



Derecho a la Desconexión digital del servidor público en tiempos de COVID-19 en el Perú

Right to digital disconnection of the public servant in times of COVID-19 in Peru

Direito à desconexão digital do servidor público em tempos de COVID-19 no Peru

Julieth Esperanza Velásquez Viviano ^I
jesvevi@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9692-0324>

Víctor Rojas Luján ^{II}
vrojasl@untumbes.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-8153-3882>

Carmen Talía Gonzales Montejó ^{III}
taliaperu1@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6124-3327>

Lissete Karin Alva Salazar ^{IV}
kari_7_5@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9372-3659>

Correspondencia: jesvevi@gmail.com

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de mayo de 2022 * **Aceptado:** 12 de junio de 2022 * **Publicado:** 23 de julio de 2022

- I. Doctorando en Derecho por la Universidad César Vallejo, Maestra en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad Nacional de Trujillo, Abogada por la Universidad César Vallejo, Docente de Pregrado de la Universidad César Vallejo, Miembro de la Comisión de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Sociedad Peruana de Derecho, Perú, Servidora Pública de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Perú.
- II. Doctor en Derecho, Universidad Nacional de Trujillo, Maestro en Ciencias con mención en Gestión Ambiental, Ingeniero Agrónomo, Universidad Nacional de Tumbes, Docente de Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, Docente de Postgrado de la UCV, de la UPAO y de la Universidad Nacional de Trujillo, Director de la unidad de postgrado de Derecho de la Universidad Nacional de Tumbes, Perú.
- III. Doctorando en Derecho por la Universidad César Vallejo, Maestra en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, Abogada por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Conciliadora Extrajudicial, Conciliadora Especializada en Materia de Familia, Ex Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Florencia de Mora, Ex Secretaria Técnica de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL 03-TNO, Ex Abogada del Área de Supervisión y Gestión del Servicio Educativo de la UGEL 03, Especialista de Procesos Administrativos Disciplinarios del Ministerio Público, Perú.
- IV. Doctorando en Derecho por la Universidad César Vallejo, Maestra en Derecho Penal y Procesal Penal por la Universidad César Vallejo, Abogada por la Universidad César Vallejo, Ex Sub Gerente de Coacción Coactiva de La Municipalidad Provincial de Cajabamba, Ex abogada del Ministerio de Justicia en el nuevo código procesal penal, Especialista Judicial de audiencias de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, Perú.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general analizar el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital del servidor público en tiempos de covid-19, en el marco de salud ocupacional en el Perú. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, no experimental, transversal, correlacional causal; con una muestra de 111 servidores públicos, a quienes se aplicó la encuesta - cuestionario. Se obtuvo como principal resultado la vulneración al derecho a la desconexión digital y el incumplimiento del deber de protección por parte del empleador, en el marco de la salud ocupacional. Se concluyó que, la desconexión digital del servidor público durante la pandemia por Covid-19 influye en la salud ocupacional, pues el incumplimiento del horario laboral causa riesgos médicos que afectan la salud de los trabajadores, limitando sus derechos laborales y personales.

Palabras Clave: jornada máxima; derecho al descanso; conectividad digital.

Abstract

The general objective of the research was to analyze the level of compliance with the right to digital disconnection of the public servant in times of covid-19, within the framework of occupational health in Peru. The research is of a quantitative approach, applied type, non-experimental, cross-sectional, causal correlational; with a sample of 111 public servants, to whom the survey - questionnaire was applied. The main result was the violation of the right to digital disconnection and the breach of the duty of protection by the employer, within the framework of occupational health. It was concluded that the digital disconnection of the public servant during the Covid-19 pandemic influences occupational health, since non-compliance with working hours causes medical risks that affect the health of workers, limiting their labor and personal rights.

Keywords: maximum day; right to rest; digital connectivity.

Resumo

O objetivo geral da pesquisa foi analisar o nível de cumprimento do direito à desconexão digital do servidor público em tempos de covid-19, no âmbito da saúde ocupacional no Peru. A pesquisa é de abordagem quantitativa, do tipo aplicada, não experimental, transversal, correlacional causal; com uma amostra de 111 servidores públicos, aos quais foi aplicado o inquérito - questionário. O principal resultado foi a violação do direito à desconexão digital e a violação do dever de proteção

pelo empregador, no âmbito da saúde ocupacional. Concluiu-se que a desconexão digital do servidor público durante a pandemia de Covid-19 influencia na saúde ocupacional, visto que o descumprimento da jornada de trabalho acarreta riscos médicos que afetam a saúde dos trabalhadores, limitando seus direitos trabalhistas e pessoais.

Palavras-chave: dia máximo; direito ao descanso; conectividade digital.

Introducción

La tecnología ha influenciado tanto en la vida del ser humano que se ha vuelto indispensable el desarrollo de las actividades cotidianas con el uso de la misma. Con la aparición de una pandemia mundial por la enfermedad del Covid-19, se ordenaron aislamientos y confinamientos en los hogares o lugares de residencia; sin embargo, las actividades laborales no podían parar, ya que los ingresos económicos eran necesarios para sostener la canasta básica familiar; por lo tanto, fue ineludible desarrollar el trabajo desde los domicilios en los que se encontraba protegido o aislado el empleado.

Aquello motivó a que en Perú se promulgara el Decreto de Urgencia número 026-2020, que regula el trabajo remoto, entendiéndose como la realización de una labor subordinada, desarrollada desde el propio domicilio del trabajador o en lugar en que se encuentra aislado; empleando para el desarrollo de sus funciones cualquier medio o mecanismo, como una computadora portátil que le permita conectarse de manera remota a la computadora de la oficina, siendo que esta modalidad de trabajo no se encuentra limitada por la ubicación (Ricaldi, Ruiz, Camero, Denis y Vértiz, 2021). Con lo cual se evidencia que la era tecnológica, una vez más, modificó el modo en que se desarrolla la vida misma, como en el plano laboral. Con el uso de la tecnología ya no existen limitaciones geográficas para el desarrollo de las labores asignadas, lo cual demuestra uno de los efectos de la inmersión de la tecnología en el ámbito laboral, a través de la deslocalización, por el cual, no es necesario contar con la presencia física de un personal durante las 8 horas diarias o 48 horas semanales como parte de la jornada laboral.

Para poder entender la presencia y los impactos de la tecnología en el ámbito laboral, es necesario tomar en consideración lo postulado por ErnstKapp, quien concibe a la tecnología como una proyección de nuestros órganos, predominio de los seres humanos que se reproducen a sí mismos en la colonización del espacio y del tiempo (Esposito, 2019). Frente a este pensamiento, Lewis Mumford se contrapone señalando que la tecnología es considerada como fruto de algo diferente y

más básico del pensamiento, de la creatividad, del acaecer impersonal del ser; por el cual, se relacionaba a la tecnología con un aspecto negativo, cuestionándose la ética de la misma, ello en mérito a que esta concepción nace en la época de la Alemania Nazi, empleándose la tecnología para actos genocidas. Finalmente, debe tenerse presente a la concepción de la tradición humanística, por la cual la tecnología se entiende como algo más que sus aspectos materiales y se la relaciona con los cambios de la cultura y la historia humana; señalándose que la tecnología está presente en los diversos aspectos de la vida humana y del mundo, guardando una estrecha relación con la economía, las instituciones y las formas de vida (Iberoamericanos, 2020).

Es así como, el uso de la tecnología empieza a inmiscuirse también en el ámbito laboral con la aparición del teletrabajo, la cual permitió que las empresas recorten sus gastos, brinden un servicio más ágil con una mayor extensión geográfica (Ulate- Araya, 2020). En nuestro país, la inmersión de la tecnología en el trabajo se inició con el teletrabajo regulada bajo los alcances de la Ley número 30036, que tiene como objetivo delimitar dicha modalidad laboral, tanto para el sector público como privado, la que tiene como característica esencial la utilización de las tecnologías de información y las telecomunicaciones, desarrolladas a través de la utilización de alcances tecnológicos, a efectos de cumplir con las metas laborales establecidas. Sin embargo, para Quispe y Quispe (2020), dicha modalidad de trabajo no fue aplicado dentro del sector público ante la falta de la digitalización de la documentación, problema principal que afronta el Estado, ante la costumbre de emplear el uso constante del papel; a lo que se le podría sumar la falta de capacitación en el uso de las TIC's.

Como es sabido, en el año 2020, a nivel mundial se afrontó una grave crisis sanitaria, motivo por el cual, mediante Decreto Supremo número 044-2020-PCM, de fecha 15 de marzo de 2020, por el cual se dispuso el Estado de Emergencia Nacional, tomándose como medida el aislamiento social obligatorio, así como medidas de limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito, en atención a las graves consecuencias que produce el virus COVID-19 en la salud de las personas. En este contexto, a efectos de no suspender los servicios públicos o privados, el Estado peruano emitió el Decreto de Urgencia número 026-2020, que reguló el trabajo remoto, esto es, la realización de una labor subordinada, desarrollada desde el propio domicilio del trabajador o en lugar en que se encuentra aislado; empleando cualquier medio o mecanismo, como una computadora portátil que le permita conectarse de manera remota a la computadora de la oficina,

siendo que esta modalidad de trabajo no se encuentra limitada por la ubicación (Ricaldi, Ruiz, Camero, Denis y Vértiz, 2021).

Conexo a esta nueva modalidad laboral, se encuentra el derecho a la desconexión, que a decir de Ramón (2021), es la facultad de todo trabajador que culminado su tiempo laboral se desconecte de los medios electrónicos que lo vinculen con su centro de labores, incluyendo ello los horarios de break y vacaciones. Si bien se reconoció el derecho a la desconexión digital, este no se respecta verdaderamente en el sector público, promoviendo que el trabajador deba estar pendiente de las redes sociales e instrumentos tecnológicos para recibir órdenes y ejecutar tareas asignadas; actos con los cuales el empleador no sólo afecta el derecho al descanso del trabajador sino también el derecho a la salud, pues se evidencia sintomatología como fatiga, cansancio, estrés, enfermedades visuales, enfermedades lumbares, entre otras. Siendo así que, Ospina (2014) en su investigación concluye que es necesario mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previniendo daños físicos y mentales; así pues, uno de los instrumentos que contribuye al conocimiento de los impactos de las condiciones de trabajo sobre los laburantes, es la vigilancia de la salud del trabajador el cual está reconocido como derecho del mismo, la cual se constituye en una obligación para el empleador, al ser este su deber – deber de prevención.

Esta investigación halló su justificación en la teoría de los derechos humanos y fundamentales establecidos en nuestra Constitución Política, concretamente en los derechos al trabajo, al disfrute del tiempo libre y descanso, los que serán estudiados como derechos derivados de la relación laboral.

El objetivo de esta investigación fue analizar el nivel de cumplimiento del derecho a la desconexión digital del servidor público en tiempos de covid-19, en el marco de salud ocupacional en el Perú.

Metodología

Esta investigación fue de tipo aplicada al resolver problemas prácticos a través de la aplicación y utilización de los conocimientos adquiridos (Ortega, 2017). El enfoque de la investigación fue cuantitativo ya que se requirió la recolección y análisis de datos cuantitativos, así como su integración y discusión conjunta.

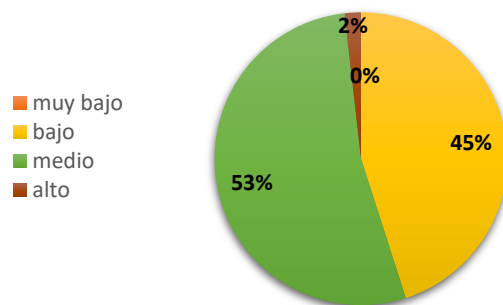
El diseño de la investigación fue no experimental, sin manipulación de las variables, observando la fenomenología de los hechos y datos, conforme se expresan en la realidad; para finalmente hacer el análisis respectivo. De corte transversal, pues la recolección de datos se realizó en un tiempo

determinado; de tipo correlacional – causal pues se centró en determinar el grado de correlación entre dos variables en un momento temporal (Hernández & Mendoza, 2018).

La muestra estuvo conformada por 111 servidores públicos, a quienes se aplicó un cuestionario. Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se utilizó el coeficiente de Pearson entre las dos variables en mérito a que existió una distribución normal, por tener una significancia mayor a 0.05.

Resultados y discusión

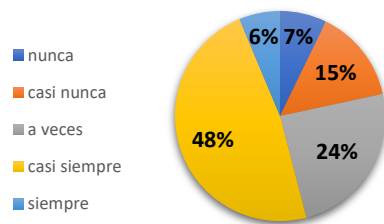
Para lograr analizar el objetivo general, se aplicó un cuestionario respecto a la desconexión digital y a la salud ocupacional de los servidores públicos en el Perú. Respecto al primero, se determinó que el 53% de los servidores públicos refirieron que existió un nivel medio de cumplimiento de la desconexión digital durante la pandemia por covid-19, tal como se verifica del siguiente gráfico.



Fuente: Matriz de datos

Para hallar dicho resultado se tuvo en cuenta algunas dimensiones como la jornada laboral, en la que se determinó que el 48% de servidores públicos indicó que durante el trabajo remoto y/o mixto, casi siempre su empleador impartió órdenes fuera de su jornada laboral, de acuerdo al cuadro que se muestra a continuación.

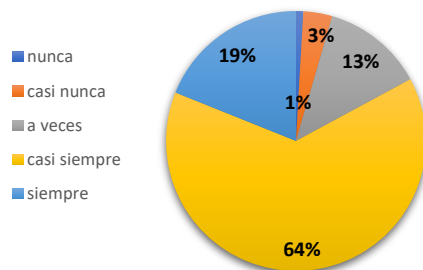
**Durante el trabajo remoto y/o mixto,
su empleador impartió órdenes fuera
de su jornada laboral**



Fuente: Matriz de datos

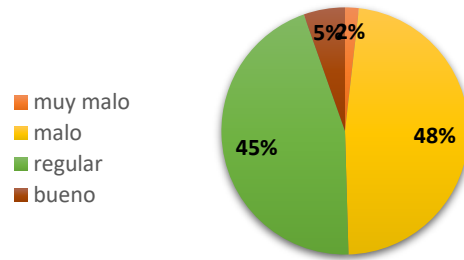
Del mismo modo, con la aplicación del instrumento se pudo identificar que el 64% de servidores públicos, durante el trabajo remoto y/o mixto, casi siempre revisaban su correo institucional fuera de su jornada laboral para el cumplimiento de las órdenes impartidas.

**Durante el trabajo remoto y/o mixto, revisaba
su correo institucional, fuera de su jornada
laboral, para el cumplimiento de las órdenes
impartidas**



Fuente: Matriz de datos

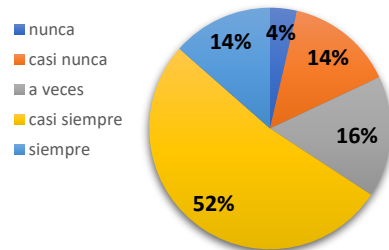
En segundo lugar, con la aplicación de los instrumentos se analizó el cumplimiento de las medidas preventivas en el marco de la salud ocupacional, identificándose que el 48% de servidores públicos refirió que existió un mal cumplimiento del mismo, de acuerdo al siguiente gráfico.



Fuente: Matriz de datos

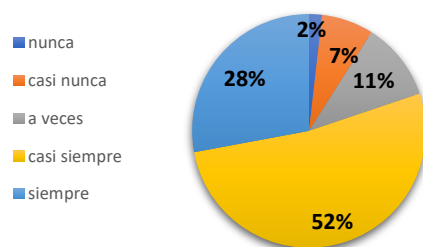
Este resultado fue hallado después que los participantes respondieran el cuestionario, identificándose que el 52% de servidores públicos durante el trabajo remoto y/o mixto, casi siempre padeció de dolores musculares, lumbares u otros similares. Asimismo, se identificó que el 52% de servidores públicos casi siempre experimentó estrés laboral por la jornada laboral remota, conforme se visualiza de las siguientes gráficas.

**Durante el trabajo remoto y/o mixto,
ha padecido dolores musculares,
lumbares u otros similares**



Fuente: Matriz de datos

Durante el trabajo remoto y/o mixto, ha experimentado estrés laboral por la jornada laboral remota



Fuente: Matriz de datos

En tercer lugar, para determinar la relación entre las dos variables se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un coeficiente de 0,428 que indica una correlación positiva entre variables, esto se explica que, a mayor cumplimiento del derecho a la desconexión digital en los servidores públicos, existirá una mejor aplicación de las medidas preventivas en el marco de la salud ocupacional.

Finalmente, se determinó la influencia entre la desconexión digital de los servidores públicos y la salud ocupacional durante la pandemia por Covid-19.

Después de revisados los resultados, corresponde discutirlos. Respecto al primer objetivo, se determinó que existe un nivel medio de cumplimiento de la desconexión digital tendiente a un nivel bajo del mismo; lo cual se demuestra con las labores que desarrolló el servidor público fuera de la jornada laboral, no permitiendo el goce y disfrute de su derecho al descanso, del cual deriva el derecho laboral de desconexión digital. Dicho resultado se asemeja a los resultados y conclusiones obtenidas por Quiñonez (2021) quien concluyera que el derecho a la desconexión es una medida complementaria al derecho al descanso, el cual se debería efectivizar a través del respeto al horario y jornada laboral, así como, una distribución adecuada de la carga laboral. Del mismo modo, Simanca, Salas, Alvis & Londoño (2021) determinaron que el exceso en la jornada laboral trae como consecuencia el confinamiento de los trabajadores, lo que implica la vulneración a los derechos personales de las personas, íntimamente relacionados con los derechos laborales.

Referente al segundo objetivo, el empleador no veló por proteger la salud de los trabajadores, ya que según el análisis efectuado éstos han padecido de enfermedades lumbares, estrés, enfermedades oculares, entre otras, a causa de la obligación de estar conectados por encima de la jornada laboral

para el cumplimiento de las labores asignadas. Dicho resultado se contrasta con la investigación de Távora & Chira (2020) quienes denotan que es la esclavitud tecnológica lo que pone en riesgo la salud de los trabajadores; asimismo, Boza (2020) refiere que los trabajadores sometidos a una jornada laboral remota excesiva sufrieron malestares musculares por no contar con las condiciones ergonómicas necesarias para el desarrollo de labores. Ello evidencia que, efectivamente, el no respecto a la desconexión digital provoca una afectación en la salud de los servidores públicos.

En cuanto al tercer objetivo y al objetivo general, se determinó que existe una relación entre las variables de estudio con un coeficiente de 0,428, determinándose que existe un grado de asociación moderado entre desconexión digital y salud ocupacional en los servidores públicos. Estos resultados se contrastan con la investigación de Ospina (2014), quien determinó que, es necesario una mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir los daños físicos y mentales, vigilándose ésta en el marco de un mundo de hiperconectividad y digitalización. Aquello guarda relación con los resultados obtenidos de Gutiérrez (2021) quien refiere que la desconexión digital debe ser una garantía que busque el cumplimiento del derecho al descanso que se vulnera a causa de la implantación de las nuevas tecnologías en el trabajo, con la finalidad de reducir los riesgos laborales y las posibles enfermedades que, pese a no estar reconocidas como enfermedades profesionales, causan perjuicio al trabajador.

Conclusiones

- La desconexión digital del servidor público durante la pandemia por Covid-19 influye en la salud ocupacional, pues el incumplimiento del horario laboral causa riesgos médicos que afectan la salud de los trabajadores, limitando sus derechos laborales y personales.
- En el Perú, no se respetó el derecho a la desconexión digital del servidor público durante la pandemia por Covid-19, pues existe un nivel medio en el cumplimiento del mismo, de acuerdo al 53% de trabajadores encuestados, quienes desarrollaron labores por encima del horario laboral, sin respeto del derecho al descanso e intimidad.
- Se vulneró la salud ocupacional de los servidores públicos, pues el 48% indicó que se incumplió con las medidas preventivas durante la pandemia, generando enfermedades y malestares al haberse evidenciado que desarrollan labores por encima de la jornada

máxima legal sin contar con las condiciones adecuadas y dignas para el desarrollo óptimo de sus funciones.

El empleador debe cumplir con su rol protector y de prevención frente a los riesgos laborales derivados de la prestación del servicio, el cual debe adaptarse a la coyuntura actual como es la digitalización laboral, avizorando nuevos protocolos de seguridad y salud ocupacional para el desarrollo del trabajo remoto.

Referencias

1. Boza Lazo, Mercedes Isabel (2021). Análisis del trabajo remoto de los trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología, Perú, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61403/Boza_LMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Correa, F. y Moltrazio, C. (2020). Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos. Apuntes para aportar al debate. *Revista Derechos en Acción* 5(16), 397-415 <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/10689/9292>
3. 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
4. Esposito, M. (2019). En el principio era la mano: Ernst Kapp y la relación entre máquina y organismo. *Revista de Humanidades de Valparaíso*. 14. pp. 117-138 DOI: <https://doi.org/10.22370/rhv2019iss14pp117-138>
5. Gutiérrez (2021). La digitalización como nuevo elemento de adicción al trabajo. Universidad de León.
6. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa, mixta. México: Mc Graw Hill.
7. Iberoamericanos, O. d. (2020). *Revista Internacional de Filosofía*. Recuperado de <https://www.oei.es/historico/salactsi/teorema00.htm>
8. Ley N° 30036 - Ley que regula el teletrabajo.

9. OIT, (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS_771675/lang--es/index.htm
10. Ospina Salina, E. (2014). Vigilancia de la salud de los trabajadores. *THĒMIS-Revista de Derecho* 65.187-197. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10867/11372>
11. Quiñonez, S. (2021). Protección y alcance del derecho al descanso frente al uso de las tecnologías de la información y comunicación. PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21207>
12. Quispe, A.; Quispe, G. (2021). Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5(3). 3513. DOI:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547
13. Ramón, F. (2021). La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempo de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad. *Revista de Internet, Derecho y Política*. [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DigitalDisconnectionAndUniversityTeachingOnlineInT-7962058%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DigitalDisconnectionAndUniversityTeachingOnlineInT-7962058%20(1).pdf)
14. Ricaldi, R., Ruiz, A., Camero, S., Denis, D. y Vértiz, R. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(1), 02–10. <https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i1.2>
15. Robert Newell, P. B. (2010). *Research for Evidence-Based Practice in Healthcare*. John Wiley & Sons, 2010
16. Simanca, L., Salas, V., Alvis, P., Londoño, M. (2021). El derecho a la desconexión digital y el coronavirus: un problema de actualidad. *Revista Veritas*, (1), 149–162. Recuperado a partir de <https://revistas.unisucre.edu.co/index.php/veritas/article/view/879>
17. Távara, M. y Chira, G (2020). Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo. IUS:

Revista De investigación De La Facultad De Derecho, 9(2), 73-87. <https://doi.org/10.35383/ius-usat.v9i2.459>

18. Távara Romero, Melissa (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf

19. Ulate, R. (2020). Teletrabajo y su Impacto en la Productividad Empresarial y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores: Tendencias Recientes. Revista Tecnología En Marcha, 33(7), 23-31. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).