www.cajapaita.pe/wp-content/uploads/2021/07/001-Organigrama-Institucional-V4.2-ROD-13.02.2021.pdf

Este organigrama refleja una estructura bien definida que divide las funciones en áreas de administración, finanzas, y negocios, con un fuerte enfoque en el control y la supervisión para garantizar la eficiencia y cumplimiento en todas las operaciones. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja de Paita.

Cuadro 10

Estructura Caja Paita

Junta General de Accionistas y Directorio	Máxima autoridad de toma de decisiones, establece políticas generales y supervisa su implementación.
Órganos de Control y Supervisión	**Órgano de Control Institucional**, **Auditoría Interna**,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	Riesgos, y **Prevención y Cumplimiento**: Supervisan el cumplimiento normativo y la mitigación de riesgos. Estos órganos son fundamentales para mantener la integridad operativa y financiera de la institución. **Comités Especializados**: Incluye comités de auditoría, riesgos, remuneraciones, entre otros, que ayudan a regular y supervisar aspectos específicos.
Gerencia Mancomunada	Coordina la gestión y ejecución de políticas, sirviendo como un enlace central para la operación de las distintas gerencias. También incluye la **Oficina de Asesoría Legal** para asuntos legales internos.
Gerencias Operativas y Funcionales	**Gerencia de Administración**: Enfocada en la gestión de recursos y operaciones administrativas, incluyendo: ▪ **Planificación y Desarrollo** ▪ **Tecnologías de la Información** ▪ **Procesos y Calidad** ▪ **Logística** ▪ **Gestión de Talento Humano** ▪ **Marketing** **Gerencia de Ahorro y Finanzas**: Responsable de la administración financiera y operativa, con áreas como: ▪ **Ahorros** ▪ **Operaciones** ▪ **Finanzas y Tesorería** ▪ **Contabilidad** **Gerencia de Negocios**: Enfocada en la relación comercial y productos financieros, que incluye: ▪ **Canales y Electrónica** ▪ **Negocios** ▪ **Recuperaciones** ▪ Además, un **Call Center** para la atención al cliente.
Supervisión de Gestión	Se asegura de que los procesos de recuperación y gestión crediticia se realicen de manera efectiva, contribuyendo a la estabilidad financiera de la institución.
Agencias y Oficinas Especiales	Apoya la descentralización y permite que la institución mantenga presencia en distintas localidades, facilitando la atención al cliente.

Fuente: Elaboración propia

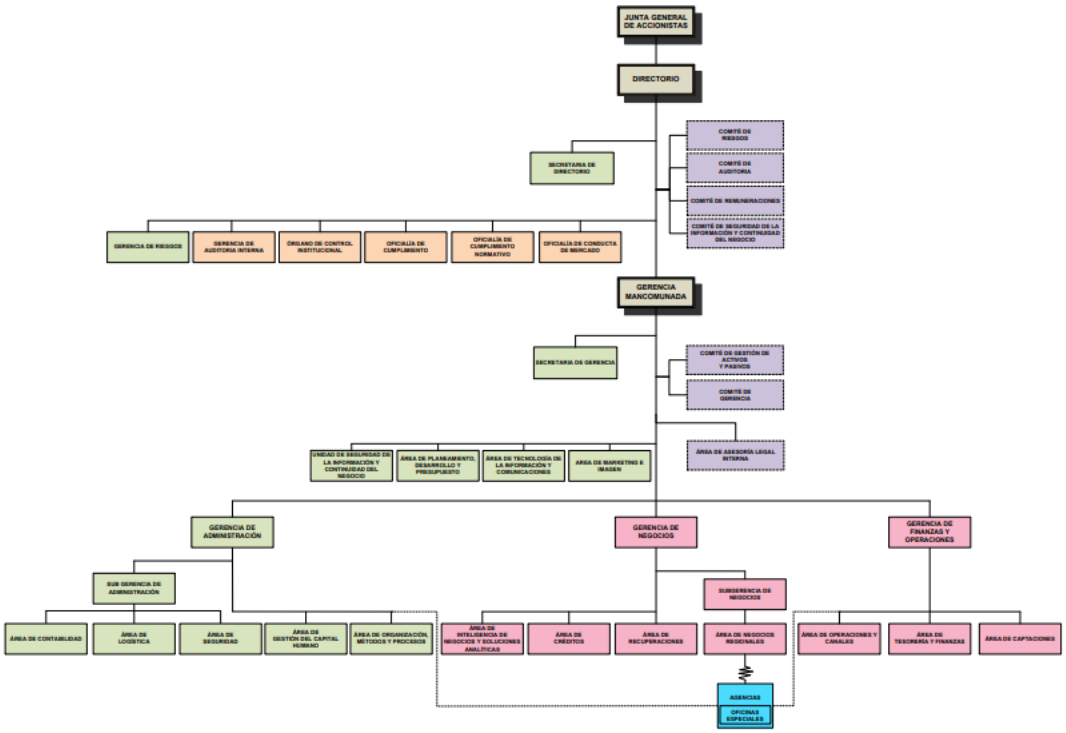
2.9.9. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE TACNA S.A.

Figura 20: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Fuente: https://cmactacna.com.pe/wp

Este organigrama presenta una estructura jerárquica organizada en áreas de control, administración, negocios y operaciones, con un enfoque en el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos y la eficiencia operativa para brindar servicios financieros de manera segura y efectiva. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja de Tacna.

Cuadro 11

Estructura Caja Tacna

Junta General de Accionistas y Directorio	Máximo órgano de gobierno encargado de establecer políticas y supervisar el desempeño de la institución. El **Secretario del Directorio** actúa como apoyo directo en la organización y administración de los asuntos del directorio.
Órganos de Control	**Gerencia de Auditoría Interna**, **Órgano de Control Institucional**, **Oficialía de Cumplimiento**, **Oficialía de Seguridad** y **Oficialía de Conducta de Mercado**: Estas unidades supervisan el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos, la seguridad y la ética en las operaciones.
Comités Especializados	Varios comités que incluyen el **Comité de Riesgos**, **Comité de Cumplimiento**, **Comité de Auditoría**, **Comité de Remuneraciones** y **Comité de Gobierno Corporativo**. Estos comités son esenciales para la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	regulación y supervisión de actividades específicas, asegurando que las prácticas de la organización cumplan con los estándares requeridos.
Gerencia Mancomunada	Actúa como el centro de coordinación y administración general, siendo responsable de la ejecución de políticas operativas y supervisión de varias áreas funcionales. Incluye **Oficinas de Secretaría** y **Asesoría Legal** para apoyar en aspectos administrativos y legales.
Gerencias Funcionales	**Gerencia de Administración**: Gestiona áreas de soporte clave como: ▪ **Área de Contabilidad y Presupuesto** ▪ **Área de Control Patrimonial** ▪ **Área de Logística y Servicios Generales** ▪ **Área de Tesorería** ▪ **Área de Comunicación, Repositorio y Archivo** **Gerencia de Negocios**: Focalizada en el desarrollo de productos financieros y gestión comercial, con áreas dedicadas a: ▪ **Colocaciones y Créditos** ▪ **Desarrollo de Negocios** ▪ **Gestión de Riesgos de Crédito** **Gerencia de Operaciones**: Supervisa la infraestructura tecnológica y las operaciones de soporte, incluyendo: ▪ **Área de Tecnología y Operaciones** ▪ **Área de Canales y Servicios Electrónicos**
Áreas Desconcentradas	**Agencias**: La institución cuenta con agencias para expandir su presencia territorial y asegurar la atención a los clientes en distintas regiones.

Fuente: Elaboración propia

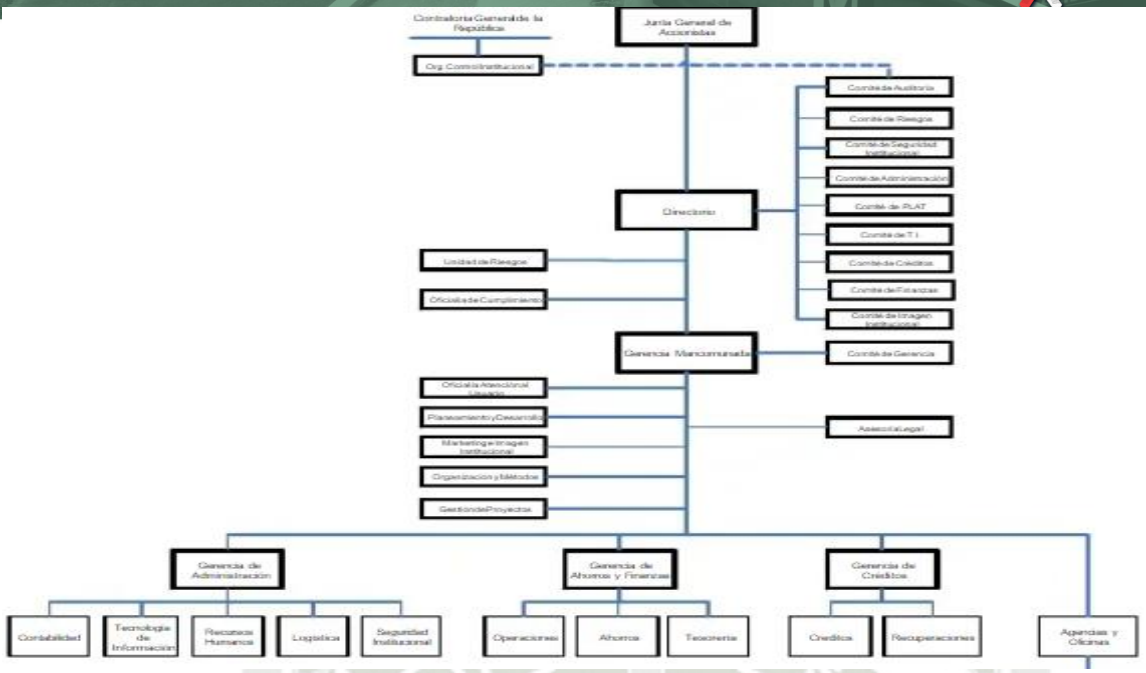
2.9.10. CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SANTA S.A.

Figura 21: Organigrama Caja Municipal de Ahorro y Crédito del Santa S.A.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA



Fuente**:** **https://www.cajadelsanta.pe/directorio/**

Este organigrama presenta una estructura bien organizada, con una fuerte base de control y supervisión a través de comités especializados y órganos de auditoría. Cada gerencia funcional cuenta con departamentos dedicados a áreas clave, lo que permite una administración eficaz y un enfoque estratégico en el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos, y la eficiencia operativa. El siguiente cuadro se divide la estructura organizativa y las relaciones jerárquicas de Caja del Santa.

Cuadro 12
Estructura Caja del Santa

Junta General de Accionistas y Directorio	La máxima autoridad de la institución, encargada de establecer las políticas generales y supervisar su ejecución a través del Directorio.
Órganos de Control y Comités Especializados	**Contraloría General de la República** y **Órgano de Control Institucional (OCI)**: Supervisan el cumplimiento normativo y la auditoría interna. Diversos **comités** que incluyen el **Comité de Auditoría**, **Comité de Riesgos**, **Comité de PLD (Prevención de Lavado de Dinero)**, **Comité de Crédito**, **Comité de Finanzas**, y **Comité de Gerencia**, entre otros. Estos comités garantizan una administración adecuada de riesgos, cumplimiento y toma de decisiones informada en áreas críticas.
Gerencia Mancomunada	Responsable de la administración y coordinación general, apoyando en la ejecución de políticas y supervisión de varias

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	áreas funcionales. Incluye departamentos como: ○ **Oficina de Racionalización** ○ **Planeamiento y Desarrollo** ○ **Marketing** ○ **Organización y Métodos** ○ **Gestión de Proyectos** Además, cuenta con un área de **Asesoría Legal** para soporte en temas jurídicos.
Gerencias Funcionales	**Gerencia de Administración**: Abarca funciones de soporte como: ▪ **Contabilidad** ▪ **Tecnología de Información** ▪ **Recursos Humanos** ▪ **Logística** ▪ **Seguridad Institucional** **Gerencia de Ahorros y Finanzas**: Encargada de la gestión financiera de la institución, incluyendo: ▪ **Operaciones** ▪ **Ahorros** ▪ **Tesorería** **Gerencia de Créditos**: Dedicada a la administración de productos crediticios, gestión de créditos y recuperación de cartera: ▪ **Créditos** ▪ **Recuperaciones** **Agencias y Oficinas**: Encargada de coordinar y supervisar las operaciones de las agencias para asegurar la presencia territorial y el servicio al cliente en distintas regiones.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPITULO II

3. METODOLOGÍA

3.1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DEL ESTUDIO TEÓRICO JURÍDICO

El tipo de investigación empleado es dogmático, que evalúa los conceptos y trata de conocer y analizar principios, definiciones conceptuales de la problemática a investigar, que es el derecho a la desconexión digital aplicado a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, por lo que fue necesario hacer una análisis conceptual a través de fuentes bibliográficas y fuentes legislativas de distintas naciones en el ámbito del derecho laboral, enfocadas al Derecho a la desconexión digital, de esta manera aportar al progreso y desarrollo de los trabajadores del sector microfinanzas. Finalmente también se ha analizado las principales normas que son enfocadas a tema propuesto, a fin de analizar de manera profunda la legislación actual.

3.2. MÉTODO EN ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

El método de análisis datos utilizado para el estudio es el de análisis y síntesis, puesto que se ha podido visualizar que, para llegar a conclusiones previas, ha sido requerido separar cada uno de sus elementos, efectuar un análisis exhaustivo de cada uno de ellos y posteriormente integrarlos por medio de síntesis para hacer uno solo, con el propósito de realizar una conclusión y propuesto individual.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3.3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

El método es de tipo documental de nivel descriptivo, ya que permitirá el juicio, partiendo de las cuestiones particulares a un elevado conocimiento general. En dicho método se incluye la formulación de la hipótesis, exploración de leyes, normativa interna y sentencias. El método Cuantitativo se empleará para medir y cuantificar resultados estadísticos que resultaran para la ejecución de instrumentos.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es un diseño no experimental, ya que los datos serán obtenidos por la puesta de un hecho ocurrido. Además, incluye un diseño descriptivo, explicativo y relacional por la medición y descripción de las variables al igual que establecer la relación entre ambas variables de la investigación.

3.5. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

El ámbito de la investigación desde una perspectiva geográfica es nacional, debido a que el estudio analiza el derecho a la desconexión digital aplicado a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito del Perú.

Cuadro 13

Cuadro de coherencias

Título del Proyecto de Investigación	**“**Análisis del derecho a la desconexión digital aplicado a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, 2022”
Planteamiento del problema	La condición de trabajo ha sufrido una evolución pues se cambió de una preocupación cuantitativa hacia una que también enfoca aspectos cualitativos de la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	jornada, esta perspectiva comprende, por un lado, el interés empresarial de contar con una distribución del tiempo de trabajo de su personal que responda a las necesidades del empleador y por otro el interés del trabajador en lograr una conciliación entre tiempo que dedica a sus actividades laborales y su vida personal y/o familiar. Antes la ejecución de la actividad laboral bastaba con que el trabajador se retirara de su centro de labores para liberarse de las obligaciones de trabajar y con ello enfocarse en sus actividades personales. Actualmente en la era digital, tanto empleadores como trabajadores deben encontrar medios para aplicar de manera eficaz ciertos límites máximos a las horas de trabajo. Las nuevas tecnologías han expuesto a que el empleador invada la esfera privada del trabajador 24x7, es decir, disponible los 7 días de la semana durante 24 horas diarias. Actualmente las empresas microfinancieras han ido en aumento, más aun las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito. Estas empresas se ubican paralelamente a los bancos abriéndose así un mercado de los microcréditos que data desde los años 80's, contando dentro de esta expansión las Cajas Municipales tienen agencias y oficinas en todo el país, en ellas existen trabajadores que realizan un conjunto de tareas de apoyo al negocio (back office),

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	este personal tiene derecho a no ser requerido para laborar una vez culminada dicha jornada diaria. Aplicara también la desconexión para los tiempos de descanso semanal, feriados, vacaciones, licencias con goce de haberes, entre otros que correspondan, actos que muchas veces no es respetado por el empleador ante las múltiples plataformas digitales y medios de comunicación que se tiene actualmente. Sin duda la oportunidad de realizar un proyecto orientado a este rubro es importante, con lo que al término de este proyecto, se tendrán una evaluación real y las medidas que busquen frenar este tipo de prácticas.
Pregunta de investigación	Determinar cuál es la aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.
Hipótesis	- Existen pronunciamientos diversos respecto al derecho de desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, y - La falta de una legislación clara y delimitante que regule el derecho de desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	Crédito.
Es Probable Que	- Se vulnere el derecho a la desconexión digital debido a la falta de mecanismos coercitivos y la inexistencia de un marco normativo específico el cual fiscalice esta deficiencia de manera correcta. - Sea necesaria una protección más teleológica aplicada a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.
Objetivo general	Analizar el derecho a la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.
Autores del marco teórico fundamental	Carlos Armas Morales, Carlos Blancas Bustamante, Eduardo Caamaño Rojo, Julio Castillo Guzmán, Carlos Cornejo Vargas, Mario de La Cueva, Oscar Ermida Uriarte, Lupo Hernández Rueda, Carlos Margary Brignole, Analí Morillo Villavicencio, Américo Pla Rodríguez, Jorge Toyama Miyagusuku, María Teresa Guerra Narváez, Ernesto Castillón Segura, Pablo Baraybar Rivadeneyra.
Instrumentos	Ficha documental, ficha bibliográfica y Cedula de preguntas.
Variables	**Variable Independiente:** Análisis del derecho a la desconexión digital.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	Variable Dependiente: Los Trabajadores Administrativos De Las Cajas Municipales De Ahorro Y Crédito**.**
Operacionalización de variables	**Variable independiente:** - Derecho a la jornada máxima de trabajo - Las personas naturales de derecho y tiempo de descanso. - Derecho a la desconexión digital - Tecnologías de la información y a comunicación. - Normatividad del Ministerio de Trabajo. - Derecho comparado **Variable dependiente:** - Definición y características. - Normatividad Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) - Definición, características y estructura de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito en el Perú.
Aporte de investigación	El estudio será un documento fundamental para implementación de una norma aplicable a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito del Perú, de obligatorio cumplimiento, referido a los alcances del derecho a la desconexión digital; asimismo, ayudará a resolver los vacíos legales existentes sobre aplicación de desconexión digital laboral en nuestro país.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Fuente: Elaboración propia

3.6. POBLACIÓN DE ESTUDIO

3.6.1. UNIVERSO Y MUESTRA

UNIVERSO

El universo está delimitado por 200 trabajadores administrativos de entidad financiera "Caja Piura" de la ciudad de Arequipa, Y por las sentencias relacionadas al derecho a la desconexión digital de los trabajadores del sector privado, bancario, micro financiero y asociados a las TIC.

MUESTRA

La muestra se ha delimitado la investigación de campo en tablas de Arkin y Colton, las cuales detallan que, para un universo de 200 trabajadores administrativos, con margen de confianza de 95% además de margen de error 5% aproximadamente, la muestra se localiza en 200 colaboradores de la entidad financiera mencionada previamente, a los 200 cuales se les ejecutará el cuestionario propuesto de forma virtual bajo plataformas virtuales de Google Forms, Y la muestra de observación está constituida por veintiocho (28) sentencias nacionales y sentencias extranjeras.

3.7. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

3.7.1 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE CUESTIONARIO

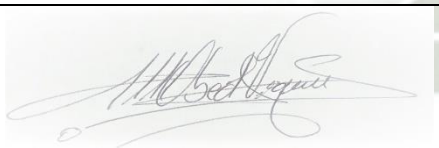
Cuadro 14

Cuestionario N°01 validación de instrumentos

Cuestionario N°01			
Pregunta	Esencial	Útil	innecesario
¿Ha escuchado hablar sobre "El derecho a desconexión digital laboral"?	SI		
¿Sabe cuáles son sus derechos y obligaciones en el teletrabajo o trabajo remoto?	SI		
¿Usted como teletrabajador, tiene descanso dentro del	SI		

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

horario de su jornada laboral?			
¿Dentro de sus funciones, tiene pago de horas extra por trabajar fuera de su horario de trabajo?	SI		
Bajo modalidad de teletrabajo o trabajo mixto, ¿ha trabajado más de ocho horas diarias?	SI		
¿Contesta llamadas, correos, mensajes de whatsapp o de texto fuera del horario de trabajo, fines de semana, días feriado o en sus vacaciones?	SI		
¿Considera que debe tenerse políticas interna que instruyan y regulen el derecho a desconexión digital?	SI		
Validado por	Doctor VARGAS SALAS, Obed		
Opinión de aplicabilidad	El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes llegando a tener un promedio de valoración de: 95%		
Firma			
Fecha	08-11-2024		

3.7.2. VALIDACIÓN DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA

"ANÁLISIS DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS CAJAS MUNICIPALES DE AHORRO Y CRÉDITO, 2022"	
Nombre del instrumento de evaluación	Ficha de Observación Estructurada
Autor del instrumento	Medina Alvarez, Johan A.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Apellidos y nombres del experto	**VARGAS SALAS, Obed.**
Título profesional	**Abogado**
Grado académico del evaluador	**Doctor en Derecho**
Cargo que desempeña	Abogado litigante, docencia en investigación en pregrado, maestría y doctorado

Valoración				
Muy deficiente	**Deficiente**	**Aceptable**	**Buena**	**Excelente**
				X

……

Firma

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPITULO III

4. RESULTADOS DEL ESTUDIO

4.1. GENERALIDADES

Los resultados del estudio están basados en cuestionarios virtuales y fichas de observación documental, la primera fue desarrollada por colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura S.A.C. de la ciudad de Arequipa, siendo un total de 200 colaboradores, lo que conforma Universo y Muestra y la segunda es aplicada a el análisis a las sentencias remitidas por el poder judicial, órgano administrativo y legislación extranjera, siendo un total de 28.

4.2. ANALISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS:

Se detallan los datos obtenidos por medio de tablas además de figuras con su correspondiente análisis e interpretación del cuestionario realizado a los trabajadores administrativos de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura S.A.C.

Pregunta Nro. 1: ¿Ha escuchado hablar sobre "El derecho a desconexión digital laboral"?

Tabla 1

¿Ha escuchado hablar sobre "El derecho a desconexión digital laboral?

Nro. Total de Trabajadores: 200

Alternativa	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Poco	100	50%
Mucho	58	29%
Nada	42	21%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia

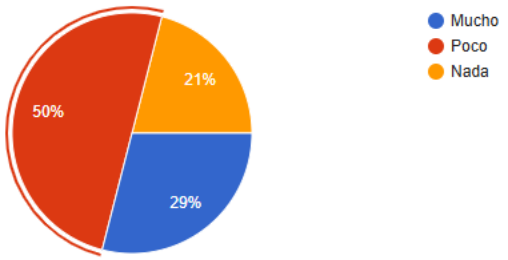


Figura 22: ¿Ha escuchado hablar sobre "El derecho a desconexión digital laboral?

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Interpretación:

Como se aprecia en la figura 22, se existe una gran diferencia de 100 trabajadores que "poco" han escuchado hablar sobre el derecho a desconexión digital laboral, mientras que los trabajadores que conocen "mucho", existe una mínima diferencia de 58 trabajadores con los que no conocen "nada" y una diferencia de menos de 10 trabajadores con los que conocen "poco" elderecho a la desconexión digital laboral. En ese sentido, eso plasma que la gran mayoría de los trabajadores conocen "poco" el derecho a la desconexión digital dentro de trabajadores administrativos de las CMAC, y también existe un gran porcentaje que saben "mucho" de derecho a la desconexión digital, será interesante saber si dentro de este derecho poseen conocimiento "poco" y "mucho conocimiento". Es relevante detallar, que trabajadores que no saben "nada" del derecho a la desconexión digital, este equivale a un 21% siendo aún un gran porcentaje, esto demuestra que todavía existen trabajadores que desconocen este derecho, y es una nota de atención porque en pleno siglo XXI todos los trabajadores deberían tener este conocimiento o al menos estar informados para hacer cumplir el derecho a la desconexión digital.

Pregunta Nro. 2: ¿Sabe cuáles son sus derechos y obligaciones en el teletrabajo o trabajo remoto?

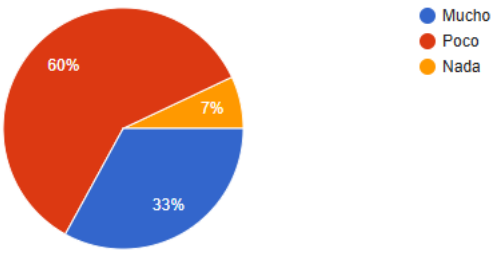
Tabla 2

¿Sabe cuáles son sus derechos y obligaciones en el teletrabajo o trabajo remoto?

Nro. Total de Trabajadores: 200

Alternativa	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Poco	120	60%
Mucho	66	33%
Nada	14	7%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 23: ¿Sabe cuáles son sus derechos y obligaciones en el teletrabajo o trabajo remoto?

Interpretación:

Como se puede visualizar en la Figura 23, se manifiesta una gran diferencia de 120 trabajadores que "poco" conocen sus derechos y obligaciones en el teletrabajo o trabajo remoto, mientras que los trabajadores que conocen "mucho" de sus derechos y obligaciones, por otro lado existen 14 trabajadores que no conocen "nada" y una diferencia de 52 trabajadores con los que "poco conocen "sus derechos y obligaciones. Entonces, eso plasma que la gran mayoría de los trabajadores conocen "poco" de sus derechos y obligaciones dentro de la modalidad de teletrabajo y trabajo remoto, y también existe un gran porcentaje que saben "mucho" de sus obligaciones y derechos, será importante saber si dentro de estos derechos y obligaciones de los cuales los colaboradores poseen conocimiento "poco" y "mucho conocimiento", se encuentra incluido de derecho a desconexión digital. Es relevante detallar, que colaboradores que no saben "nada" de sus derechos y obligaciones dentro del trabajo remoto y teletrabajo, este equivale a un 7% siendo aún un gran porcentaje, esto demuestra que aún existen tenemos trabajadores que no tienen "nada" de conocimiento, y es preocupante porque en pleno siglo XXI todos los trabajadores deberían tener este conocimiento o al menos estar informados para hacer cumplir sus derechos.

Pregunta Nro. 3: ¿Usted como teletrabajador, tiene descanso dentro del horario de su jornada laboral?

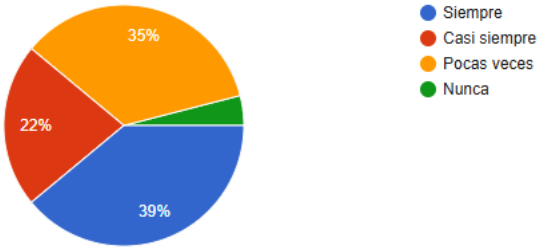
Tabla 3

¿Usted como teletrabajador, tiene descanso dentro del horario de su jornada laboral?

Nro. Total de Trabajadores: 200

Alternativa	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Casi siempre	44	22%
Siempre	78	39%
Pocas veces	70	35%
Nunca.	8	4%
Total	200	100%

Fuente: Elaboración propia



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 24: ¿Usted como teletrabajador, tiene descanso dentro del horario de su jornada laboral?

Interpretación:

Como se puede visualizar en la Figura 24, los porcentajes son altos que "pocas veces" y "siempre" tienen descanso dentro del horario de la jornada laboral existiendo una leve diferencia de 8 trabajadores, esto es seguido de "casi siempre" tienen un descanso dentro del horario de la jornada laboral dentro de la modalidades de trabajo remoto y teletrabajo, muy pocos los trabajadores que señalaron que "nunca" tienen un descanso dentro del horario de la jornada laboral dentro de estas modalidades. Esto evidencia que los colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo, no gozan de descansos dentro de su horario de la jornada de trabajo, es decir están conectados a la TICs todo el día, como se verifica en el porcentaje de "pocas veces", sin poder hacer uso de su horario de refrigerio, lo que generaría que sufran los trabajadores enfermedades de salud que son provocadas por el excesivo uso de los medios de tecnología, enfermedades que han sido desarrolladas en la presente investigación como una afectación a la SST del trabajador. En ese sentido, también se evidencia de que se manifiesta una vulneración al derecho fundamental del descanso, jornada laboral y derecho de desconexión digital laboral.

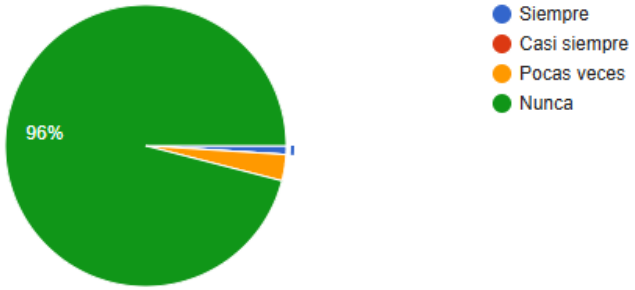
Pregunta Nro. 4: ¿Dentro de sus funciones, tiene pago de horas extra por trabajar fuera de su horario de trabajo?

Tabla 4

¿Dentro de sus funciones, tiene pago de horas extra por trabajar fuera de su horario de trabajo?

Nro. Total de Trabajadores: 200

Alternativa	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Nunca	192	96%
Siempre	2	1%
Pocas Veces	6	3%
Casi siempre	0	0
Total	200	100%



Publicación autorizada con fine
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 25: ¿Dentro de sus funciones, tiene pago de horas extra por trabajar fuera de su horario de trabajo?

Interpretación:

Como se puede visualizar en la Figura 25, existe una amplia mayoría en la respuesta de 192 trabajadores que "nunca" les han pagado horas extras o les han compensado con día libres por trabajar fuera de su horario de trabajo, pese que en la ley N° 30036 establece que se debe considerar como horas extras o compensar con días libres por trabajar fuera de su horario de trabajo, y se tiene un bajo porcentaje de trabajadores "pocas veces" con 6 trabajadores y "solo 2 trabajadores "siempre", se evidencia que el trabajador no hace valer su derecho ya que no tiene conocimiento y el empleador tampoco garantiza con otorgar estos beneficios al trabajador, porque también desconocen de cómo y cuándo aplicarlo, si bien es cierto que en la Ley N° 30036 menciona sobre estos beneficios, no precisa, como se puede solicitar o calcular este pago de horas extras, si es obligatorio o no, o ante que entidades acudir el trabajador si el empleador no reconoce este derecho, o como el empleador puede hacer efectivo la aplicación de estos beneficios, evidenciadosé que existe vacíos legales que presenta la norma que no permite una adecuada interpretación ni aplicación, tanto para el trabajador como para el empleador.

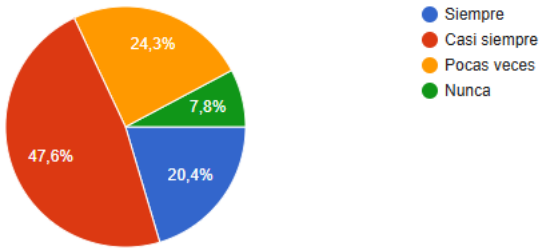
Pregunta Nro. 5: Bajo modalidad de teletrabajo o trabajo hibrido, ¿ha trabajado más de ocho horas diarias?

Tabla 5

Bajo modalidad de teletrabajo o trabajo hibrido, ¿ha trabajado más de ocho horas diarias?

Nro. Total de Trabajadores: 200

Alternativa	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Casi siempre.	96	47.6%
Pocas veces	48	24.3%
Nunca	14	7.8%
Siempre	40	20.4%
Total	200	100%



Publicación autorizada con fines a
En su investigación no olvide refe

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 26: Bajo modalidad de teletrabajo o trabajo hibrido, ¿ha trabajado más de ocho horas diarias?

Interpretación:

Como se puede visualizar en la Figura 26, existe una gran porcentaje de trabajadores que "casi siempre" ha trabajado más de 8 horas bajo modalidad de teletrabajo y trabajo remoto, existiendo una mínima diferencia de "48" trabajadores que "pocas veces" ha trabajado más de 8 horas bajo estas modalidades, seguido por los trabajadores que "siempre" han trabajado más de 8 horas y siendo una minoría los trabajadores que "nunca" han trabajado más de 8 horas, llevando una mínima diferencia de tan solo 14 trabajadores. Entonces, podemos observar que no se respeta la jornada laboral de 8 horas bajo las modalidades de trabajo remoto y teletrabajo, siendo un indicio de que se estaría vulnerando su derecho a desconexión digital laboral.

Pregunta Nro. 6: ¿Contesta llamadas, correos, mensajes de whatsapp o de texto fuera del horario de trabajo, fines de semana, días feriado o en sus vacaciones?

Tabla 6

¿Contesta llamadas, correos, mensajes de whatsapp o de texto fuera del horario de trabajo, fines de semana, días feriado o en sus vacaciones?

Nro. Total de Trabajadores: 200

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	79	39.6%
Siempre.	43	21.7%
Pocas veces	68	34%
Nunca.	10	4.7%
Total	200	100%

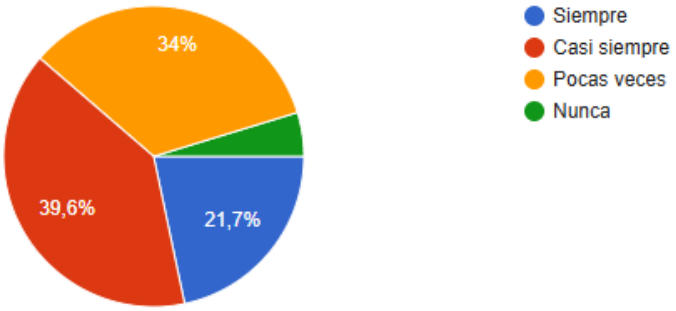


Figura 27: ¿Contesta llamadas, correos, mensajes de whatsapp o de texto fuera del horario de trabajo, fines de semana, días feriado o en sus vacaciones?

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Interpretación:

Como se puede visualizar en la Figura 27, los porcentajes son altos que "casi siempre" y "pocas veces" responden correos, llamadas, mensajes de Whatssap o de texto fuera del horario de labores, fines de semana o en sus vacaciones referidos a temas laborales, existiendo una leve diferencia de 11 trabajadores, seguido por "siempre" y una muy poca minoría que "nunca" responden correos, llamadas, mensajes de Whatssap o de texto fuera del horario de labores, fines de semana o en sus vacaciones de temas laborales. Entonces, acá podemos interpretar de que se cumple con la principal tipificación sobre la vulneración de derecho a desconexión digital laboral, que es responder correos, llamadas, mensajes de Whatssap o de texto fuera del horario de labores, fines de semana o en sus vacaciones referidos a temas laborales, afectándose el derecho fundamental del trabajador que es derecho al descanso y a su derecho a desconexión digital laboral.

Pregunta Nro. 7: ¿Considera que debe tenerse políticas interna que instruyan y regulen el derecho a desconexión digital?

Tabla 7

¿Considera que debe tenerse políticas interna que instruyan y regulen el derecho a desconexión digital?

Nro. Total de Trabajadores: 200

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	197	98.1%
No	3	1.9%
Total	200	100%

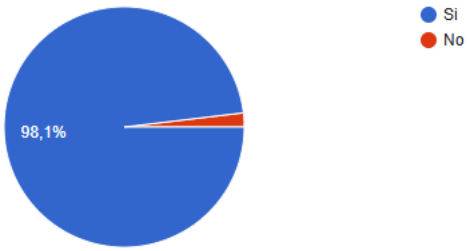


Figura 28: ¿Considera que debe tenerse políticas interna que instruyan y regulen el derecho a desconexión digital?

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Interpretación:

Como se puede observar en la Figura 28, existe un gran porcentaje en la respuesta de todos los trabajadores administrativos consideran que es importante tener una política interna a fin de regularizar el derecho a la desconexión digital laboral, lo que respalda lo analizado en la presenta investigación, sobre la deficiencia que existe en regularización de derecho a desconexión digital , ya que existe varios vacíos legales a este tipo de trabajadores, que han sido expuestos en el presente trabajo análisis y no permite que se pueda dar una buena interpretación y aplicación, tanto a órganos reguladores, como a colaboradores para que puedan hacer valer su derecho ni al empleador para que pueda garantizar este derecho, pese a que el estado ha dado un avance en la legislación actual.

Como segundo parte, se detallan los datos obtenidos por medio ficha de observación documental realizado por los operadores de justicia.

a. Sentencias del Poder Judicial del Perú

1. Expediente N° 05286-2020-0-1801-jr-la-06	Lugar: Lima
Octava Sala Laboral Permanente en la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, 25 de enero del 2022	
Analizada la sentencia y acerca de la implementación del Trabajo Remoto, la Sala Superior señala en su Fundamento Séptimo, pág. 8 lo siguiente: de la revisión de tal texto, se podrá observar que bajo ninguna circunstancia el legislador positivo (en este caso, el Poder Ejecutivo) ha tenido la intención (ni siquiera) de insertar el hecho que este tipo de actividad se sujete a la jornada máxima (8 horas diarias o 48 horas semanales) contemplada en el artículo 25° de nuestra Constitución Política del Perú 3 o conforme a un pacto de mutuo acuerdo (el cual se requiere dentro de la implementación del teletrabajo); por cuanto solamente se prescribe que este tipo de trabajador debería desarrollar su labor dentro de tal circunstancia horaria (dentro de un aparente sometimiento de la jornada máxima) y permitir una distribución horaria con la actividad familiar, conforme al solo requerimiento urgente del empleador.	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Respecto al Fundamento Séptimo, la Sala Superior añade una cita al pie de página sobre la Desconexión Digital: Tal situación normativa claramente ha ocasionado durante estos meses supuestos fácticos en donde se advierten jornadas laborales de 24 horas por 7 días a la semana, a pesar de la vigencia de la jornada máxima; para ello, el autor PAREDES NEYRA IVAN en su trabajo denominado "El derecho a la desconexión digital", publicado en el diario "El Peruano" de fecha 04 de noviembre de 2020,precisa que, en muchas ocasiones el empleador suele pensar que el trabajador –al encontrarse en su casa– está a su disposición 24/7, es decir, a toda hora y a cualquier momento, cuando–en realidad– se debe respetar las jornadas laborales y no realizar coordinaciones de trabajo fuera de la jornada laboral (ya sea vía correos electrónicos, llamadas, reuniones vía plataformas virtuales, etcétera), pues solo así se respetará el "espacio personal" del trabajador. Por ello es que ahora se viene hablando de la desconexión digital.
Asimismo señala en el Fundamento Octavo pág. 9, lo siguiente: Asimismo, con respecto a la jornada de trabajo en la modalidad remota, se tendrá que sujetar a las garantías establecidas en el artículo 25° de la carta magna (una de estas manifestaciones ha permitido la inclusión del artículo 9-A al Decreto Supremo N° 010-2020- TR), pues el derecho constitucional a una jornada máxima es una garantía que trasciende a todos los regímenes laborales sin excepción; más aún, a consecuencia de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 127-2020, en noviembre de 2020, la inserción de la desconexión digital ha permitido difundir mayoritariamente que la valoración de un tope máximo dentro de la jornada laboral remota será de cumplimiento obligatorio, en cuanto que un concreto incumplimiento podría ocasionar contingencias laborales (para ello, ya se esboza la premisa jurídica de la designación de horas extraordinarias en base a un mutuo acuerdo necesario y el estado de necesidad que enmarca tal labor).

2. Expediente N° 4635-2004-AA/TC	Lugar: Lima
Tribunal Constitucional. 11 de mayo de 2006	
Analizada la sentencia y acerca de tiempo libre para los trabajadores, refiere a la doctrina de la OIT a través de la Comision de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, en el estudio citado [Estudio general de las memorias relativas al convenio sobre horas de trabajo (industria), 1919 (núm 1) y al convenio sobre horas de trabajo (comercio y	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

oficina), 1930 (num. 30].
Esta sentencia emitida por el TC refuerza el principio fundamental es que la vida no esta hecha solamente de trabajo: debe protegerse efectivamente a todo ser humano del cansancio físico y mental extremo y proporcionársele oportunidades para disfrutar del esparcimiento y de la vida familiar y social. En la actualidad, sigue siendo válido el principio de incorporar la regulación de las horas de trabajo y del periodo del descanso son condiciones esenciales de toda la relación del empleo. En consecuencia, cada trabajador de la economía mundial debe tener derecho a la protección de una norma que establezca la duración máxima de su trabajo y duración mínima de su descanso, independientemente del lugar en que haya nacido o su residencia.

3. Expediente N° 12947-2021-0-1801-jr-la-08	Lugar: Lima
Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, 24 de Abril del 2024.	
El demandante que apela la sentencia señala el siguiente agravio, pág. 3: 8. El Juzgado ha deducido que, por la condición de personal de confianza, el actor no tenía derecho de descanso en día domingo, sin embargo, para ello el empleador debió designar qué día tiene el trabajador para descansar, pues dicha condición se refiere a la fiscalización más no a carecer de derecho de descanso. Asimismo, debe advertirse la carta remitida por el Gerente de Recursos Humanos al demandante sobre trabajo remoto que entra en vigor el 16 de marzo, y que claramente indica que la jornada de trabajo es de lunes a viernes, acorde al derecho de desconexión digital.	
En relación al agravio expresado, la Sala Superior señala lo siguiente en su fundamento Vigésimo Quinto, pág. 17: VIGÉSIMO QUINTO.- Ello es así porque aun cuando es inadmisible no otorgar al trabajador el derecho a gozar de un día de descanso semanal (desconexión digital), este Colegiado estima que el actor tenía un deber intrínseco de resguardar el correcto funcionamiento de los sistemas de seguridad con los que trabajaba,	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

motivo que le obligaba a vigilar que quienes se encuentren a su mando y las empresas con quienes debía coordinar cuenten con un sistema claro de reacción de alertas que sean comunicadas a su persona de la manera más breve y oportuna posible a fin de que aquel monitoree el mismo, o en su defecto, se deje explícitamente determinado quien se queda a cargo en caso de su ausencia.

4. Exp. N° 4635-2004-AA/TC	Lugar: Lima
Tribunal Constitucional,17 de abril de 2006	
La sentencia analizada menciona que Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, la interpretación de los derechos reconocidos en el artículo 25 y en el artículo 2 inciso 22 de la Constitución.	
Considerando y debe tener presente lo siguiente: a) El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. b) El artículo 7 literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial el disfrute del tiempo libre. C) El articulo 7 literal h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, reconoce el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre	

5. Exp. No 4635-2004-AA/TC	Lugar: Lima
Tribunal Constitucional, 17 de abril de 2006	
La presente sentencia refiere a la vinculación de una jornada razonable, puesto que es evidente que el ejercicio del disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con el derecho al descanso y a la implantación de una jornada de trabajo razonable.	
Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible

6. Exp. Exp. N" 4635-2004-AATC	Lugar: Lima
Tribunal Constitucional, 17 de abril de 2006	
Respecto a la jornada ordinaria de trabajo, La Cuarta Disposición Final y Transitoria de la constitución y el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, disponen que cl contenido y alcances de los derechos y libertades que la Constitución reconoce e interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derecho Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificada por el Perú, en ese sentido a fin de configurar adecuadamente el derecho reconocido en el artículo 25 de la constitución se considera varios artículos.	
El artículo 2 del Convenio N 1(919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por que se limitan a ocho horas diarias las horas de trabajo en las empresas industriales, dispone que en todas |as empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. El literal c del artículo 2 del mencionado convenio dispone que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración de| trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, Articulo 2 del convenio mencionado dispone que cuando los trabajos y de cuarenta y ocho por semana. El mismo Convenio, en su artículo 4 establece que podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido por el artículo 2, en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma de trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo. El artículo 7, literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, la limitación razonable de las horas de trabajo. El artículo 7, literal g) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, establece que los Estados garantizarán la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

7. Exp. No 4635-2004-AA/TC	Lugar: Lima
Tribunal Constitucional, 17 de abril de 2006	
Respecto a los criterios para la configuración de la jornada de las disposiciones citadas que constituyen el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución, se desprende lo siguiente.	
a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta ocho semanales prescritas como máximas en cuanto a su duración b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice. c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable, d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos. e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, de modo que, siendo esta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4 del Convenio No 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	

8. Exp. No 03287-2012-PA/TC,	Lugar: Lima
Tribunal Constitucional, 15 de diciembre de 2015	
Esta sentencia se pronuncia sobre el test de protección atendiendo a la vinculatoriedad de las reglas establecidas como precedente vinculante que han sido reseñadas en los fundamentos supra, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitieron la Directiva Nacional No 002-2007-MTPE/2/11.1, de octubre de 2007, aplicable al caso analizado por	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

razón de temporalidad que fijó las " Pautas que deben seguirse para determinar si las jornadas atípicas o acumulativas han sido implementadas de acuerdo al test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros establecidos por el Tribunal Constitucional"; directiva que en los numerales b) y c) del punto 5.2. señala literalmente que "la protección del derecho a la salud y a una alimentación adecuada, deberá ser verificado por el Ministerio de Salud a través del informe que emitirá el Centro Nacional de Alimentación y Nutrición - CENAN, y otros órganos competentes del Instituto Nacional de Salud; y que el cumplimiento de las condiciones de seguridad higiene laboral necesarias para el tipo de actividad minera deberá ser verificado por el OSINERGMIN
Sin embargo, en el caso de autos la demandada encomendó a la empresa de servicios de auditoría externa y consultoría en asuntos ambientales, salud ocupacional y seguridad industrial Shesa Consulting S.A. la realización de una evaluación y auditoría integral que verificara in situ si Southern Peru Copper Corporation cumplia las jornadas laborales, empresa no facultada para la emisión de dichos informes, pues no se encontraba dentro de lo dispuesto en la Directiva Nacional No 002-2007-MTPE/2/11.1, que complementa el considerando 15) de la resolución de aclaración emitida en el Exp. N 4635-2004-AA/TC, pues en ella se precisa que el respeto del test de protección requiere, entre otras cosas, que el empleador cumpla las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera y otorgue adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas de trabajo mayores a la ordinaria, además de precisar el órgano competente para acreditar las situaciones mencionadas. Obviamente, la acreditación de las condiciones de seguridad laboral y de la adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria tenía que ser efectuada por un órgano de la Administración Pública, por ser los competentes para verificar el cumplimiento de la normativa laboral y las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera, así como la adecuada alimentación para resistir jornadas de trabajo mayores a la ordinar

9. Exp. 3577-2015 - CALLAO	Lugar: Callao
Cas Lab. , 2 de Noviembre de 2016	
En cuanto a los límites de la jornada de trabajo debe entenderse como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador según lo pactado en el	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga poner Su actividad laboral a favor del empleador; cabe indicar que la jornada de trabajo puede ser legal, convencional o por decisión unilateral del empleador menor a la máxima legal, la cual no debe exceder de ocho horas diarias cuarenta y ocho horas semanales.

10. Cas. No 12584-2015 CALLAO,	Lugar: Callao
Cas. Lab. I8 de agosto de 2016	
En principio debe establecerse que el horario de trabajo es el periodo dentro del cual se encuentra la jornada diaria, legal o contractual que debe cumplir todo trabajador. Debe entenderse como horario, la hora de ingreso y salida que fija el empleador; por refrigerio, el periodo de tiempo para que el trabajador tome sus alimentos	
Se define como la jornada y horario de trabajo de la siguiente manera: "(...) es el tiempo durante el cual el trabajador queda disposición del empleador para brindar las prestaciones que deriven del contrato de trabajo"", Asimismo, Alonso Olea lo define como: "Jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día a dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, el diario de trabajo diario semana] anual.	

11. Cas. N° 9387-2014 LIMA NORTE,	Lugar: Lima Norte
Cas. Lab. 21 de julio de 2016.	
En el caso en concreto, se concluye que la recurrente pretende que el trabajador Ingrese al centro de trabajo minutos previos al horario regular a fin de que se pueda cambiar la ropa por el uniforme, sin que interfiera con la jornada de trabajo, y que a la hora de ingreso (hora exacta) el trabajador se encuentre ya en su puesto de trabajo; de igual manera para la hora de salida, obligando de esta forma a que el trabajador se quede tiempo después de su hora de salida para que pueda cambiarse el uniforme por su ropa; sin embargo, conforme a lo previsto en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Ne 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N 007-2002-TR, nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados, pues de lo contrario, el tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal se considerará sobretiempo y deberá ser remunerado de acuerdo a lo señalado en el artículo 10 de la norma citada; no obstante, el artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo provee que el tiempo utilizado para el cambio de ropa no es considerado como sobretiempo.	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

De lo expuesto, se determina que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó a su centro de trabajo y está a disposición del empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo.

12. Cas. Lab, No 3577-2015	Lugar: Callao
Cas. Lab. 2 de noviembre de 2016	
Se hace un análisis referido a la extensión del horario de trabajo. La retribución conforme al artículo 3 del Decreto Legislativo No 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempos, facultad de dirección del empleador, que le permite extender el horario de trabajo, y obliga a la empresa a incrementar las remuneraciones por la mayor extensión de horario, también es que la regulación del horario de refrigerio no se hace extensiva en la jornada laboral, por consiguiente. no es compensable para las horas extras ni para el pago de los beneficios sociales	

13. Cas. Lab. No 1000-2016 LIMA,	Lugar: Lima
Cas. Lab. 20 de marzo de 2017	
En cuanto a las jornadas atípicas, estas son jornadas distintas a las ocho (08) horas, pero que respetan en promedio las cuarenta y ocho (48) semanales, y se aplican cuando existen condiciones de trabajo que así lo justifican, como el trabajo en zonas alejadas, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios prolongados (por ejemplo, los señalados como 4 x 3 o 14 x 7), respetándose tanto los días de descanso semanales como las horas máximas de trabajo. El Tribunal Constitucional Peruano ha señalado que: "La parte final del primer párrafo del artículo 25 de la Constitución prevé jornadas acumulativas o atípicas, que son aquellas en las que el trabajador trabaja más intensamente en un turno (por ejemplo, doce horas seguidas), caso en el cual trabajará más cada día de labores, pero deberá mantenerse el máximo de cuarenta y ocho horas semanales.	

14. Cas. Lab. N°5144-2015	Lugar: Cajamarca
Cas. Lab. 16 de Diciembre de 2015	
Se ha señalado en su escrito de demanda que ingresó a laborar en la institución demandada	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

finalizando su vínculo laboral en calidad de Analista A, hecho que también se desprende de su declaración de parte efectuada en la Audiencia Única [...]. El cargo que ejerció por las características de las funciones a desarrollar y que consistían en el otorgamiento de créditos ganaderos, por su propia naturaleza implica, supervisiones, así como visitas de inspección, es decir, una labor de campo que supone que el actor no laboraba en las oficinas de la institución demandada sujeto a una jornada laboral. De acuerdo a la Circular No 001-08 [....] no tachado por el actor, los trabajadores de la institución demandada que se desempeñen como Analistas y Auxiliares de la Oficina Regionales, son considerados personal no sujeto a fiscalización, es decir, no sujetos a un horario de trabajo o a una jornada de trabajo máxima.
En ese contexto, el artículo 5 del Decreto Supremo No 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, es expreso al señalar que los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima serán, entre otros, los que no se encuentran sujetos a fiscalización; y el artículo 10 de la precitada norma indica que se considerará trabajo en sobretiempo todo aquel que exceda la jornada ordinaria de trabajo, en consecuencia, solo se puede generar horas extras cuando se tenga que cumplir una jornada establecida. En ese sentido, dado que los trabajadores no sujetos a fiscalización directa o inmediata no cuentan con una jornada máxima no son susceptibles de trabajar en sobretiempo y por ende no pueden pretender el pago de horas extras.

15. Cas. Lab. No 17242-2015 CUSCO.	Lugar: Cusco
Cas. Lab. 20 de junio de 2017.	
Medios probatorios de sobretiempo: La demandada sostiene en su recurso de casación, que la actora debió aportar pruebas que acrediten su labor en sobretiempo, no solo ofreciendo únicamente la exhibición de documentos, los cuales no cuenta la emplazada debido a su antigüedad, sino aportar medios probatorios idóneos que demuestren la real y efectiva jornada en sobretiempo Debemos partir señalando que por regla general, el empleador que requiera que su trabajador labore horas extras, debe autorizar el sobretiempo. Por su parte, el trabajador debe probar, que laboró fuera de la Jornada ordinaria de conformidad con el numeral 23.1) del artículo 23 de la Ley N 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En este contexto, la existencia de horas extras debe demostrarse con documentos en los que se indique de manera expresa Su realización, o en forma tácita cuando se infiera de lo expresado por las partes en el proceso o con cualquier otro medio de prueba idóneo y suficiente que aporte cuando menos indicios suficientes que revelen la prestación de labores más allá de la jornada Legal.

16. Cas. N° 11330-2015 LAMBAYEQUE	Lugar: Lambayeque
Cas. Lab. 5 de julio de 2017	
Del Registro de sobretiempo y su presunción, debemos precisar que la obligatoriedad contenida en el artículo 10-A del Decreto Supremo No 07-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo se refiere al registro que debe efectuar el empleador del trabajo en sobretiempo efectuado por el trabajador, el cual no debe ser confundido con el registro de asistencia diaria de trabajo, debiendo dejarse constancia que dicho dispositivo prevé también que la deficiencia en el registro no será impedimento para que el trabajador pueda obtener su pago, siempre que este acredite mediante otros medios, haber realizado la labor de cuyo pago pretende	

17. CAS N°13189-2015. LA LIBERTAD	LUGAR: LA LIBERTAD
Cas. Lab.18 de julio de 2017	
Del Registro de sobretiempo, los medios probatorios del análisis de la norma denunciada [es decir, el artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo Ne 007-2002-TR], podemos señalar que la obligatoriedad que esta contiene está referida al registro que debe efectuar el empleador del trabajo en sobretiempo efectuado por el trabajador, lo que -de ser el caso- en su oportunidad se tendrá en cuenta para determinar la procedencia o no de su pago, es decir que dicha exigencia no se refiere al registro de asistencia diaria de trabajo. Sin embargo, conforme con los medios probatorios ofrecidos por las partes en su oportunidad, no existe prueba alguna referida al registro de trabajo realizado fuera del horario, es decir de trabajo en sobretiempo; sin embargo en la sentencia recurrida se hace referencia a la no presentación del registro de ingreso y salida del trabajador es decir registro diferente al que se menciona en la citada norma y si bien la referida norma regula la posibilidad de pago -ante la deficiencia en	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

el sistema de registro- ello es posible siempre y cuando el trabajador acredite con otros medios su realización; sin embargo, en el caso en concreto se señala que esto no ha ocurrido.

18. Cas. N° 1196-2016 LIMA	Lugar: Lima
Cas. Lab. 23 de setiembre de 2016	
Autorización de sobretiempo. La regulación normativa a fin de determinar si es necesario que el empleador autorice la realización del trabajo en sobretiempo y si dicha autorización solo debe ser expresa, se debe tener presente el último párrafo del artículo 9 del Decreto Supremo No 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jomada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece lo siguiente: "No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente. Por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado". Este dispositivo, a su vez, encuentra su desarrollo reglamentario en el primer párrafo del artículo 22 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que señala: "Artículo 22.- En el caso del último párrafo del artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador	
Es claro en los casos de autorización tacita, que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácıta, solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional.	

19. Resolución de Intendencia N° 93-2014-SUNAFIL/ILM.
Fecha: 24 de noviembre del 2014
[Trabajadores sin fiscalización inmediata]: Está referida a casos puntuales en los cuales es el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

trabajador el que dispone a libre arbitrio de su tiempo para el cumplimiento de la labor contratada por el binomio trabajador-empleador o el que realiza su labor, parcial o totalmente, fuera del centro de trabajo y, además no tiene un tiempo determinado que respetar.
La finalidad del registro de control de asistencia es tener un control permanente de las horas laboradas por los trabajadores que se consignaran de manera personal, teniendo como objetivo principal el poder llevar la contabilidad de las horas laboradas así como las horas extras a la hornada de trabajo, ya que de darse el último supuesto su remuneración se constituye en un derecho del trabajador y proporcionalmente en una obligación del empleador.

20. Resolución de Intendencia No 357-2015-SUNAFIL/ILM,
Fecha: 3 de setiembre del 2015
[Control de asistencia-implementación]: Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral aunque no para los trabajadores de dirección, los que no se encuentran a fiscalización inmediata y lo que prestan servicios intermitentes durante el día.
No solo bastará que el empleador haya implementado un registro de control de asistencia, sino que en caso este sea llevado en soporte físico digital, deberá adoptar las medidas de seguridad que no permitan Su adulteración deterioro o perdida. Debe precisarse que la normativa citada no exige una media de seguridad concreta, sino que esta cumpla con su objeto que es la de impedir dicha adulteración, deterioro o perdida.

21. Resolución de Intendencia N' 86-2014-SUNAFIL/ILM,
Fecha: 9 de diciembre del 2014
[Sobretiempo. Concepto y cálculo]: El artículo 20 del reglamento T.U.O de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N 008-2002-TR, considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida; ahora respecto al exceso de las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco (25%) por hora calculado sobre la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

remuneración percibida por el trabajador en función al valor hora correspondiente y treinta y cinco (35 %) para las horas restantes (art. 10 del T.U.O. del Decreto Legislativo No 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo No 007-200-TR).
Sobretiempo. Presunción] El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Sin embargo en caso se acredite una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que este ha sido otorgada tácitamente, procediendo el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

22. Expediente N° 9980-2022-0-1801-jr-la-13	Lugar: Lima
Primera Sala Laboral Permanente de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, 21 de Setiembre del 2022.	
Acerca de la implementación del Trabajo Remoto, la Sala Superior señala en su Fundamento 27 pág. 14 lo siguiente: 27. Ahora, de la revisión de tal texto, se podrá observar que bajo ninguna circunstancia el legislador positivo (en este caso, el Poder Ejecutivo) ha tenido la intención (ni siquiera) de insertar el hecho que este tipo de actividad se sujete a la jornada máxima (8 horas diarias o 48 horas semanales) contemplada en el artículo 25° de nuestra Constitución Política del Perú 2 o conforme a un pacto de mutuo acuerdo (el cual se requiere dentro de la implementación del teletrabajo); por cuanto solamente se prescribe que este tipo de trabajador debería desarrollar su labor dentro de tal circunstancia horaria (dentro de un aparente sometimiento de la jornada máxima) y permitir una distribución horaria con la actividad familiar, conforme al solo requerimiento urgente del empleador.	
Respecto al fundamento 27, la Sala Superior añade una cita al pie de página sobre desconexión digital: 2 Tal situación normativa claramente ha ocasionado durante estos meses supuestos fácticos en donde se advierten jornadas laborales de 24 horas por 7 días a la semana, a pesar de la vigencia de la jornada máxima; para ello, el autor PAREDES NEYRA IVAN en su trabajo denominado “El derecho a la desconexión digital”, publicado en el diario “El Peruano” de fecha 04 de noviembre de 2020, precisa que, en muchas ocasiones el empleador suele pensar que el trabajador –al encontrarse en su casa– está a su disposición	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

24/7, es decir, a toda hora y a cualquier momento, cuando–en realidad– se debe respetar las jornadas laborales y no realizar coordinaciones de trabajo fuera de la jornada laboral (ya sea vía correos electrónicos, llamadas, reuniones vía plataformas virtuales, etcétera), pues solo así se respetará el "espacio personal" del trabajador. Por ello es que ahora se viene hablando de la desconexión digital, según menciona el autor.
Asimismo señala en el Fundamento 29 pág. 15, lo siguiente: Asimismo, con respecto a la jornada de trabajo en la modalidad remota, se tendrá que sujetar a las garantías establecidas en el artículo 25° de la carta magna (una de estas manifestaciones ha permitido la inclusión del artículo 9-A al Decreto Supremo N° 010-2020- TR), pues el derecho constitucional a una jornada máxima es una garantía que trasciende a todos los regímenes laborales sin excepción; más aún, a consecuencia de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 127-2020, en noviembre de 2020, la inserción de la desconexión digital ha permitido difundir mayoritariamente que la valoración de un tope máximo dentro de la jornada laboral remota será de cumplimiento obligatorio, en cuanto que un concreto incumplimiento podría ocasionar contingencias laborales (para ello, ya se esboza la premisa jurídica de la designación de horas extraordinarias en base a un mutuo acuerdo necesario y el estado de necesidad que enmarca tal labor).

23. Casación Laboral N°9387-2014	Lugar: Lima Norte
Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la Republica	
La jornada de trabajo se inicia cuando el trabajador ingresa a su centro de trabajo, hora desde la cual debe computarse su jornada laboral.	
En el considerando Decimo Séptimo, el colegiado manifiesta lo siguiente: "cabe precisar que la recurrente señala que la Sala Superior interpretó de forma errónea el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, al haber declarado la nulidad del artículo 34° del Reglamento Interno de Trabajo, que prescribe: "En los horarios establecidos por la empresa no está incluido el tiempo que requiere el trabajado para cambiarse la ropa por el uniforme que le otorga la empresa, tanto para la hora de ingreso como para la salida, por tal motivo se entenderá que el trabajador debe desarrollar una labor efectiva desde la hora de ingreso hasta	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

el término de la jornada. El tiempo utilizado para el cambio de ropa no es considerado como sobretiempo".
Se determina desde que momento inicia la jornada laboral: el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó al centro laboral a trabajar y está a disposición del empleador, no siendo justificable desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo, por lo que la causal invocada deviene en infundada.

24. Casación Laboral 3780-2014	Lugar: La Libertad
Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad	
El colegiado define al sobretiempo como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria de existente en un centro de labores y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial. Los artículos 23º y 25º de la Constitución Política del Perú, disponen lo siguiente: *"(...) Artículo 23.- (...) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (...). Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...)"*. El Convenio Nº 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919), aprobado por Resolución Legislativa Nº 10195 ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido: "*(...) Artículo 2 En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...) Artículo 5.1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 5.2.*	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (...)". El artículo 1º del Decreto Supremo Nº 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente: "*(...) La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. (...)*".
Es importante considerar que el exceso de horas laborales, incluyendo el tiempo extra, puede afectar negativamente la capacidad de los empleados para desconectar digitalmente. Cuando el trabajo se extiende más allá del horario establecido, se difuminan las barreras entre la vida profesional y personal. Esta situación puede generar estrés, agotamiento y dificultades para disfrutar del tiempo libre. Por lo tanto, es fundamental promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada, fomentando la desconexión digital fuera del horario laboral. Un adecuado descanso y tiempo libre contribuyen a la salud y el bienestar de los trabajadores.

b. Sentencias del extranjero:

1. Tribunal Superior de Justicia de Madrid – Sección N°02 de lo Social, 04 de Noviembre de 2020.
Lugar: Madrid - España
Dentro del fundamento más relevante se analiza el derecho a la desconexión digital y establece que debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo a distancia o cuando se trate de que el trabajador se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas. Se trata de un mínimo legal insoslayable por la negociación colectiva y aplicable ex lege y que debe ser garantizado, en virtud del desarrollo que en este punto realiza la Ley Orgánica 3/2018 del artículo 18.4 de la Constitución, aunque estemos fuera del marco del teletrabajo hoy regulado por el Real Decreto-ley 28/2020.

2. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, 04 de Marzo del 2024.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Lugar: Galicia - España
Estima que el derecho a la desconexión digital está íntimamente vinculado: a) el deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador, y b) al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros; Y estos dos postulados configuran la esencia misma de este derecho, por lo que el citado derecho comporta el deber de la mercantil de abstención de ponerse en contacto con el trabajador fuera del horario laboral, y en la medida que no lo ha cumplido la empresa, debe estimarse en parte el motivo y declarar y reconocer el derecho del actor a la desconexión digital.

3. Tribunal Superior de Justicia Catalunya, Sala Social, 23 de Mayo del 2013
Lugar: Barcelona - España
Cuando se realiza una prueba para poner en funcionamiento el protocolo de seguridad éste no se activó para determinar la eficacia del mismo ya que se trata de un dispositivo que no mejora la seguridad de los trabajadores y que la forma de fiscalización del citado acelerómetro, lleva consigo una situación de riesgo psicosocial pues la circunstancia de que utilice la empresa un aparato de última tecnología para controlar el trabajo no puede tener la consecuencia de que fuera de la jornada laboral tengan incluso que en su domicilio familiar en los que es la esfera personal y privada del trabajador haya de continuar en una situación. Vigilando del citado dispositivo para que esté en condiciones óptimas para su buen funcionamiento en la jornada laboral.

4. Tribunal Frances de la Sala Social, Casación de fecha 17 de febrero del 2004, N°01-45.889, Jurisprudencia social Lamy, N°142.
Lugar: Paris - Francia
En el caso de un conductor de ambulancia que fue despedido por negligencia grave al no responder a las llamadas de su empleador fuera de su horario laboral, lo que supuestamente puso en peligro la vida de las personas al negarse a prestar el servicio, se determina que no puede sancionarse a un trabajador por no contestar el teléfono fuera de su jornada laboral (2017, pp. 7-8). Esta decisión judicial reconoció el derecho del trabajador a la desconexión, a

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

pesar de que su falta de respuesta fuera del horario de trabajo pudo haber puesto en riesgo la vida del paciente.

Respecto a las sentencias analizadas se verifica dos posturas por parte del Estado y los pronunciamientos internacionales las cuales son el equilibrio entre la vida personal y laboral y el derecho a la salud y el derecho al descanso.

Esto conlleva a la necesidad razonable de regular el derecho a la desconexión digital buscando un uso equilibrado de las TIC en el ámbito laboral, siendo este indispensable del desarrollo humano y al medio fundamental para alcanzar el bienestar como individuo y como sociedad, optimizando su estilo de vida, sin embargo, se aprecia que no existe una línea que garantice el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de las CMAC, sin perjuicio a ello tener una regulación directa a la desconexión digital para este tipo de trabajadores limitando el poder del empleador para emitir ordenes fuera del horario laboral, protegiendo derechos como el descanso, la salud y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Debe tenerse en cuenta que el derecho al descanso, como se verifica en las sentencias estudiadas, los órganos jurisdiccionales tiene un pilar fundamental que es el límite máximo de las 8 horas diarias y 48 semanales, es menester señalar que evaluados los fundamentos podemos interpretar que sería aplicable para los trabajadores administrativos de las CMAC lo siguiente:

- El trabajo a distancia aumenta los riesgos físicos y psicosociales para el trabajador, dificulta el control del horario laboral y puede vulnerar el tiempo de descanso, más aun en el sector micro finanzas.
- Es necesario regular este derecho desde perspectivas social, jurídica y económica

Ahora bien considerando que en el Perú tenemos un pronunciamiento respecto a la desconexión digital plasmado en la Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo, el cual menciona que el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. El empleador respeta el derecho a la desconexión digital, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Y en concordancia con su reglamento aprobado mediante Resolución Ministerial N°347-2022-TR, el cual regula la jornada de trabajo y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

desconexión digital donde establece que los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital consistente en apagar o desconectar los equipos o medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio. Tratándose de teletrabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. El empleador respeta el derecho a la desconexión digital garantizando que en ese periodo no estén obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

PRIMERA

La investigación ha demostrado que en el Perú tenemos un pronunciamiento respecto a la desconexión digital plasmado en la Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo. Sin embargo la falta de una legislación específica, clara y que contengan mecanismos coercitivos para regular el derecho a la desconexión digital en el Perú afecta negativamente a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, la ausencia de políticas específicas y protocolos adaptados al sector microfinanciero incrementa el riesgo de vulneración de este derecho fundamental, comprometiendo el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la salud física y mental de los empleados.

SEGUNDA

Si bien existen regulaciones relacionadas con el teletrabajo, lo trabajadores administrativos de las CMAC, no conocen de manera íntegra el derecho a la desconexión digital, reflejando que del total de la muestra el 50% conoce poco y el 21% no conoce nada de este derecho, en ese sentido, este derecho no se extiende de manera uniforme a todos los regímenes laborales. Lo que demuestra que se vulnera este derecho Por lo tanto, el derecho a la desconexión digital debe integrarse como parte de una política interna a fin de brindar una protección teleológica a estos trabajadores, es decir una cultura organizacional más amplia que promueva condiciones laborales justas, proteja la dignidad del trabajador y garantice una mayor productividad y bienestar organizacional.

TERCERA

Se termina que el derecho a la desconexión digital consiste en la facultad del trabajador de no atender órdenes, consultas o coordinaciones emitidas por su empleador fuera de la jornada laboral o en el tiempo de descanso, sin que esto implique sanciones por parte del empleador o algún tipo de represalias, en las micro finanzas el empleador tiene la obligación de no emitir órdenes, consultas o programar reuniones fuera de la jornada laboral o en el tiempo de descanso, salvo en casos de fuerza mayor, con ello se garantiza la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, a mismo tiempo es una garantía digital de los derechos laborales, y que va de la mano con el derecho al descanso y a la intimidad.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CUARTA

La normativa nacional desde la perspectiva constitucional y legislación especial, existe y regula sobre la jornada máxima de trabajo y el tiempo de descanso, y en consecuencia deviene en el derecho a la desconexión digital, es importante que el empleador pueda implementar medidas internas que eviten la afectación al derecho a la desconexión digital y exigir a todos los empleadores que implementen estas políticas de desconexión digital y buenas prácticas para el ejercicio de este derecho, más aun considerando el marco jurisprudencial analizado donde reconoce el derecho a la desconexión, que consiste en no atender órdenes del empleador fuera del horario de trabajo y en que el empleador no envíe comunicaciones fuera del horario laboral, por otro lado tenemos la legislación extranjera en países como Francia, España y Chile que resaltan su marco normativo para abordar los desafíos impuestos por la hiperconectividad en el ámbito laboral.

QUINTA

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), han traído nuevas formas de trabajo, como el trabajo remoto y el teletrabajo. Sin embargo, el uso excesivo de herramientas digitales fuera del horario laboral puede causar hiperconectividad, afectando el derecho al descanso y generando tecno-estrés o fatiga informática, también se ve afectada la esfera privada del trabajador. Además, la conciliación con la vida familiar y laboral se ve afectada, ya que el trabajador puede descuidar sus responsabilidades familiares y no tener tiempo para su desarrollo personal por estar hiperconectado. Por lo tanto, surge la necesidad de supervisar el derecho a la desconexión digital internamente, tanto en el trabajo a distancia como en el trabajo presencial.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

RECOMENDACIONES

PRIMERA

El estado debe establecer políticas claras así como campañas de difusión sobre el derecho de desconexión digital aplicado a trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, la presente investigación verifica la problemática nacional a través de datos jurisprudenciales y el análisis estructural de las CMAC, así como el rol de protección del estado a los trabajadores desarrollados en los dos capítulos precedentes, nos han permitido explicar que el derecho a la desconexión es una herramienta que limita el poder del empleador y garantiza la conciliación entre la vida personal y laboral, el derecho a la salud y el derecho al descanso. Sin embargo evaluada la naturaleza jurídica y el objeto social de las CMAC, existirán graves consecuencias a la intermediación financiera, consecuentemente a los usuarios del servicio, lo que mejoraría el estilo de vida del trabajador. Es necesario regular este derecho desde perspectivas social, jurídica y económica. Considerando la hiperconectividad constante del trabajador en el trabajo a distancia exige considerarlo como un derecho de autodeterminación para garantizar el descanso, la privacidad, la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, y la salud.

SEGUNDA

La SBS en su rol de supervisor a través de una circular debe obligar a las CMAC a implementar con una política interna de desconexión digital. Al igual que se les obliga a tener políticas sobre igualdad salarial, escala salarial, políticas de defensa legal, controversias judiciales, encaje, fondo de seguro de depósito, entre otra normativa interna. Con la finalidad de establecer buenas prácticas para mejorar la calidad de vida del trabajador, como se regula en la legislación francesa e imponer sanciones en caso de incumplimiento. Actualmente solo está regulado en los centros de labores, según el artículo 22°, de la Ley N°31572 – Ley del Teletrabajo. El incumplimiento del derecho a la desconexión digital vulneraria lo estipulado en los artículos 2°, inciso 22) y 25° de la Constitución. Estas políticas internas buscaran que las CMAC tengan protocolos que sean aplicados a estas circunstancias, dada su particular estructura organizacional. En ese sentido las CMAC deben comenzar a implementar políticas de derecho a la desconexión, de la mano con una circular de su ente supervisor, utilizando

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

normativa interna que regulen e impidan la comunicación con los trabajadores fuera de su horario laboral. Lo que conlleva a un beneficio para los trabajadores en cuanto a su calidad de vida y el respeto al tiempo de descanso, el derecho al descanso no es suficiente para proteger a este rubro de trabajadores, por lo que surge el derecho a la desconexión digital, considerando la naturaleza jurídica de la desconexión digital es un derecho autónomo y limitado que surge debido al uso excesivo de las TIC en las relaciones laborales, afectando derechos laborales y personales de los trabajadores. Al implementar esta política interna donde exista la prohibición a las jefaturas de contactar al trabajador por cualquier medio tecnológico o de comunicación durante el tiempo de descanso, conocerían sus derechos y obligaciones en el ámbito de la desconexión digital y por otro lado disminuirían los probables daños a la salud expuestos en la presente investigación. En este orden de ideas estas políticas internas aplicadas a los trabajadores administrativos tienen que tener dos parámetros muy importantes; el no hacer del trabajador y un no ordenar del empleador, caracterizándolo como un derecho relativo con excepciones para su operatividad.

A continuación se presente la propuesta de circular recomendada expuesta en el presente punto:

PROPUESTA DE CIRCULAR RECOMENDADA:

"Circula que dispone elaborar protocolo de desconexión digital al personal administrativo de las CMAC"

Lima, 05 de Diciembre de 2024

SUPERINTENDENCIA
DE BANCA, SEGUROS Y AFP
República del Perú

CIRCULAR N° - - 2024

Ref.: Se dispone elaborar protocolo interno de desconexión digital al personal administrativo.

Señor

Gerente General:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sírvase tomar conocimiento que en uso de las atribuciones conferidas por el numeral 13 del artículo 349° de la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, aprobada por Ley N° 26702 y sus modificatorias, en adelante Ley General; habiendo cumplido con la prepublicación de normas dispuesta en la Trigésimo Segunda Disposición Final y en concordancia con la Ley 30607 y sus modificatorias, conocida como la Ley del Fortalecimiento del Funcionamiento de las CMAC, esta Superintendencia dispone la publicación de la presente Circular, la cual establece los lineamientos para la elaboración de protocolo interno de desconexión digital al personal administrativo de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito debidamente autorizadas para captar recursos.

1. Alcance

La presente Circular es aplicable a las empresas de seguros señaladas en el numeral 3 del literal A del artículo 16° de la Ley General, Caja Municipal de Ahorro y Crédito, en adelante las empresas.

2. Definiciones

Desconexión Digital Laboral: El trabajador que se encuentra en la modalidad de teletrabajo, ya sea de forma mixta, permanente o híbrida, tiene el derecho de desconectarse digitalmente durante las horas que no están dentro de su jornada laboral

Horas de desconexión: Incluyen los períodos diarios de descanso fuera de hora de labores, el descanso de semana obligatorio, las vacaciones anuales, licencias por maternidad además de paternidad, lapso de lactancia, así como licencias además de permisos por accidentes o enfermedades, etc.

Días: días calendario

Superintendencia: Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

Trabajadores administrativos: Aquellos empleados que desempeñan funciones relacionadas con la gestión, administración y apoyo en diferentes áreas dentro de la entidad financiera, tales como recursos humanos, contabilidad, cumplimiento normativo, atención al cliente, entre otras.

3. Objetivo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Es necesario que las empresas supervisadas en la presente circular cuenten con un instrumento técnico normativo que detalle disposiciones además de reglas para supervisar y garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con el entorno sociolaboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este instrumento también debería incluir participación en acciones de asistencia además de orientación técnica, así como la producción de desarrollo de acciones preliminares y acciones de investigación o verificación por parte de la inspección del trabajo. Todo esto con el propósito de garantizar el respeto del derecho a desconexión digital laboral.

En ese sentido se dispone que las empresas supervisadas elaboren un protocolo interno a fin de garantizar la desconexión digital a sus trabajadores administrativos, conforme a los parámetros del Anexo 1 que es parte integrante de la presente circular.

4. Forma y plazo de presentación

4.1 El Anexo 1 de la presente Circular deben ser remitidos de acuerdo con las especificaciones técnicas que establezca la Superintendencia, considerando las instrucciones señaladas en el Anexo 1 de la presente Circular, el cual se publica en el portal institucional (www.sbs.gob.pe) conforme a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-2009-JUS y sus normas modificatorias.

5. Corrección y comunicación de errores en la elaboración del protocolo

5.1 Los errores en la información al momento de remitir el anexo 1 pueden ser detectados por esta Superintendencia, la propia empresa o identificados a partir de un reclamo presentado por un trabajador o una denuncia administrativa presentada ante el Departamento de Servicios al Ciudadano de la Superintendencia.

5.2 Las empresas cuentan con un plazo de diez (10) días hábiles para remitir una comunicación a la Superintendencia y rectificar los errores en la información reportada. Dicho plazo es contado desde la fecha en que la superintendencia determina la procedencia del reclamo o la fecha en que se detectan errores y/u omisiones a través de los controles internos de la empresa.

5.3 Para efectos de la presente Circular, se entiende como usuario al trabajador bajo el régimen de la actividad privada cuya información y/o datos han sido reportados a la autoridad competente.

6. Disposiciones Transitorias

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6.1 Las empresas deben iniciar el envío del Anexo 1 de la presente Circular a través del portal del administrado, con el usuario proporcionado por esta superintendencia al emitir la autorización de funcionamiento.

6.2 Las instrucciones para el inicio de la remisión de la información, para la carga de la información.

6.3 En un plazo que no debe exceder de cuarenta y cinco (45) días calendario desde la entrada en vigencia de la presente Circular, las empresas deben iniciar con la remisión a la Superintendencia la implementación del protocolo y debe culminar como máximo el 31 de marzo de 2025.

6.4 Las empresas deben realizar una auditoría anual para garantizar la calidad y cumplimiento del protocolo implementado. La entrega de un informe final con los resultados de la auditoría debe incluirse en el plan de adecuación. El contenido mínimo del protocolo se comunica mediante oficio múltiple.

7. Vigencia

La presente Circular entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Atentamente,

JORGE MOGROVEJO GONZALES

Superintendente de Banca, Seguros y

Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones

ANEXO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Esquema de protocolo de desconexión digital para CMAC

Nombre de la empresa Supervisada	
1. Propósito del Protocolo	El presente protocolo busca garantizar el derecho de los trabajadores al descanso y la desconexión digital, conforme a lo establecido en la legislación vigente y con base en la importancia de mantener

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	un equilibrio entre la vida laboral y personal. Este protocolo regula las condiciones bajo las cuales los empleados pueden ejercer su derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo.
2. Ámbito de Aplicación	Este protocolo es aplicable a todos los empleados de carácter administrativo de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito que operan bajo el régimen de la actividad privada.
3. Definición del Derecho a la Desconexión Digital	El derecho a la desconexión digital se refiere al derecho de los empleados a no responder comunicaciones de trabajo, como correos electrónicos, llamadas y mensajes, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de descanso, vacaciones o licencias.
4. Principios Rectores	**Igualdad de Trato:** Los trabajadores administrativos, deben recibir el mismo trato que aquellos que trabajan directa con el usuario. **Conciliación de Vida Personal y Laboral:** El protocolo debe favorecer un equilibrio entre la vida personal y profesional.
5. Medidas Específicas	**Horarios de Desconexión:** Se establece que los trabajadores no están obligados a responder comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo, salvo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	excepciones debidamente justificadas y de carácter urgente. **Responsabilidades del Empleador:** Garantizar que los superiores jerárquicos y otros empleados respeten el derecho a la desconexión. Establecer mecanismos que permitan la gestión eficiente de tareas sin afectar el tiempo personal de los empleados. **Uso de Medios Tecnológicos:** El empleador debe especificar qué herramientas tecnológicas y medios corporativos se utilizan para asegurar que su uso no implique una vulneración del derecho a la desconexión.
6. Excepciones y Notificación	Cualquier requerimiento que implique la atención de una emergencia o situación crítica fuera del horario laboral deberá ser comunicado de manera clara y por escrito, explicando la justificación de dicha interrupción.
7. Capacitación y Sensibilización	El empleador deberá proporcionar capacitaciones periódicas a los empleados sobre la importancia del derecho a la desconexión digital y cómo aplicarlo en sus funciones.
8. Revisión y Actualización	El protocolo debe revisarse de manera anual para asegurar su cumplimiento y realizar las actualizaciones necesarias conforme a la evolución tecnológica y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	normativa. Así como designar un responsable de su monitoreo y actualización
Este protocolo se fundamenta en la necesidad de evitar la hiperconexión y sus efectos negativos, como el estrés y la fatiga, tal como establece la legislación y la regulación referente a la desconexión digital en entidades financieras y bancarias.	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Libros y artículos:

· Alfonso Mellado, C. (2007). Las Horas Extraordinarias En: Aparicio Tovar, J. y J. López Gandía (coords.). Tiempo de Trabajo. Albacete: Editorial Bomarzo.

· Alfonso Mellado, C. (2007). Las Horas Extraordinarias. En J. Aparicio Tovar y J. López Gandía (Coords.), *Tiempo de Trabajo* (pp. 35-60). Albacete: Editorial Bomarzo.

· Chira, Guillermo y Távara, Melissa (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. IUS Revista de investigación de la facultad de derecho Nbr. 9-2, págs. 73-87.

· Chong, A., & Schroth, E. (1998). *Cajas Municipales: Microcrédito y pobreza en el Perú* .Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social – CIES.

· Espinoza J. (2014). Noción de Persona Jurídica. En Espinoza J. (Ed. Pacífico) *Derecho de las Personas*. (pp. 25 – 86), Lima: Actualidad Civil.

· Fajardo J. (2015). Derecho Público y Derecho privado. Los cinco sentidos de una distinción. Revista Persona y Derecho, 72 (1), 75 – 90.

· Lastra Lastra, J. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y la seguridad social. La jornada de trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

· Lastra Lastra, J. (1997). *Ins□ tuciones de derecho del trabajo y la seguridad social. La jornada de trabajo.* México DF: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

· Mega, Gibson, Time (2014). Here´s a radical way to end vacation email overload. Recuperado a partir de: https://time.com/3116424/daimler-vacation-email-out-of-office/.

· Mouzo, J. (28 de mayo de 2019). "El 'burnout' toma peso en la lista de dolencias de la OMS. El síndrome del trabajador quemado se sitúa en problemas asociados al empleo". En: *El País.* Disponible en: h□ ps://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html

· Naranjo Colorado L. (2017) Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital. Un análisis desde la base del derecho laboral. Saber, ciencia y libertad, Vol 12, N° 2, págs. 49-57. Recuperado a partir de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861.

· Taléns Visconti, E. (2019). *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, (17), 151.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

· Toyama Miyagusuku, J. (2011). *Derecho individual del trabajo.* Lima: Gaceta Jurídica.

· Trujillo Pons, F. (2020). *Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la "desconexión digital en el trabajo"*. Revista Aranzadi Doctrinal, (8), 11.

Armas Morales, C. E. (2002). Sistemas de contratación por medios electrónicos: manifestación de la voluntad y perfeccionamiento contractual. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Blancas Bustamante, C. (s.f.). Derecho constitucional. Pontificia Universidad Católica del Perú. Repositorio PUCP

De la Cueva, M. (1943). El nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa.

Ermida Uriarte, Ó. (1996). Derecho laboral: teoría y práctica. Fundación de Cultura Universitaria.

Hernández Rueda, L. (1979). Antología poética. Editora Taller.

Toyama Miyagusuku, J. (2008). Derecho laboral peruano: régimen laboral de la actividad privada. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Jurisprudencia y legislación:

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículo 24.
- Código Penal peruano. Artículo 168-B.
- Congreso de la República del Perú. (2006). Ley General de Inspección de Trabajo (Ley N° 28806) y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- Constitución Política del Perú. (1979). Artículo 44.
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 2.
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 25.
- Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, art. 18.
- Decreto Supremo N° 004-2006-TR. Dictan disposición sobre registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, art. 9.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Decreto Supremo N° 157-90-EF. Decreto norma el funcionamiento en el país, con exclusión del área metropolitana de Lima y Callao, de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC)
- Ley N° 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 en Francia.
- Ley N° 26887. (1997). Ley General de Sociedades.
- Ley N° 27785. Ley establece las normas que regulan el ámbito, organización, atribuciones y funcionamiento del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República como ente técnico rector de dicho Sistema.
- Ley N° 29523. Ley de mejora de la competitividad de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito del Perú.
- Ley N° 30607. Ley que modifica y fortalece el funcionamiento de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (CMAC)
- Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades.
- Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 7.
- Organización de los Estados Americanos. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículo XV.
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio N° 1.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2006). Sentencia N° 4635-2004-AA/TC. Expedida el 17 de abril de 2006.

Estatutos:

- Estatuto de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. Artículo 11: Composición y Naturaleza.
- Estatuto de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. Artículo 12: Junta General de Accionistas.

Referencias en línea:

- Riera, S. (2014, 28 de mayo). *La fábrica de Nike: 744 centros de producción y un millón de trabajadores en 43 países*. En modaes.es. Recuperado de https://www.modaes.es/entorno/la-fabrica-de-nike-744-centros-de-produccion-y-un-millon-de-trabajadores-en-43-paises.html

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Parodi, C. (2016, 03 de junio). *¿Por qué la economía peruana está desacelerada?* Gestión. Recuperado de https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2016/06/por-que-la-economia-peruana-esta-desacelerada.html

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

"Análisis del derecho a la desconexión digital aplicado a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, 2022"

Tesis presentada por el Bachiller:

Medina Alvarez, Johan Alexis

Para optar el Grado académico de:

Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

AREQUIPA-PERU

2023

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICEGENERAL

PREAMBULO	4
PLANTEAMIENTO TEORICO	5
DETERMINACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION	5
ENUNCIADO DEL PROBLEMA	5
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	5
ÁREA DE CONOCIMIENTO	5
CAMPO, ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	5
ANALISIS DE VARIABLES	5
CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	7
TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	8
INTERROGANTES BASICAS	8
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION	8
MARCO TEORICO	10
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	14
OBJETIVOS	15
HIPÓTESIS	15
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	16
TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACION	16
TÉCNICAS	16
INSTRUMENTOS	16
CUADRO DE SISTEMATIZACION DE TECNICAS E INSTRUMENTOS	16
CAMPO DE VERIFICACIÓN	17
UBICACIÓN ESPACIAL	17
UBICACIÓN TEMPORAL	17
UNIDADES DE ESTUDIO	17
UNIVERSO Y MUESTRA	17
ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	17
ORGANIZACIÓN Y PERMISOS	17
RECURSOS	18

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RECURSOS HUMANOS 18
RECURSOS MATERIALES Y BIENES Y SERVICIOS 18
RECURSOS FINANCIEROS DEL PROYECTO Y EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN 18
CRONOGRAMA DE TRABAJO 19
BIBLIOGRAFIA 20
INFORMATOGRAFIA 20
ESQUEMA DELC ONTENIDO DE LA TESIS 21
FICHA DE OBSERVACION DOCUMENTAL Y FICHA BIBLIOGRAFICA 22

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Preámbulo

La condición de trabajo ha sufrido una evolución pues se cambió de una preocupación cuantitativa hacia una que también enfoca aspectos cualitativos de la jornada, esta perspectiva comprende, por un lado, el interés empresarial de contar con una distribución del tiempo de trabajo de su personal que responda a las necesidades del empleador y por otro el interés del trabajador en lograr una conciliación entre tiempo que dedica a sus actividades laborales y su vida personal y/o familiar, a través de la Resolución N°048-2014-TR, se aprobó la guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, siendo uno de sus ejes la gestión adecuada del tiempo de trabajo. Nuestra lógica apunta que detrás de las normas que limitaban el tiempo de trabajo apuntan a mantener al trabajador confinado en su centro de trabajo por una determinada cantidad de horas al día, para luego permitirse "desconectarse" del mismo, gozar de su derecho al descanso y dedicarse a actividades familiares o simplemente al ocio, es decir gozar de desconectarse de todos aspectos de la relación laboral, entre ella la digital.

Antes la ejecución de la actividad laboral bastaba con que el trabajador se retirara de su centro de labores para liberarse de las obligaciones de trabajar y con ello enfocarse en sus actividades personales. Actualmente en la era digital, tanto empleadores como trabajadores deben encontrar medios para aplicar de manera eficaz ciertos límites máximos a las horas de trabajo. Las nuevas tecnologías han expuesto a que el empleador invada la esfera privada del trabajador 24x7, es decir, disponible los 7 días de la semana durante 24 horas diarias. Motivo por el cual deberá tomarse conciencia de los riesgos físicos y psíquicos que conlleva el exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica.

Actualmente las empresas microfinancieras han ido en aumento, más aun las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito. Paralelamente a los bancos abriéndose así un mercado de los microcréditos que data desde los años 80's, contando dentro de esta expansión las Cajas Municipales tienen agencias y oficinas en todo el país, dentro de ellas existen trabajadores que realizan un conjunto de tareas de apoyo al negocio (back office), como operaciones de carácter administrativo y organizativo al servicio de la gestión de una empresa financiera, encargados de procesar temas administrativos, se encargan por ejemplo de las transacciones financieras físicas, así como otras tareas administrativas y de apoyo en coordinación con otras partes de la empresa, cumpliendo exclusivamente una jornada máxima de trabajo, este personal tiene derecho a no ser requerido para laborar una vez culminada dicha jornada diaria. Aplicara también la desconexión para los tiempos de descanso semanal, feriados, vacaciones, licencias con goce de haberes, entre otros que correspondan, actos que muchas veces no es respetado por el empleador ante las múltiples plataformas digitales y medios de comunicación que se tiene actualmente. Sin duda la oportunidad de realizar un proyecto orientado a este rubro es importante, con lo que al término de este proyecto, se tendrán una evaluación real y las medidas que busquen frenar este tipo de prácticas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

I) Planteamiento Teórico

1. Problema de Investigación.

1.1. Enunciado del Problema

"Análisis del derecho a la desconexión digital aplicado en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, 2022".

1.2. Interrogantes del Problema

1.2.1. Interrogante General:

- ¿Determinar cuál es la aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito?

Interrogantes Específicas:

- ¿En qué consiste el derecho a la desconexión digital?
- ¿Cuál es la normatividad vigente nacional y extranjera sobre el derecho a la desconexión digital?
- ¿Es viable establecer si la normatividad nacional es suficiente para ejercer el derecho a la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro de Crédito acorde a la coyuntura nacional?
- ¿Determinar si las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) suprimen el derecho a la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro de Crédito acorde a la coyuntura nacional?

1.3. Descripción del problema.

1.3.1. Área de Conocimiento:

1.3.1.1. Campo, Área y Línea de Investigación

- **Campo** : Ciencias Jurídicas.
- **Área** : Derecho del trabajo.
- **Línea** : Microfinanzas.

1.3.2. Análisis de Variables:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Variable Independiente:

a) Análisis del derecho a la desconexión digital.

Indicadores:

- Rango Constitucional de derecho al trabajo.
- Derecho a la salud y seguridad en el trabajo.
- Buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal.
- Normatividad del Ministerio de Trabajo.

Sub indicadores:

- Derecho a la jornada máxima de trabajo.
- Las personas naturales de derecho y tiempo de descanso.
- Resolución N°048-2014-TR, Tecnologías de la información y a comunicación.
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Variable Dependiente:

Los Trabajadores Administrativos De Las Cajas Municipales De Ahorro Y Crédito.

Indicadores:

- Trabajadores administrativos.
- Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.
- Normatividad Superintendencia de Banca, Seguro y AFP (SBS).
- Derechos Fundamentales de libertad de empresa en la jurisprudencia del tribunal constitucional.

Sub indicadores:

- Sanciones Administrativas y Económicas.
- Definición y Características.
- Número de sanciones impuestas a las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.
- Derecho Constitucional Económico en el Sector Privado.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

OPERACIONALIZACIONDEVARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUB-INDICADORES
(Variable independiente) APLICACIÓN DEL DERECHO DE LA DESCONEXION DIGITAL	Rango Constitucional de derecho al trabajo.	Derecho a la jornada máxima de trabajo
	Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.	Las personas naturales de derecho y tiempo de descanso.
	Buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal.	Resolución N°048-2014-TR. Tecnologías de la información y a comunicación
	Normatividad del Ministerio de Trabajo.	SUNAFIL
(Variable Dependiente) LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LAS CAJAS MUNICIPALES DE AHORRO Y CRÉDITO.	Trabajadores Administrativos.	Sanciones Administrativas y Económicas
	Cajas Municipales De Ahorro Y Crédito.	Definición y características.
	Normatividad Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)	Número de sanciones de impuestas a las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

	Derechos Fundamentales de Libertad de empresa en La jurisprudencia del tribunal Constitucional.	Derecho Constitucional Económico en el Sector Privado

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.3.3. Tipo y Nivel de Investigación.

Tipo: Documental[1]
Nivel: Descriptivo.

1.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación jurídica ha sido considerada con las siguientes características como son:

Originalidad

La presente investigación resulta original ya que el tema del derecho a la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito nunca ha sido investigado en ninguna Universidad de nuestra región ni en nuestra propia Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas-Programa Profesional de Derecho, por lo que a mi parecer resulto necesario ahondar en esta institución sobre este problema que aqueja a nuestra sociedad.

Relevancia

En nuestro país existen muy pocos trabajos que hayan estudiado este problema socio legal que afecta a nuestros habitantes. Por tanto este tema es de suma relevancia para lograr una legislación más eficaz que cumpla con sus cometidos para los cuales fueron dictadas y así poder crear una sociedad más justa y armoniosa en donde los trabajadores del régimen privado puedan informarse amparados en una correcta legislación.

Útil.

Ya que los resultados obtenidos en la presente investigación van a permitir que los problemas identificados durante el exploración de la Aplicación del derecho a la desconexión digital aplicado a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, 2022 sean corregidos, para de esta manera maximizar la eficiencia en la administración de justicia de nuestro país.

[1] PAREDES NUÑEZ, Julio: INVESTIGACION CIENTIFICA LECTURAS Y MATERIALES, Arequipa, Escuela de post grado UCSM 1994, COLQUE VALLADARES, Victor, Metodología De La Investigación. Un Ensayo Operacional (I parte), Arequipa kuurmi ediciones 1991.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Verificable

El desarrollo de la presente tesis será viable ya que las condiciones para que dicho estudio fueron realizables debido a la aptitud de colaboración de quienes brindaran información pertinente; tales como gerentes de cajas municipales de ahorro y crédito, abogados, trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

Actual

Resulta la presente investigación, debido a que las normas que regulan el derecho a la desconexión digital en el Perú son de reciente data, aunado a que el común denominador de las norma son propuestas realizadas por el poder legislativo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2. MARCOTEORICO

2.1.1. Desconexión digital:

La desconexión digital entre sus bastantes definiciones, podría definirse como; "un derecho digital que limita el uso de tecnologías y se garantizan los tiempos de descanso, permisos y vacaciones. En consecuencia, una vez terminada la jornada laboral, el trabajador puede no responder a llamadas, correos electrónicos corporativos, ni mensajes de texto[1]". Dentro de esa sindéresis, se considera también "(…) derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo(…)[2]. Entendemos que el trabajador se encuentra libre de responsabilidad inmediata durante sus horas de descanso, así como obligado de verificar los medios digitales que lo conecte con su centro laboral. Visto desde el lado empresarial, se implica que "(…) una limitación prohibitiva respecto del ejercicio de los poderes empresariales en lo concerniente a la organización digital del trabajo. Pero aparte de esto, la obligación de respetar los tiempos de descanso conecta estructuralmente con la dignidad como valor superior protegido (…)[3]. Entonces corresponde al trabajador en no cumplir las tareas y desconectarse del horario laboral una vez culminada la jornada de trabajo o en su defecto los tiempos de descanso, todo ello sin posible sanción por ello. Y por otra parte el empleador no exigir al trabajador la ejecución de labores luego de culminado su horario de trabajo o mientras dure su descanso.

2.1.2. Trabajador:

Nuestra legislación es muy precisa respecto al concepto de trabajador establece que "es una persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral", concluimos que esta definición comprende tanto el trabajo manual como el trabajo intelectual, tanto los obreros como los empleados, así como todos los niveles de cualificación y las diferentes funciones o categorías laborales. Ahora bien podemos especificar cuatro pilares que caracterizan el concepto legal del trabajador; voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución.

2.1.3. Empleador:

Así como nuestra legislación posee un concepto para trabajador, también emite uno para empleador describiendo al empleador a toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio

---

[1] TRUJILLO PONS, Francisco. Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la "desconexión digital en el trabajo". Revista Aranzadi Doctrinal num.8/2020. p.11.

[2] NARANJO COLORADO, Luz Dary. Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. En: Revista Saber, Ciencia y Libertad. Vol. 12, No. 2 Julio-Diciembre 2017. p.51

[3] ALEMAN, PAEZ, Francisco. El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088». En: Trabajo y Derecho, Nº 30, Sección Estudios, Junio 2017, Editorial Wolters Kluwer. p.14.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

prestado bajo relación de subordinación. Adicional, abarca a aquellos que: a) Paguen pensiones de jubilación, cesantía, invalidez y sobrevivencia u otra pensión; b) Contraten a un prestador de servicios; c) Contraten a un prestador de servicios –modalidad formativa; d) Realicen las aportaciones de salud, por las personas incorporadas como aseguradas regulares al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, tales como los pescadores y procesadores artesanales independientes; d)Recién, por destaque o desplazamiento, los servicios del personal de terceros. A favor del uso de esta expresión se encuentran De la Villa y García Ninet[4]; así como Martin Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y García Murcia. Estos últimos consideran el término empleador mucho más preciso a efectos laborales, ya que expresaría "claramente la idea central que lo caracteriza como sujeto de la relación laboral: la persona que ofrece un empleo al trabajador asalariado, que lo emplea efectivamente y que utiliza sus servicios"[5]. En una posición similar, Palomeque López y Álvarez de la Rosa han señalado que "sólo trasciende al derecho del trabajo la característica de ser empleador, sujeto del contrato de trabajo"[6].

2.1.4. Jornada de trabajo:

El horario de trabajo es la división de la jornada en cada uno de los días laborales. A diferencia de la jornada de trabajo, el horario determina al momento exacto de inicio y final del trabajo. La jornada de trabajo es el tiempo constante que una persona presta para realizar una actividad, física y/o intelectual, por la cual obtendrá una remuneración por parte de su empleador. La jornada se mide en horas y la Constitución Política del Perú define que una persona trabajará como máximo 48 horas a la semana, pudiendo trabajar un promedio de 8 horas de lunes a sábado. La jornada de trabajo no incluye el tiempo de descanso, refrigerio o almuerzo, el cual nunca puede ser menor a 45 minutos. Cabe precisar que la jornada puede superar el máximo legal permitido en los casos de trabajadores que se desempeñan en puestos de dirección o que poseen cargos de confianza, así como los que realizan sus labores fuera del centro de trabajo, total o parcialmente, casos que han sido mucho más comunes en la temporada de pandemia.

La jornada puede ser diurna (durante el día) o nocturno (durante la noche). En este segundo caso la jornada debe transcurrir entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente. La jornada máxima legal tiene como finalidad limitar el tiempo de trabajo para que el trabajador pueda disfrutar de su tiempo libre (derecho al ocio), obtenga ingresos adicionales (horas extras), evite daños en su salud (enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo), entre otros aspectos. Su regulación tiene importancia, pues nos encontramos en una nueva revalorización del tiempo libre, donde la tecnología ayuda en la eficiencia y se busca que el trabajador se capacite para que sea más productivo (sin tener que trabajar más tiempo) logrando que, de esa forma, se reduzca el conflicto social[7]

---

[4] Véase: De la Villa Gil, Luis Enrique - García Ninet, José Ignacio, Contrato de trabajo a domicilio, en Borrajo Dacruz, Efrén (director), Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores (Madrid, Edersa, 1985), III, p. 441: "la terminología más clara para designar a las personas que prestan trabajo por cuenta de otros, y a éstos, que, en contrapartida, los retribuyen, (...), es la siguiente: trabajador, para designar a la persona que realiza la actividad; empleador, para designar a la persona que recibe y retribuye el trabajo o la actividad de que se trata, no interesando ahora que la recepción sea o no definitiva". Y agregan en p. 451: "se insiste en su utilización, no sólo por parecer el más expresivo y considerar infundadas las críticas que al parecer se dirigen basadas simplemente en su aparente ingrata fonética, sino también porque finalmente tal vocablo ha sido admitido por el legislador español en el artículo 1.1 del E.T. como sinónimo de empresario o contraparte del trabajador en el contrato de trabajo".

[5] Véase: Martin Valverde, Antonio - Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín - García Murcia, Joaquín, cit. (n. 18), p. 189.

[6] Véase: Palomeque López, Manuel Carlos - Álvarez de la Rosa, Manuel, Derecho del trabajo (1ª reimpresión, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 1993), p. 559. También, en posición favorable a este vocablo: De la Villa, Luis Enrique - Palomeque López, Manuel Carlos, Introducción a la economía del trabajo (Madrid, Debate, 1978), I, p. 575: "El término empleador se va generalizando, con éxito, frente a los más inexactos de empresario y patrono, y a costa también de los más ambiguos de dador o acreedor de trabajo. La única crítica que se ha hecho a la expresión, en la doctrina española es estrictamente semántica (la "ingrata fonética" a que aluden Bayón y Pérez Botija), siendo de aceptación general en los países de habla inglesa (employer), francesa (employeur), portuguesa (empregador) y en toda Hispanoamérica".

[7] L. Valencia (2019).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2.1.5. Tiempo de Descanso:

El trabajador también tiene derecho a un descanso semanal obligatorio. Thalía Torres, docente del curso "Tiempo de trabajo" de V&T Cursos, explica que, de acuerdo con la norma que lo regula, el trabajador tiene derecho a 24 horas consecutivas de descanso cada semana. Además, el trabajo en día de descanso semanal genera un pago de sobretasa del 100%. En el caso de los feriados, los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado los días señalados por ley. Si se labora en esos días, también se genera el pago de sobretasa de 100%. Según nuestra legislación. Por otro lado, para entender los alcances de los límites de la jornada, debemos leer dicho precepto en concordancia con el inciso 22 del artículo 2 de la constitución política del Perú, norma que señalada lo siguiente. "(…) toda persona tiene derecho (...) 22. A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida". Así la limitación a la jornada no es simplemente un límite cuantitativo en el trabajo.

En línea de lo señalado en el párrafo anterior, es importante que en nuestro país se recoja esta garantía a la institución del tiempo de trabajo para fortalecer el respeto al tiempo de descanso del trabajador. Es menester señalar que se haya recogido de su acatamiento por parte del empleador. Tallens señala; "(...)*deber del empresario consistente en no enviar notificaciones y mensajes de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo y, en general, durante el tiempo de descanso de los empleados (…)*[8].
También contamos con reglas sobre el descanso vacacional[9], en días feriados[10], descanso semanal, permisos y licencias remuneradas y no remuneradas y tiempo mínimo de refrigerio8[11].

2.1.6. Síndrome de desgaste profesional:

El trabajador actual, y futuro[12], que emplea masivamente a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), podrá laborar desde cualquier lugar, quedando expuesto a que el empleador invada su esfera privada y lo considere como un trabajador 24x7, es decir, disponible los 7 días de la semana durante 24 horas diarias. La inserción de las TIC en el mundo del trabajo supone una paradoja, pues por un lado se amplía la autonomía del trabajador para organizarse y desarrollarse de mejor modo, pero otro lado, "(…) se asiste a nuevas herramientas de control a disposición del empleador, que ponen frente a nuevos riesgos en el plano del ejercicio de sus derechos fundamentales, como la intimidad o la vida privada (…)[13]" .

2.1.7. Horas extra

---

[8] TALENS VISCONTI, op.cit. p.159.
[9] Decreto Legislativo No. 713, Ley que regula los descansos remunerados y su Reglamento, el Decreto Supremo No. 012-92-TR en el sector privado, al Decreto Legislativo No. 1405 y su Reglamento, el Decreto Supremo No. 013-2019-PCM en el sector público.
[10] Decreto Legislativo 713 para el personal sujeto al régimen privado y el Decreto Supremo No. 178- 91-PCM para los trabajadores del Sector Público, comprendidos en el Régimen del D.L. 11377 y D.Leg.276
[11] Decreto Supremo No. 007-2002-TR y su Reglamento.
[12] World Economic Forum. The future of jobs report 2020. Disponible en http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
[13] Ugarte Cataldo, J. El nuevo derecho del trabajo. Santiago. Legal Publishing. 2011. P.176.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Se considera trabajo un trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida, este tiene carácter voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación y supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no será consideradas como sobretiempo. Ahora bien, como no existen cuestiones absolutas, nuestro ordenamiento contempla una excepción a dicha regla, al menos en lo relativo al trabajo en sobretiempo, validando su imposición en caso se presente un hecho fortuito o de fuerza mayor. Ello en aplicación del artículo 9 del D.S. No. 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que textualmente señala que, *"(...)Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva (...)"*. Cabe señalar que el artículo 19 del D.S. No. 008-2002-TR, Reglamento de la Ley, dispone que *"(...) constituye caso fortuito o fuerza mayor, el hecho que tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. En este caso el trabajo en sobretiempo es obligatorio para el trabajador y se remunera con la sobretasa que establece el Artículo 10 de la Ley (...)"*Entonces, ante la situación mencionada, el empleador podría imponer el trabajo en sobretiempo, considerando dicha medida como una excepción a la regla. Lo mismo podría presentarse durante el descanso físico vacacional pues, si bien no se contempla dicha posibilidad expresamente, creemos que el empleador, en casos excepcionales y debidamente sustentados, podría suspender el goce de dicho descanso físico, asumiendo cualquier perjuicio económico que su medida hubiese ocasionado al trabajador. Desde luego dicha suspensión deberá ser excepcional y, como señalamos, objetivamente sustentada.

2.1.8. Caja municipal de ahorro y crédito:

Las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito del Perú (en adelante CMAC) son empresas de propiedad municipal y forman parte del sistema financiero nacional; fueron creadas por Decreto Ley N° 23039 el 14 de mayo de 1980 (norma actualmente derogada) con el objetivo de fomentar el ahorro y el crédito popular para apoyar las pequeñas actividades productivas de la jurisdicción municipal en las que fueron creadas; se hallan bajo la supervisión de la Superintendencia de Banca y Seguros (en adelante la SBS), y actualmente se encuentran regidas por el D.S. N° 157-90-EF Norma que regula el funcionamiento de las CMAC (norma que adquirió rango de ley); y supletoriamente por la Ley N° 26702 - Ley General del Sistema Financiero y de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros (en adelante Ley General del Sistema Financiero). Actualmente, a nivel nacional existen once CMAC en funcionamiento (no se considera a la Caja Metropolitana de Lima que se rige por su ley especial), cuyo único accionista son las Municipalidades Provinciales del país que las constituyeron; y conforme a su definición legal (artículo 282° de la Ley General del Sistema Financiero), realizan operaciones de captación de ahorros y otorgamiento de créditos preferentemente – no única ni exclusivamente - a las pequeñas y micro empresas, es decir, realizan actividades de intermediación financiera.

2.1.9. Trabajadores administrativos de las microfinazas:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Los empleados administrativos de entidades financieras realizan un conjunto de tareas de apoyo al negocio (back office), como operaciones de carácter administrativo y organizativo al servicio de la gestión de una empresa financiera. Procesan los temas administrativos, se encargan de las transacciones financieras, así como otras tareas administrativas y de apoyo en coordinación con otras partes de la empresa. Atender consultas y asesorar a clientes y público en general sobre los productos y servicios de la entidad. Promocionar los productos y servicios ofertados por la entidad. Tramitar, transmitir y canalizar las operaciones propias de cada producto o servicio.Ejecutar y contabilizar operaciones corrientes de cobros y pagos a solicitud de la clientela.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS:

- Biblioteca de la Universidad Católica de Santa María, Universidad Católica San Pablo y Universidad Nacional de San Agustín.
- Libros relacionados a la desconexión digital.
- Constitución Política del Perú, leyes peruanas sobre la desconexión digital y planes investigativos realizados anteriormente.
- Realizada la búsqueda en las bibliotecas de pregrado y post grado de la UCSM, UNSA y UCSP, no se encontró ninguna tesis relacionada con el tema.

4. OBJETIVOS

GENERAL

- Analizar el derecho a la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

ESPECIFICOS

- Determinar en qué consiste el derecho a la desconexión digital.
- Analizar la normativa nacional y extranjera sobre el derecho a la desconexión digital.
- Establecer el tratamiento jurisprudencial sobre la desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito y si

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

es aplicable a la coyuntura nacional actual.

- Identificar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) suprimen el derecho a la desconexión digital de los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

5. HIPOTESIS:

DADO QUE:

1) Existen pronunciamientos diversos respecto al derecho de desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, y

2) La falta de una legislación clara y delimitante que regule el derecho de desconexión digital en los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

ES PROBABLE QUE:

1) Se vulnere el derecho a la desconexión digital debido a la falta de mecanismos coercitivos y la inexistencia de un marco normativo específico el cual fiscalice esta deficiencia de manera correcta.

2) Sea necesaria una protección más teleológica aplicada a los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL:

1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación:

1.1 Técnicas:

Para la recolección de datos se utilizara la técnica de: Observación Documental.

1.2. Instrumentos:

Los instrumentos son la: Ficha de Observación Documental y Ficha Bibliográfica.

1.3. Cuadro de sistematización de técnicas e instrumentos:

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	Técnica	Instrumento

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

(Variableindependiente)Aplicación del derecho de la desconexión digital	Rango Constitucional de derecho al trabajo .	Derecho a la jornada máxima de trabajo.	Observación Documental	Ficha de observación documental
	Derecho a la seguridad y salud en el trabajo.	Las personas naturales de derecho y el tiempo de descanso.	Observación Documental	Ficha Bibliográfica
	Buenas practicas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal.	Resolucion N°048-2014-TR, tecnología de la información y a comunicación.	Observación Documental	Ficha de observación documental
	Normatividad del Ministerio de Trabajo.	SUNAFIL	Observación Documental	Ficha de observación documental
(VariableDependiente)Los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.	Trabajadores administrativos	Sanciones Administrativa y Económicas	Observación Documental	Ficha de observación documental
	Cajas Municipales de Ahorro y Crédito	Definición y Características.	Observación Documental	Ficha Bibliográfica
	Normatividad de la Superintendencia de Banca, Seguro y AFP (SBS)	Numero de Sanciones impuestas a las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.	Observación Documental	Ficha de observación documental
	Derechos Fundamentales de libertad de empresa en la jurisprudencia del tribunal constitucional.	Derecho Constitucional Económico en el Sector Privado	Observación Documental	Ficha de observación documental

2. CAMPODEVERIFICACION:

2.1 UBICACIÓN ESPACIAL: Arequipa-Perú.

2.2. UBICACIÓN TEMPORAL: 2022

2.3. UNIDADES DE ESTUDIO :

- Investigación Documental; Resolución N°048-2014-TR.
- Decreto Legislativo No. 713, Ley que regula los descansos remunerados y su Reglamento
- Decreto Legislativo 713 para el personal sujeto al régimen privado
- Decreto Supremo No. 007-2002-TR y su Reglamento.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo.
- Decreto de urgencia N°127-2020.
- Ley N°31572, Ley del teletrabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- Ley N°30607, que modifica y fortalece el funcionamiento de las Cajas Municipales de

DENOMINACIÓN	No.	Conformantes	Jefede Grupo	COSTO

Ahorro y Crédito.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCION DE DATOS:

3.1. Organización y Permisos:

Para efectos de la recolección de datos y acopio de la información necesaria, se realizara mediante la conformación de un único grupo de dos personas con la asistencia y supervisión del propio Maestrista, realizando el trabajo de la siguiente manera:

El grupo de trabajo se constituirá y coordinara con el jefe o encargado de las bibliotecas de las distintas Universidades en Arequipa (UNSA, UCSM, UCSP, AP), para la recolección y el estudio de los distintos libros y revistas referidos a la materia de investigación, así como los obtenidos virtualmente, los cuales se registraran mediante el uso de las fichas bibliográficas y de observación documental para su sistematización y organización correspondiente.

Los instrumentos que se utilizaran para la presente Investigación, son la Ficha de Observación Documental, Ficha Bibliográfica, siendo la tabulación de datos obtenidos, su análisis e interpretación, así como la elaboración de los cuadros, tablas y graficas estarán a cargo del propio investigador.

3.2. Recursos:

A) Recursos Humanos:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

-Dirección del Proyecto Ejecución	1	Maestrista	Si	00
Personal de Apoyo	2	Colaboradores	No	2,000.00
TOTALES	3	3	3	S/.2,000.00

B) Recursos materiales, bienes y servicios:

DENOMINACION	CANTIDAD	COSTOTOTAL
Papel Bond	1500	42.00
Lapiceros	10	20.00
Ficha Bibliográfica y Documentos	150	80.00
Tinta para Impresora	4	144.00
Copias Fotostáticas	450	45.00
Empastado	03	105.00
Uso de Computadora	01	130.00
Movilidad	------	200.00
TOTAL		**S/. 766.00**

C) Recursos financieros del proyecto y ejecución de Investigación:

DENOMINACION	COSTOTOTAL
-Recursos Humanos -Recursos Materiales y Bienes y Servicios.	S/. 2,000.00 S/. 776.00
COSTOTOTALGENERAL	S/. 2,766.00

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

IV. CRONOGRAMA DE TRABAJO:

TiemPo, meses semanas / Tareas o Actividades.	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.Elaboración, presentación aprobación del Proyecto.	X	X	X	X																
2.Recolección De datos.					X	X	X	X	X											
3. Estructuración de resultados.										X	X	X	X	X						
4. Informe Final, sustentación.															X	X	X	X	X	X

V. BIBLIOGRAFIA:

A. LIBROS Y REVISTAS

1. TALÉNS VISCONTI. Eduardo. El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En: Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas
2. Organización Internacional del Trabajo. " Trabajar para un futuro más prometedor ". Ginebra, OIT, 2019
3. Ugarte Cataldo, J. El nuevo derecho del trabajo
4. TRUJILLO PONS, Francisco. Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la "desconexión digital en el trabajo" Revista Aranzadi Doctrinal num.8/2020

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

5. NARANJO COLORADO, Luz Dary. Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. En: Revista Saber, Ciencia y Libertad. Vol. 12, No. 2 Julio-Diciembre 2017.

6. ALEMAN, PAEZ, Francisco. El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088». En: Trabajo y Derecho, Nº 30, Sección Estudios, Junio 2017, Editorial Wolters Kluwer.

7. PEREZ CAMPOS, Ana Isabel. La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?. En: Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LII, año 2019.

8. Aguilar, G., & Clausen, J. (2013). *Análisis de la eficiencia social y productividad de las instituciones microfinancieras en el Perú*. Lima, Perú: CIES.

B. INTERNET:

1. http://www.oit.org. Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 93° reunión, 2005. Informe III (Parte 1B), Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) Tercer punto del orden del día: Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución).
2. World Economic Forum. The future of jobs report 2020. Disponible en http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

C. MATERIAL LEGISLATIVO:

- Resolución N°048-2014-TR.
- Decreto Legislativo No. 713, Ley que regula los descansos remunerados y su Reglamento
- Decreto Legislativo 713 para el personal sujeto al régimen privado
- Decreto Supremo No. 007-2002-TR y su Reglamento.
- Ley N°29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo.
- Decreto de urgencia N°127-2020.
- Ley N°31572, Ley del teletrabajo.
- Ley N°30607, que modifica y fortalece el funcionamiento de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ESQUEMADELCONTENIDODELATESIS

1.-PREAMBULO

2.-CAPITULO I

Aplicación del derecho a la desconexión digital.

- CONTENIDO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO al trabajo
- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo
- Las buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal.
- NORMATIVIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

3.-CAPITULO II

Los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito.

- Los trabajadores administrativos de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, y su derecho a la desconexión digital.
- SANCIONES ADMINISTARTIVAS Y ECONOMICAS impuestas a las cajas municipales de ahorro y crédito por vulnerar el derecho a la desconexión digital
- DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA LIBERTAD DE EMPRESA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

4.-CAPITULO III

RESULTADOS

- CONCLUSIONES
- SUGERENCIAS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- BIBLIOGRAFÍA
- ANEXO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

FICHABIBLIOGRÁFICA

NOMBREDELAUTOR:.....

TÍTULODELAOBRA:.....

EDITORIAL,LUGARYAÑO:.....

NOMBREDELABIBLIOTECA:.....

CÓDIGO:.....

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis