



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU RELACIÓN
CON LA PRIVACIDAD DE LOS
TRABAJADORES: UNA REVISIÓN DE LA
LITERATURA CIENTÍFICA”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autora:

Esther Noemi Angeles Gupioc

Asesor:

Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

Lima - Perú

2021



DEDICATORIA

A mis padres porque son la fuerza que necesito para cumplir mis metas y a mi amor
bonito por su apoyo constante y paciencia.

A Athena, la de los ojos infinitos, mi gran compañera

Y a todas las mujeres que debido a la pandemia mudaron sus escritorios a sus
hogares, donde además de las labores de oficina, pasaron a ser profesoras de sus hijos,
enfermeras y apoyo emocional de sus familiares.



AGRADECIMIENTO

A Dios, mi familia, amigos y compañeros de trabajo.



TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	12
CAPÍTULO III. RESULTADOS	18
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	36
REFERENCIAS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Artículos incluidos en la revisión según las palabras utilizadas respecto al tema desconexión digital y su relación con la privacidad de los trabajadores en los años 2012 – 2021....	14
Tabla 2: Organización de fuentes según enfoque del autor con relación al tema de investigación	18
Tabla 3: Matriz de priorización del enfoque relacionado al tema de derecho a la desconexión digital.....	32
Tabla 4: Matriz de priorización del enfoque relacionado al tema de seguridad, salud y privacidad.....	33
Tabla 5: Matriz de priorización del enfoque relaciona al tema de trabajo en tiempos de pandemia.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de artículos encontrados según tipo de base de datos de búsqueda.	16
Figura 2: Porcentaje de publicaciones obtenidas según rango anual de los artículos científicos	16
Figura 3: Fuentes según continente de procedencia de los artículos científicos.....	17

RESUMEN

El creciente desarrollo tecnológico y la disrupción laboral debido al Sars-CoV-2 hace necesario colocar en contexto de investigación como estos factores viene interviniendo en la vida privada de los trabajadores; en tal sentido, se considera realizar la presente revisión de la literatura científica, que tiene por objetivo determinar la relación entre la desconexión digital y la privacidad de los trabajadores.

Así pues, se realizó la búsqueda de información en bases de datos como EBSCO, Dialnet, Proquest, IUS ET Veritas y Google Académico, aplicando criterios de elegibilidad como periodos cronológicos desde el 2012 al 2021, palabras claves y relevancia en el tema, logrando obtener un total de 34 artículos, los mismos que fueron clasificados en tres enfoques de la investigación: derechos a la desconexión digital: seguridad, salud y privacidad; y trabajo en tiempos de pandemia.

Asimismo, se tuvo algunos limitantes, por ejemplo, que el tema en investigación es reciente, por lo que, la mayor cantidad de artículos son europeos, lo que conllevó a que no se tenga un mejor conocimiento de la realidad Latinoamericana, no obstante, se puede afirmar que se cumplió con el objetivo de la investigación.

Por último, a través de la presente investigación brindó a ustedes un análisis sobre la importancia para los trabajadores y empleadores en respetar la desconexión digital a fin de garantizar el bienestar de los trabajadores digitales.

PALABRAS CLAVE: Desconexión digital, desconexión laboral, derechos del trabajador digital, trabajador digital, trabajo remoto, teletrabajo y *home office*.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

No hay duda, que la revolución digital y tecnológica ha derivado en transformaciones significativas en las distintas formas en la que particulares se relacionan de lo cual no escapa la relación de trabajo. La consolidación de mercados globales cada vez más conectados, más exigentes y más competitivos, impulsan la adopción casi impuesta de la denominada economía del conocimiento. Todo en conjunto, llevando a que los límites en la ejecución de las funciones de trabajo sean desenfocados del lente jurídico. (Naranjo, 2017).

Es así que, en los últimos años se ha generalizado el hecho de pasar gran parte de nuestra vida profesional y personal en conexión digital. Factores tales como la presencia extendida de dispositivos portátiles (laptops, tablets, smartphones, etc), la proliferación de espacios con cobertura wifi, y el continuo flujo de comunicación a través del correo electrónico, las apps, las redes sociales digitales, la mensajería instantánea o la teleconferencia, etc., a veces, de permanente conexión. Todos estos instrumentos nos han facilitado notablemente la vida, de hecho, nos la han cambiado. Los cambios afectan la forma de relacionarse con los demás, de trabajar o de tener espacios de ocio. Todo ello, a su vez, nos plantea algunas cuestiones e inquietudes respecto al uso de tecnologías, herramientas y recursos digitales. (Ortoll & Cobarsí-Morales, 2016).

Las innovaciones tecnológicas y organizativas asociadas al mundo digital provocan profundos desafíos al Derecho de Trabajo, entre ellos, la delimitación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo. En un buen número de países se ha dado el banderín de salida para la regularización de derechos de los trabajadores vinculados a este nuevo mundo de trabajo digital. Uno de estos derechos más célebres es el derecho a la desconexión digital del trabajador fuera de su jornada de trabajo. El primer país en

reconocerlo ha sido Francia. Sin embargo, la regulación francesa ni define el contenido de ese presunto derecho ni le atribuye garantías de eficacia. El sentido práctico de ese derecho se reduce a mera libertad del trabajador de no responder a los mensajes profesionales fuera de su jornada. (Molina C. , 2017a).

Ahora bien, el “derecho” a la desconexión se trata de un enunciado construido desde el punto de vista dogmático, antes bien que normativo. En efecto, son pocos los ordenamientos jurídicos que han consagrado un “derecho” a la desconexión como categoría autónoma, y por ende, existe un escaso tratamiento legislativo de esta temática. Además de ello, esta construcción tiende a ser centrada en un punto concreto de los cambios en la organización y formas de prestación de trabajo enunciados precedentemente, en tanto que las referencias suelen limitarse a la desconexión “digital” del trabajo. Ello es producto de que el avance de las tecnologías e instrumentos de información contribuyen los pilares fundantes de esta categoría novedosa, por constituir mecanismos que trasvasan los límites temporales y espaciales del trabajo, ingresan en la esfera privada de los trabajadores, e invaden los tiempos de descanso. (Rosenbaum, 2019)

En este ámbito emerge la necesidad de configurar el derecho a la desconexión digital como derecho de autodeterminación del trabajador que le permita preservar espacios privados y tiempo de descanso para el desarrollo de su personalidad y la tutela de la intimidad personal y familiar y aquel sería el derecho a la desconexión digital. (Cardona, 2020)

Asimismo, la crisis ocasionada por la pandemia de la COVID-19, en la que el legislador ha obligado a los empleadores tanto del sector público como del sector privado a implementar fórmulas de trabajo remoto, ha situado en primer plano del debate público los efectos negativos que sobre la salud de los trabajadores y de los empleados públicos puede

representar el uso inadecuado de los dispositivos tecnológicos en el ámbito laboral. Durante el transcurso de la pandemia, las iniciales ventajas percibidas del trabajo remoto forzado impuesto — flexibilidad, ambiente personalizado de trabajo y conciliación — fueron mutando y evidenciando los inconvenientes que la interconectividad digital plantea en el ámbito productivo: hiperconectividad, sobrecarga de trabajo, elevado nivel de exigencia en la realización de tareas, problemas de conciliación de la vida familiar y profesional, presión de plazos de entrega o disponibilidad horaria total con largas jornadas de trabajo; aspectos, todos ellos, desencadenantes de estrés y agotamiento emocional. (García, 2020)

Por lo que, lejos queda aquella relación en la que el trabajador, dentro de las horas estrictas de jornada laboral, establecidas por el contrato, desarrollaban sus funciones en el centro de trabajo, bajo el mandato y supervisión directa del empresario. Aunque la digitalización de los dispositivos, la automatización de los procesos y la introducción de nuevos medios tecnológicos facilitan y flexibilizan, en cuanto a tiempo y espacio, el desempeño de nuestras responsabilidades profesionales, no cabe negar que, manera paralela, aquellos permiten prolongar los tiempos de trabajo con los riesgos físicos y psíquicos que ello puede generar en la salud del trabajador. (Torres, 2020)

En el caso de nuestro país, la emergencia sanitaria mundial ocasionada por el SARS-CoV-2, nos hizo desarrollar a grandes pasos una nueva adecuación de la jornada laboral, por ello; el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) ha transformado nuestra forma de vida, no siendo ajeno a ello, su uso en el ámbito laboral, incrementándose aún más con la realización del trabajo remoto, el cual apareció como una especie de “salvavidas laboral” mediante el DU 026-2020 en marzo del presente año, con la finalidad de evitar la propagación del Covid-19.. (Chira & Távara, 2020)

Además, estos factores exógenos han contribuido con, la posibilidad de estar conectados en todo momento a internet y a otras series de aplicaciones a través de los dispositivos móviles supone un potencial muy elevado para, entre otras muchas cuestiones, poder recibir comunicaciones empresariales referidas a la actividad laboral. Esta situación ha terminado por difuminar, de forma decidida, la línea que separa el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo de descanso. (Taléns, 2019)

En conclusión, se menciona la afirmación de (Reche, 2019) es deber empresarial de prevención y vigilancia sobre los riesgos psicosociales que pueden acarrear el uso indiscriminado de las nuevas tecnologías, le confiere también una vertiente prestacional, o de hacer, un papel activo por parte del empleador y que paradójicamente podría colisionar con la propia idea matriz de la desconexión, es decir, el deber de abstenerse de interferir en la privacidad de los trabajadores.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la desconexión digital y la privacidad de los trabajadores, siendo la pregunta de investigación ¿Existe relación entre la desconexión digital y la privacidad de los trabajadores?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Se define revisión sistemática como un estudio integrativo, observacional, retrospectivo, secundario, en el cual se combinan estudios que examinan la misma pregunta, afirma, (Beltran, 2005), por tal motivo, la presente investigación tiene como objetivo obtener estudios relacionados al tema central “Desconexión digital y su relación con la privacidad de los trabajadores” a fin de analizarlos y obtener conclusiones.

Por ende, Se utilizaron artículos y publicaciones nacionales e internacionales extraídos de las bases de datos Ebsco, Dialnet, Proquest, Google Académico e IUS ET Veritas, fuentes académicas multidisciplinarias que permiten obtener información legítima referente publicaciones académicas entre otros. Asimismo, para realizar la búsqueda se utilizó las palabras claves y combinaciones de términos, por ejemplo: “desconexión digital”, “desconexión laboral”, “derechos del trabajador digital”, “trabajador digital”, “Trabajo remoto”, “teletrabajo” y “*home office*”.

Como resultado, durante la búsqueda se encontró lo siguiente: en la base de datos EBSCO un total de 30 fuentes consultadas de las cuales se eligieron 20 involucradas directamente con las variables, asimismo en la base de datos de Dialnet se encontró 15 publicaciones de las cuales se eligieron 7, puesto que, lo demás estaba relacionado directamente a marcos legales internacionales, en la base de datos Proquest se encontró 9 publicaciones de las cuales se eligió 4 por estar ligado a la presente investigación; en el casos de Google Académico se ubicó 15 artículos de los cuales se eligieron 2, debido a que, lo restante coincidía con artículos ubicados anteriormente en otras bases de datos, por último, se encontró 1 publicación en IUS ET VERITAS. Cabe considerar que, para la exploración en las bases de datos se aplicó filtros que permitan obtener publicaciones o revistas

académicas, agregando periodos cronológicos del 2012 al 2021 y considerando idiomas inglés, portugués y español, así como la aplicación de criterios de inclusión y exclusión para que la información recolectada sea verídica, logrando así obtener 34 artículos.

En tal sentido, respecto a los criterios de exclusión utilizados para evaluar los setenta artículos científicos identificados durante la revisión de las bases de datos, no se seleccionó artículos que contengan evaluaciones casuísticas en derecho laboral y procesal, debido a que, las normas y su ejecución pueden variar de acuerdo al país, así como, la diferencia de la realidad de la población a la que se aplica determinada Ley. Además, se excluyó, los artículos que analizan las normativas y disposiciones de Seguridad, Salud y Trabajo según los informes técnicos de la Organización Internacional del Trabajo; por consiguiente, después de evaluar los criterios antes mencionados se obtuvo 34 fuentes relacionadas al tema de investigación.

Ahora bien, teniendo en cuenta los criterios de inclusión se tuvo en cuenta que las 34 fuentes, contengan información relacionada a la interacción, influencia y consecuencia de la hiperconectividad en la privacidad de los trabajadores (familia, educación, amigos, tiempo de ocio, entre otros), así como textos que analicen la problemática, normativa y posibles soluciones para que los trabajadores logren la desconexión laboral. No obstante, a pesar de que el tema es relativamente reciente, se priorizo las publicaciones académicas Latinoamericanas incluyendo hasta el presente año: todo ello se ingresó a una base de datos en formato Excel para realizar el filtro correspondiente para descartar posibles duplicados

Finalmente, al momento de consolidar la información se organizó de tal forma que se pueda precisar los siguientes puntos: título, autor, año, país y diseño metodológico.

Tabla 1: *Artículos incluidos en la revisión según las palabras utilizadas respecto al tema desconexión digital y su relación con la privacidad de los trabajadores en los años 2012 – 2021.*

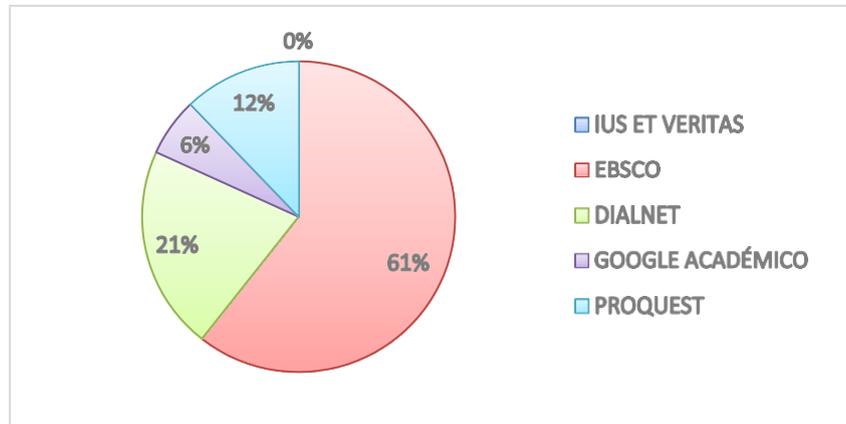
TÍTULO	AUTOR/A/RES/RAS	AÑO	PAÍS	DISEÑO METODOLÓGICO
Hacia una “comunicación slow”: el hábito de la desconexión digital periódica como elemento de alfabetización mediática	Serrano – Puche, J.	2014	España	descriptivo
Conexión y desconexión digital: una reflexión	Ortoll, E. ; Cobarsí-Morales, J.	2016	España	descriptivo
Sobre la necesidad de desconectar: algunos datos y propuestas/On the need to unplug: some facts and proposals	Naval, C; Serrano-Puche, J.; Sábada, Ch.; Arbués, E.	2016	España	descriptivo
Vicisitudes del nuevo Derecho a la Desconexión Digital: Un análisis desde la base del Derecho Laboral	Naranjo, L.	2017	Colombia	descriptivo
Jornada Laboral y Tecnologías de la Info-comunicación: “Desconexión digital”, garantías del Derecho al descanso	Molina, C.	2017	España	descriptivo
El tiempo de los Derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo "Derecho Humano a la Desconexión" de los Trabajadores fuera de jornada?	Molina C.	2017	México	descriptivo
Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas	Purcalla, M.	2018	España	descriptivo
El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo	Rosenbaum, F.	2019	Uruguay	descriptivo
La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?	Pérez, A.	2019	España	descriptivo
Fundamentos éticos del derecho a la desconexión digital	Catela, I.	2019	España	descriptivo
El Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral	Chichón, P.	2019	España	descriptivo
El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral	Taléns, E.	2019	España	descriptivo
La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad	Reche, N.	2019	España	descriptivo
“Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0*	Serrano, M.	2019	España	descriptivo
Las facultades de control a distancia del trabajador: Geolocalizadores y tacógrafos	González, S.	2019	España	descriptivo
Las facultades de control a distancia del trabajador: videovigilancia y grabación de sonido	Navarro, F.	2019	España	descriptivo
Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control de trabajadores	Moreno, N.	2019	España	descriptivo
Las facultades de control del empleado ante los cambios organizativos y tecnológicos	Cruz, J.	2019	España	descriptivo

La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia	Arrieta, F.	2020	España	descriptivo
El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación	Cámos, I.; Sierra, A.	2020	Chile	descriptivo
Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday	Pérez, F.	2020	México	descriptivo
Una nueva generación de Derechos Digitales	Rallo, A.	2020	España	descriptivo
Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo	Távora, M.; Chira, G.	2020	Perú	descriptivo
Los perfiles del derecho a la desconexión digital	Cardona, M.	2020	España	descriptivo
Right to digital disconnection: an anylisis of the collective bargaining agreements; Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva	Requena, O.	2020	España	descriptivo
La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación	Gutiérrez, D.	2020	España	descriptivo
Seguridad, salud laboral y desconexión digital	Purcalla, M.	2020	España	descriptivo
Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica	Torres, B.	2020	España	descriptivo
HETEROTOPIA WORK: Correlation Between the Domestic Built Environment and Home Offices During COVID-19 Confinement.	León, M.; García, A.; Guasch, R.; Estévez, A.; Peña, J.	2020	Chile	Exploratoria
El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: Alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria	García, G.	2020	España	descriptivo
Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones	Alcover, C.	2020	Colombia	descriptivo
Changes in sleep schedule and chronotype due to COVID-19 restrictions and home office	Staller, N.; Randler, C.	2021	Alemania	Exploratoria
La "desconexión digital" a lomos de la seguridad y salud en el trabajo	Trujillo, F.	2021	España	descriptivo
"Nenhum a Menos"! A Adaptação ao Home Office em Tempos de COVID-19.	López de Lucen, T.; Alves, A.; Cunha, M.	2021	Brasil	descriptivo

Fuente: Elaboración Propia

De los 34 artículos encontrados el 59% pertenecen a la base de datos EBSCO, el 20% a DIALNET, el 12% a PROQUEST, el 6% a Google Académico y el 3% a IUS ET VERITAS.

Figura 1: *Porcentaje de artículos encontrados según tipo de base de datos de búsqueda.*

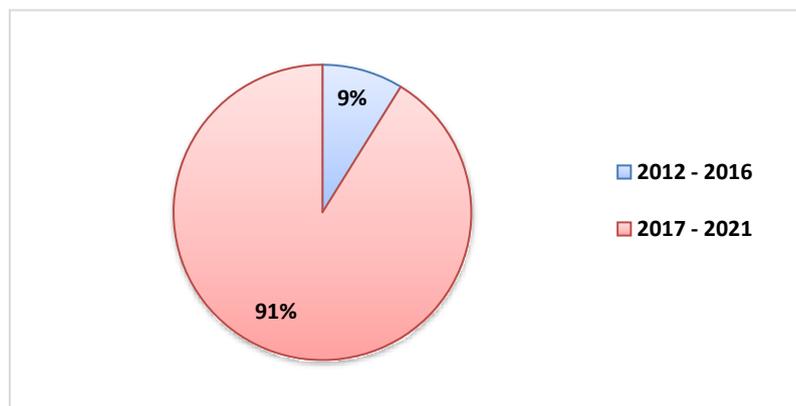


Fuente: Elaboración Propia

Respecto al análisis de los artículos encontrados según el rango cronológico se agrupó en periodos de 5 años, con lo que se logró identificar que el 91% corresponden al rango entre el 2017 al 2021, y el 9% restante pertenecen al rango entre el 2012 al 2016.

Figura 2:

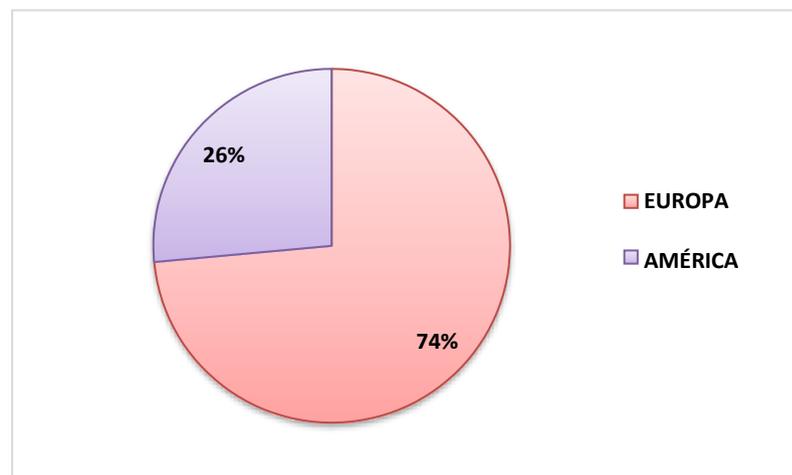
Figura 2: *Porcentaje de publicaciones obtenidas según rango anual de los artículos científicos.*



Fuente: Elaboración propia

De modo idéntico, se analizó los artículos según el continente de procedencia, obteniendo que 25 artículos pertenecen a publicaciones europeas, principalmente en España de donde proceden 24 artículos, así pues, el 75% de las publicaciones proceden de EUROPA y el 26% restante de AMÉRICA, precisamente de México, Colombia, Chile, Uruguay, Brasil y Perú.

Figura 3: *Fuentes según continente de procedencia de los artículos científicos*



Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, para desarrollar el análisis de producción científica relacionada al análisis central de la presente revisión sistemática, se consolidaron las 34 fuentes de investigación en grupos enfocados a temas específicos: derecho a la desconexión digital, seguridad, salud y privacidad, y, por último, trabajo bajo efectos del SARS -CoV-2.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En concordancia a los criterios de inclusión y exclusión desarrollados en el capítulo de metodología se obtuvo la clasificación de los artículos de acuerdo a los enfoques señalados en el capítulo precedente, asimismo, es necesario precisar que algunos artículos contienen información relacionada a más de un enfoque, por lo que, ha sido decisión de la investigadora la incorporación en el grupo correspondiente.

Tabla 2: *Organización de fuentes según enfoque del autor con relación al tema de investigación*

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	SEGURIDAD, SALUD Y PRIVACIDAD	TRABAJO PARA EFECTOS DEL SARS- COV-2.
Rosebaum (2019)	Chichón (2019)	De Lucena, Alves, Cunha (2021)
Naranjo (2017)	Cámos y Sierra (2020)	Staller y Randler (2021)
Purcalla (2018)	Purcalla (2020)	León, García, Guasch, Estéves y Peña (2020)
Távora y Chira (2020)	Taléns (2019)	García (2020)
Molina (2017)	Reche (2019)	Alcóver (2020)
Pérez (2019)	Ortoll y Cobarsí-Morales (2016)	
Cardona (2020)	Naval, Serrano-Puche, Sádaba y Arbués (2016)	
Requena (2020)	Arrieta (2020)	
Gutiérrez (2020)	Pérez (2020)	
Catela (2019)	Rallo (2020)	
Molina (2017)	Trujillo (2021)	
	Serrano-Puche (2014)	
	Torres (2020)	
	Cruz (2019)	
	Serrano (2019)	
	González (2019)	
	Navarro (2019)	
	Moreno (2019)	

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a este enfoque se encontraron once artículos que señala la interacción directa entre desconexión digital con la vida privada de los trabajadores; los hallazgos analizan la evolución del trabajo utilizando los medios tecnológicos, lo que ha conllevado a tergiversar los horarios laborales hasta la invasión en la privacidad de los trabajadores, haciendo necesario adoptar a la desconexión digital como un derecho.

El término “desconectar” encontramos hasta cinco acepciones en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Descartando aquellas que no parecen estar relacionadas con el ámbito en el que nos ubicamos, desconectar sería simple y llanamente “interrumpir la conexión entre dos o más cosas”, lo que daría lugar a “dejar de tener relación, comunicación, enlace”, de tal modo que, en el contexto tecnológico, llegaríamos a “interrumpir el enlace entre aparatos, o entre aparatos y personas, para que cesen el flujo existente entre ellos. (Requena, 2020)

En esta época, la vida ordinaria y profesional de las personas, la actividad productiva, los negocios, la educación, etc. Se han visto enormemente facilitadas y agilizadas por la utilización de estas nuevas técnicas, pero estas indudables ventajas no han evitado que su implantación genere numerosas dudas e incertidumbres, puesto que se trata de tecnologías con una nada despreciable potencialidad lesiva para las esferas de los derechos fundamentales. Desde la dignidad, el derecho a la intimidad y privacidad, a la protección de datos, a la libertad de expresión e información, a la integridad física y moral, a la libertad ideológica, a la igualdad y no discriminación, hasta los derechos a la libertad sindical y a la huelga, pueden verse comprometidos. (Cardona, 2020)

A ello se suma que, parte del drama de la adicción digital es que, además de ser una adicción en sí misma, auxilia y es decisiva en el desarrollo de otras adicciones, sobre todo conductuales. Teletrabajamos, respondemos correos electrónicos las 24 horas del día; telecompramos, como usuarios *premium* que a las dos horas tienen lo que han pedido en casa; teleapostamos de forma ubicua y constante mientras vemos un partido de fútbol. (Catela, 2019)

Por lo que, lo que queda claro es que el nuevo mundo digital diluye las fronteras entre los tiempos de vida de las personas en general, y de los trabajadores en particular, y el Derecho debe tener los anticuerpos necesarios para que, sin obstaculizar su desarrollo, imparale y en todo caso positivo, no signifique demolición de las bases históricas de nuestra civilización: los derechos humanos, entre ellos, el de libre determinación de la vida privada. (Molina C. , 2017b)

Por ende, en la búsqueda por el equilibrio entre la vida personal y la proyección de derechos del trabajador como son los de la familia, la vida personal y el descanso, recientemente se ha creado el derecho a la desconexión laboral; derecho que pretende la protección de estos mismos derechos. (Naranjo, 2017)

Es decir que, en términos teóricos, los alcances jurídicos de los derechos fundamentales a la limitación de la jornada, al descanso y a la seguridad y salud en el trabajo, en puridad, ya engloban a los contenidos propios que se le pretende adjudicar al “derecho” a la desconexión como nueva categoría autónoma de derechos fundamental. (Rosenbaum, 2019)

Sin embargo, La categoría de derecho no vela por exigir en cualquier caso la desconexión digital, sino por un reconocimiento que no se acompaña de ningún tipo de

obligación empresarial. Ello tiene una implicación clave: otorga una cierta libertad para reclamar o no su cumplimiento. Libertad esta que se halla limitada enormemente por la posición de inferioridad propia de cualquier personal trabajadora en el marco de la una relación laboral, a lo que debe sumarse el correspondiente riesgo de sufrir represalias por el ejercicio del derecho. (Gutiérrez, 2020), en otras palabras, el derecho a la desconexión digital no establece responsabilidades empresariales.

Por su parte, la utilización de la tecnología “digital” en la relación laboral ya no es algo ocasional o esporádico, sino diario y en todo tipo de actividades. La concreción de los límites en el control del uso por los empleados de los instrumentos facilitados por la empresa y el derecho a la desconexión digital de aquellos fuera de su jornada laboral, constituyen, en clave normativa y judicial. (Purcalla, 2018)

Por lo tanto, la jornada de trabajo forma parte del corazón mismo de la relación de esta naturaleza, por lo que su regulación resulta clave para lograr un justo equilibrio entre la pluralidad de los derechos e intereses es juego (salud, productividad, conciliación de la vida laboral y familiar, reparto de empleo...). Consecuentemente, a la dificultad para lograr soluciones óptimas para todos ellos, añade su extremo dinamismo, desestabilizando las alcanzadas precedentemente. Precisamente, y aunque resulte paradójico, la doble innovación tecnológico-organizativa más apunta hacia el incremento de la jornada – conforme al debate originario a su cuantificación-, que a su reducción – como acentuaba el nuevo debate relativo o su distribución irregular-: el paradigma de profesional más “valioso” se identifica con el “más disponible”. (Molina C. , 2017a)

Por otro lado, en Perú, el Poder Ejecutivo recientemente publicó el DU 127-2020 (de fecha 01 de noviembre de 2020), estableciendo el otorgamiento de subsidios para la

recuperación del empleo formal en el sector privado y, asimismo, instauró otras disposiciones, como el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, evidenciando la problemática del trabajo remoto decretado mediante DU 026-2020 en marzo del año en curso. El Estado peruano ha reconocido la necesidad de poner un alto a la vulneración de los derechos fundamentales que ocasionan el mal uso de las tecnologías por parte del empleador, consideramos que ello no es suficiente, toda vez que el mismo es una medida excepcional y de carácter temporal; por lo que, una vez terminada la pandemia y, cesando el trabajo remoto dejaría de existir el derecho a la desconexión digital. (Chira & Távara, 2020)

Por lo que, el Derecho a la desconexión digital de los trabajadores se perfila como un aspecto clave para el trabajo propio de la era digital, donde las garantías de seguridad y salud sólo quedarán fortalecidas con la incorporación de nuevos límites, un cambio de mentalidad y una regulación específica. (Pérez A. , 2019)

En definitiva, según el estudio de (Rosenbaum, 2019) la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, la salud y seguridad laboral, así como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo.

Seguridad, Salud y Privacidad

Para el segundo enfoque se seleccionó 18 artículos en los cuales los autores expresan la influencia de la tecnología en la hiperconexión, así como para el control de los trabajadores digitales, para ambos casos se puede observar que los autores plasman los riesgos y consecuencias que afrontan los trabajadores digitales, lo que conlleva finalmente a expresar la necesidad de la desconexión digital para garantizar la privacidad de los trabajadores.

En las últimas décadas hemos sido testigos de algunos fenómenos sociales realmente interesantes. Nos referimos concretamente a la exposición de las redes sociales y

últimamente al fenómeno del *unplugging*. Curiosamente al hablar de competencia digital no se incluye habitualmente algo que acaso convendría también: aprender a desconectar, para conectar de otro modo. (Naval, Serrano-Puche, Sádaba, & Arbués, 2016)

Resulta lógico que, la tecnología y el acceso a internet nos han facilitado la vida, el conocimiento y las comunicaciones y nos permiten estar permanente conectados, lo que supone, sin duda una ventaja o un avance. Sin embargo, a pesar de los indudables beneficios también existen aspectos negativos, fundamentalmente en lo relativo a la seguridad, a la privacidad de las personas, a la dificultad de desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador y, en consecuencia, a la eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y descanso, lo que podría conllevar no sólo riesgos físicos sino, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés, fatiga informática, etc. (Pérez F. , 2020)

Sin embargo, seguramente los beneficios de la hiperconexión digital superan sus desventajas. A pesar de ello, aunque sus efectos negativos sean pocos, o incluso leves, debemos prestarles atención. Un uso desmedido y compulsivo de la conexión digital, puede ser percibido, en cierta medida, como una amenaza para nuestro desempeño profesional, o quizá como obstáculo para una armoniosa vida personal, familiar y social. (Ortoll & Cobarsí-Morales, 2016)

Además, según (Torres, 2020) la era tecnológica, aún con sus incuestionables beneficios, está difuminando la frontera entre la vida personal y profesional, con los riesgos que ello supone. El hecho de dejar que el trabajador se lleve el trabajo a casa, se conecte a bases de datos y aplicaciones, esté disponible en su teléfono móvil a todas horas, conteste a correos fuera del horario de trabajo, etc., provoca una conexión, permanente y constante, de

aquel a todos los requerimientos laborales que se vayan presentando. Esta “dependencia” del trabajador al trabajo, facilitada por toda esta revolución tecnológica, genera una serie de riesgos que afectan a su salud, tanto a nivel físico como psíquico. En estos últimos tiempos se viene hablando del “tecno-estrés”, “tecno-depresión”, “tecno-adicción”, “tecno-fatiga”, vocablos, todos ellos, que hacen referencia a las influencias de la digitalización sobre salud del trabajador

También para (Serrano-Puche, 2014) El incremento en el uso de las tecnologías de información y la comunicación, unido a la generalización entre los ciudadanos de los dispositivos móviles con acceso a internet, parece haber extendido la idea de que la “conectividad permanente” es un estado, no sólo técnicamente realizable, sino incluso deseable. Según este “maximalismo digital”, la conectividad a través de las pantallas es siempre buena y cuanto más esté uno conectado, mejor. Frente a ello existe una corriente creciente de autores que alertan de los posibles perjuicios que la conexión digital permanente puede acarrear, ya sean de orden social, afectivo o neurológico.

(Moreno, 2019) en su artículo menciona que, las tecnologías de la información y de la comunicación permiten que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, difuminando la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, y contribuyendo en muchos casos a ampliar las horas de trabajo. Se produce una intrusión del trabajo en la vida privada, la confusión entre lugar y tiempo de trabajo y vida privada e intimidad del trabajador y da lugar a un incremento del poder de control del empresario mediante el uso de las TIC, en detrimento —o incluso vulneración— de los derechos a la dignidad y a la intimidad de los trabajadores.

Para (Purcalla, 2020) la conexión del riesgo psicosocial con el uso, profesional pero también personal, de la tecnología es ya *topoi* o lugar común. La tecno-adicción o “vampirismo adictivo” (24/7 conectado) a la tecnología, se traduce en la consulta enfermiza de email o whatsapp y en la demoniada “chackberry” (obsesión por usar el móvil en todo momento y lugar), por ejemplo. Si a ello anudamos el uso de la tecnología durante el tiempo de descanso y/o ocio, pero por motivos profesionales, ya nos enfrentamos a una realidad problemática: la de los *workaholics*, que, en situación extrema y límite (exceso de trabajo y adicción al mismo como modo de vida), puede llegar a generar infartos y/o derrames cerebrales mortales (me refiero al fenómeno del *karoshi*).

Ahora bien, los riesgos para los empleados derivados del uso de dispositivos digitales por el empleador tienen otras manifestaciones especialmente problemáticas cuando la intimidad de los trabajadores se ve amenazada por la utilización de dispositivos de videovigilancia, de grabación de sonido o de geolocalización. La actuación de control del empleador para garantizar las obligaciones laborales requiere de reglas y limitaciones que modulen esta facultad de control empresarial para adecuarla a los usos y convenciones que amparan una expectativa básica de intimidad de los trabajadores. (Rallo, 2020)

Según (Cruz, 2019) también es posible que el trabajador deba ejecutar su prestación de servicios fuera de los locales de la empresa, bien lo sea en régimen de teletrabajo, de trabajo móvil o itinerante o bien de situaciones de desplazamiento del trabajador a localidad diversa de la suya habitual. En esos casos de nuevo puede ser necesarios y puede quedar justificado el desarrollo de sistemas de control del trabajador, sin ir más lejos los ya mencionados de geolocalización del trabajador, pero no sólo estos. De nuevo nos situamos en un terreno especialmente sensible, en la medida en que, si el medio de control resulta

especialmente invasivo, por su afectación intensa a la privacidad del trabajador, el principio de privacidad nos conduce a ser especialmente celoso en el cumplimiento del principio de proporcionalidad en el uso de las facultades de control.

Además, que los datos personales comprenden tanto el círculo más cerrado de protección, como es el relativo a los datos íntimos que configuran la identidad más privada del sujeto, como también otras dimensiones de la persona como son sus ocupaciones, actividades, aficiones, relaciones sociales, hábitos y pautas de comportamiento que los datos de geolocalización, junto a otros obtenidos por ejemplo mediante sistemas de grabación de imágenes o de sonido y conversaciones, puede poner de manifiesto. Lo anterior provoca que, en alguna medida, el derecho a la intimidad se trasmute en un derecho fundamental a la privacidad en la medida en que los datos derivados de la vida privada del sujeto se consideren vinculados, solos o de forma conjunta, con la intimidad misma, aunque no formen parte del núcleo irreductible de la misma. (González, 2019)

Asimismo, respecto a las facultades de control a distancia del trabajador por videovigilancia y grabador de sonido, la investigación de (Navarro, 2019) indica lo siguiente: el sacrificio del derecho a la intimidad, por tanto, se somete al juicio de proporcionalidad, que incluye tres exigencias. En primer lugar, debe tratarse de una medida justificada en las facultades empresariales de control de la actividad laboral, particularmente porque existan razonables sospechas de la comisión por parte de trabajador de graves irregularidades en su puesto de trabajo. En segundo, lugar debe ser idónea para la finalidad pretendida por la empresa (el control de la actividad laboral y en su caso verificar si el trabajador cometía efectivamente las irregularidades sospechadas) y ser estrictamente

necesaria para la satisfacción del interés empresarial. En tercer lugar, debe ser equilibrada o proporcional en sentido estricto.

Ahora bien, todo esto, ha provocado también un efecto negativo consistente en un reforzamiento de la vinculación de los trabajadores al trabajo, en especial fuera del horario laboral. Aunque es cierto que la normativa legal reguladora del tiempo de trabajo y de los descansos protege el derecho a no contestar e-mails o llamadas telefónicas una vez finalizada la jornada laboral, ya que supone un incumplimiento del periodo de descanso (extensible al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores), la realidad es que es una práctica, extendida en muchas empresas, frente a la que un trabajador no puede negarse en la mayoría de los casos. (Cámos & Sierra, 2020)

Así también, en la actuación preponderancia otorgada al teletrabajo o trabajo a distancia debido a la crisis sanitaria está empujando a difuminar la línea que separa el tiempo de trabajo efectivo del tiempo de ocio y descanso. A la postre, provoca prácticamente que el empleado nunca desconecte del trabajo. Y ello es así porque las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) empujan a una disponibilidad horaria y locativa constante de los trabajadores, incluso, fuera de su horario laboral. No son de extrañar en ese sentido, comunicaciones de jefes, compañeros, de trabajo o, incluso, clientes a través de distintos medios como ahora: correos electrónicos que necesitan contestación urgente, llamadas telefónicas a hora intempestivas o, sobre todo en el sentido de este artículo, mediante el smartphone, bien por mensajes SMS -aunque es cierto que, cada vez, en más desuso- bien por mensajes a través de múltiples programas de mensajería instantánea (aplicación tipo WhatsApp, iMessage o Telegram). (Trujillo, 2021)

Sin duda alguna, los efectos sobre la salud, los excesos incontrolados y no remunerados de la jornada de trabajo y la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la persona y familiar como consecuencia de la incorrecta utilización de los dispositivos electrónicos han sido reiteradamente denunciados, lo que ha supuesto la reciente inclusión en nuestra legislación del “derechos a la desconexión digital”. Sin embargo, las exigencias legales son escasas y dejan en manos de los agentes sociales su concreción. Si de verdad se quiere que la previsión jurídica no pase de ser, como se ha criticado una y otra vez por la doctrina, una mera anécdota, será necesario que vaya acompañada de medidas legislativas y políticas efectivas sobre tiempo de trabajo que facilite su ejercicio. (Serrano, 2019)

Por tal motivo, debe señalarse que el trabajo digital a distancia puede afectar a todo tipo de trabajadores, sean estos asalariados, empleados públicos, autónomos o incluso socios cooperativistas. Cuestión esta última que condicionará el éxito de institutos como el derecho a la desconexión digital o el registro de la jornada que son objeto de análisis en este estudio como instrumentos de protección de la salud de los trabajadores digitales a distancia. (Arrieta, 2020)

Por su parte, el tiempo de trabajo —un bien más escaso que el trabajo— se debe limitar para permitir el descanso y garantizar otros derechos laborales. Las nuevas tecnologías permiten producir más y mejor en menos tiempo, pero, mal utilizadas, podrían menoscabar los derechos laborales fundamentales y ordinarios, en general. En particular, podría perjudicar el descanso, la salud, la conciliación (familiar) y la intimidad de los trabajadores. (Pérez F. , 2020)

Por lo consiguiente, es un hecho incuestionable que un adecuado descanso repercute positivamente en nuestra vida diaria. El entorno laboral puede ser, en ocasiones, uno de los

focos que producen estrés, nerviosismo y que, en definitiva, pueden repercutir en la salud de las personas trabajadoras. Una de las formas en las que se manifiesta esta patología puede venir de la mano de una sobreexposición a las tecnologías, también conocido como “tecnoestrés”. Esto puede venir provocado por las llamadas, correos y mensajes que el empresario envía al trabajador durante sus horas de descanso, permisos o vacaciones. (Taléns, 2019)

No obstante, el efecto de la tecnología sobre las relaciones laborales, en muchas ocasiones facilita la conciliación de la vida privada y la laboral. Sin embargo, al mismo tiempo, esta circunstancia supone que los trabajadores estén permanentemente conectados y accesibles ante las potenciales exigencias empresariales, lo cual dificulta la conciliación además de tener un potencial impacto sobre la salud. (Chichón , 2019)

En definitiva, la Desconexión digital, se desprende su naturaleza fundamental en conexión con derechos como la privacidad, la conciliación de la vida personal y laboral, o la protección de la salud de los trabajadores. Ello desde su vertiente de derechos de libertad o autonomía, es decir, como un límite frente al poder de dirección de la empresa o, si se quiere, como el deber empresarial de no interferir en la vida personal de los trabajadores fuera de su jornada laboral, pero también con una faceta prestacional o de obligación de hacer, en el sentido del deber empresarial de velar por la prevención y vigilancia de la salud de los trabajadores. (Reche, 2019)

Trabajo en tiempos de pandemia

Para el último enfoque se contó con 5 fuentes, el la cual plasman el proceso de transición y adaptación a un trabajo desde casa, debido a la expansión mundial del COVID-

19. Asimismo, plasma algunos efectos en el trabajador y la necesidad de la desconexión digital.

El nuevo contexto COVID-19 ha transportado el trabajo a un entorno doméstico. Estas nuevas ubicaciones, heterotópicas, no siempre responden adecuadamente a las necesidades del usuario, sin embargo, las personas son capaces de adaptar creativamente sus entornos para sentirse cómodas y mantenerse productivas. Esta adaptación se debe a la subjetividad del bienestar y la comodidad, que depende de casa individuo. Esto hace necesario ofrecer herramientas que potencien y controlen su medio ambiente de una manera saludable y humanamente sostenible. (León, García, Guasch, Estévez, & Peña, 2020)

Por ello, en el punto de infraestructura, los líderes fueron responsables de apoyar a sus seguidores en la construcción de espacio de trabajo en la casa de cada empleado y, por esto, podrían distribuir el equipo de la empresa como mesa, sillas, computadora, teléfono celular y auriculares (junto con auricular y micrófono). Cada empleado debe asumir la responsabilidad de equipo bajo su custodia y, en caso de avería, costaría el equipo dañado. (De Lucena, Alves, & Cunha, 2021)

Sin embargo, la crisis de la COVID-19 ha evidenciado la esencialidad del derecho a la desconexión en el ámbito público. La situación vivida ha truncado definitivamente aquellas teorías que, sin excesivo soporte metodológico y no exentas de prejuicios, apuntaban la relevancia de la hiperconexión en el empleo público en comparación con el empleo privado. Ha sido esta realidad disruptiva la que ha evidenciado que la regulación del derecho a la desconexión en el empleo público resulta de todo punto necesaria, presentándose como ineficaz la indefinida e incierta ordenación legal en esta materia. (García, 2020)

Como consecuencia, la discrepancia entre el reloj biológico interno y el tiempo real de sueño debido a factores sociales define el estado de jetlag social. Con menos presión social siguiendo horarios de trabajo flexibles y *homme office*, las circunstancias podrían ser beneficioso para la salud en términos de vida con el ritmo cardíaco para personas orientadas a la noche. En circunstancias normales, las personas tienen una rutina diaria que incluye eventos fijos en todo el día (despertar, comer, trabajar, contactos sociales, deportes, etc.). Con varios de los alterados por la corriente circunstancial, un cambio en el horario del sueño podrá seguir. (Staller & Randler, 2021)

En definitiva, simultáneamente, las personas que han continuado, bien debido a que pertenecen a servicios esenciales (salud, producción y distribución de productos y servicios sanitarios, establecimiento de productos de primera necesidad, etc.), o bien a que pueden trabajar en remoto desde su hogar, han experimentado fuertes presiones hacia la productividad. Estas presiones se han traducido en el incremento de horas de trabajo, le eliminación de horarios, la disposición a estar conectado en cualquier momento y la asunción de tareas, funciones o roles que exceden los habituales del puesto. El aumento de exigencias laborales puede tener su origen en un sobre-compromiso de trabajador/a y un incremento de conductas de ciudadanía organizacional ante una situación de emergencia. (Alcover, 2020)

Discusión

Para la presente investigación, se discuten los aspectos más relevantes de los autores según la ponderación más alta obtenidas con el empleo de la matriz de selección. Para (McCain, 2011) Una matriz de selección, también conocida como una matriz de priorización, es una técnica de clasificación jerárquica para evaluar proyectos potenciales, problemas, alternativas o soluciones basadas en un criterio específico o dimensiones de calidad.

Asimismo, he elegido los criterios para la presente revisión sistemática son de la Universidad de Valencia (2019), los cuales son: relevancia con el tema de investigación, antigüedad de los contenidos, autenticidad de los autores y el propósito de las fuentes, cuán orientado están al mundo académico o informativo.

Como resultado resaltarán los autores más destacados en la matriz de ponderación según el enfoque, para lo cual, los valores que se aproximen a la unidad representan menor afinidad con los criterios y por el contrario aquellos que se aparten demuestran que tiene mayor conexión.

Tabla 3: *Matriz de priorización del enfoque relacionado al tema de derecho a la desconexión digital*

Fuentes	CRITERIOS				TOTAL	%
	Relevancia con el tema de investigación	Antigüedad de los contenidos	Autenticidad de los autores	Propósito (Orientación a fines de investigación)		
Rosenbaum (2019)	5	4	5	5	19	10.6%
Naranjo (2017)	5	3	4	5	17	9.4%
Purcalla (2018)	4	4	4	4	16	8.9%
Távora y Chira (2020)	4	5	4	4	17	9.4%
Molina (2017)	4	3	4	4	15	8.3%
Pérez (2019)	5	4	5	5	19	10.6%
Cardona (2020)	4	5	3	4	16	8.9%
Requena (2020)	3	5	3	4	15	8.3%
Gutiérrez (2020)	4	5	4	4	17	9.4%
Catela (2019)	3	4	3	5	15	8.3%
Molina (2017)	4	3	3	4	14	7.8%

Fuente: Elaboración propia

Respecto al derecho a la desconexión digital, como resultado destacó los artículos de Rosenbaum y Pérez con ponderaciones del 19% cada uno; dado que, ambos artículos cumplen con los criterios de relevancia, autenticidad y con un propósito a fines de la investigación, a pesar que, ambos artículos obtuvieron 4 unidades de 5, debido que, las investigaciones son del año 2019.

Rosenbaum plantea que si bien es cierto el derecho a la desconexión trata de un enunciado construido desde el punto de vista dogmático, sin embargo, debido a la creciente influencia en la conciliación entre la vida privada o personal y trabajo, corresponde que se analice que el derecho a la desconexión digital sea consagrado como un derecho autónomo, en otras palabras, una verdad innegables es que todos los trabajadores tienen derecho a desconectarse del trabajo fuera de su jornada laboral, sin embargo, los empleadores no respetan la privacidad de los trabajadores, más aún en la actualidad que el avance de la tecnología ha creado mecanismos de comunicación que generan un vínculo más estrecho entre el trabajador y la oficina, por ende, es necesario que el Estado elabore normas exclusivas para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Por su parte, Pérez aborda que el derecho a la desconexión digital se perfila como un aspecto clave para el trabajo propio de la era digital, por lo cual es necesario la regulación con normativas que permitan evitar que los empleadores eliminen la frontera entre el tiempo de trabajo y descanso (privacidad).

Tabla 4: *Matriz de priorización del enfoque relacionado al tema de seguridad, salud y privacidad*

Fuentes	CRITERIOS				TOTAL	%
	Relevancia con el tema de investigación	Antigüedad de los contenidos	Autenticidad de los autores	Propósito (Orientación a fines de investigación)		
Chichón (2019)	5	4	5	5	19	6.4%
Camós y Sierra (2020)	4	5	3	4	15	5.4%
Purcalla (2020)	4	5	4	4	17	5.7%
Taléns (2019)	4	4	4	5	17	5.7%
Reche (2019)	5	4	5	5	19	6.4%
Ortoll y Cobarsí-Morales (2016)	4	3	4	4	15	5.0%
Naval, Serrano-Puche, Sádaba y Arbués (2016)	5	3	4	4	16	5.4%
Arrieta (2020)	4	5	3	3	14	5.0%
Pérez (2020)	4	4	4	4	16	5.7%
Rallo (2020)	4	5	3	3	15	5.0%
Trujillo (2021)	5	5	4	4	18	6.0%

Serrano-Puche (2014)	5	2	4	4	15	5.0%
Torres (2020)	5	5	4	4	18	6.0%
Cruz (2019)	5	4	5	3	17	5.7%
Serrano (2019)	4	4	4	3	15	5.0%
González (2019)	5	4	4	4	17	5.7%
Navarro (2019)	4	4	4	4	16	5.4%
Moreno (2019)	5	4	4	4	17	5.7%

Fuente: Elaboración propia

En lo concerniente al enfoque relacionado al tema de seguridad, salud y privacidad, resaltan las investigaciones de Chichón y Reche, con una ponderación del 6.4% cada uno, debido que, ambos artículos cumplen con los criterios de relevancia, autenticidad y propósito a fines de la presente investigación. Asimismo, los dos artículos pertenecen al año 2019.

Ambas investigaciones contienen información respecto a los posibles efectos negativos en la seguridad, salud y privacidad que puede experimentar el trabajador debido a la dificultad de la desconexión digital. Además, el deber empresarial de prevenir y vigilar los riesgos psicosociales que puede conllevar la hiperconexión laboral; de cualquier manera, el objetivo principal es obtener una conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tabla 5: *Matriz de priorización del enfoque relaciona al tema de trabajo en tiempos de pandemia.*

Fuentes	CRITERIOS				TOTAL	%
	Relevancia con el tema de investigación	Antigüedad de los contenidos	Autenticidad de los autores	Propósito (Orientación a fines de investigación)		
De Lucena, Alves, Cunha (2021)	5	5	4	4	18	19.4%
Staller y Randler (2021)	4	5	5	4	18	19.4%
León, García, Guasch, Estévez y Peña (2020)	4	5	5	4	18	19.4%
García (2020)	5	5	5	4	19	20.4%
Alcover (2020)	5	5	5	5	20	21.5%

Fuente: Elaboración propia.



Sobre el enfoque relacionado al tema de trabajo en tiempos de pandemia, sobresale el artículo de Alcover con una máxima ponderación de 21.5%, seguido por los artículos de De Lucena, Alvés, Cunha; Staller y Randler, y Guasch, Estéves y Peña, quienes tienen una misma ponderación del 19.4%.

Alcover, describe la interrupción de la vida cotidiana y de la actividad laboral como resultado de las medidas de los Gobiernos para afrontar la crisis sanitaria provocada por el Sars-Cov-2, lo cual generó, consecuencias negativas en las relaciones laborales. Si bien es cierto, el trabajo desde el hogar puede ser una buena oportunidad para estar junto a la familia, las presiones por la productividad a favor de la empresa y el riesgo constante a un posible desempleo, ha ocasionado la eliminación de horarios y la "obligación" a estar conectados en todo momento, lo que provoca la invasión a la privacidad de los trabajadores.

De acuerdo con la discusión realizada, se ha demostrado el cumplimiento del objetivo de investigación, dado que, las perspectivas de investigación de los diversos autores coinciden que la desconexión laboral está relacionada con la privacidad de los trabajadores, el cual es la finalidad de la revisión de la literatura científica.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Con el objetivo de responder a la pregunta de investigación ¿Existe relación entre la desconexión laboral y la privacidad de los trabajadores? se analizaron treinta y cuatro (34) artículos científicos de distintas bases de datos a nivel mundial; predominando fuentes europeas, ya que, en muchos de estos países se viene implementando desde hace unos años normativas que garanticen el derecho de los trabajadores digitales. Asimismo, el análisis de la investigación se enfoca en tres puntos fundamentales: derecho a la desconexión digital; seguridad, salud y privacidad, y trabajo en tiempos de pandemia, dichos enfoques contribuyeron a realizar un análisis legal, humano y de contexto para obtener conclusiones apropiadas al tema de investigación.

De las investigaciones científicas utilizadas para la investigación, la más antigua data del año 2014 y en su mayoría datan de los años 2019 -2020 años subsiguientes a la primera regulación legal sobre la desconexión digital. Asimismo, solamente el 26% de fuentes encontradas son de Latinoamérica, situación que limitó que la presente investigación consigne información de países con similares al nuestro en niveles de desarrollo económico, tecnológico y legal; por lo que, se alienta a futuros investigadores en continuar analizando el presente tema a fin de garantizar el derecho a la desconexión digital.

Existe relación entre la desconexión digital y la privacidad de los trabajadores, por lo que, es necesario que tanto los empleados y los trabajadores respeten la pequeña brecha entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso ocasionada por el avance de la tecnología y reforzada por la pandemia del virus Sars-CoV-02.

Para finalizar, quiero citar la frase del historiador y Premio Nobel de la Paz, Christian Lous Lange, el cual afirmó: ***“La tecnología es un sirvo útil, pero un amo peligro”***



REFERENCIAS

- Alcover, C.-M. (2020). Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología Desde El Caribe*, 1-8. Recuperado el Junio de 2021, de <https://www.proquest.com/docview/2466042914/fulltextPDF/B4116D089D7E4E8CPQ/1?accountid=36937>
- Arrieta, F. (2020). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*. Núm. 42, 1-32. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=17&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-sessmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZI#AN=edsvlx.842826579&db=edsvlx>
- Beltran, Ó. (2005). Revisiones sistemáticas de la literatura. *Asociaciones Colombianas de Gastroenterología, Endoscopia digestiva, Coloproctología y Hepatología*, 60-69. Recuperado el Junio de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcg/v20n1/v20n1a09.pdf>
- Cámos, I., & Sierra, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Modalidad de publicación continua*, 1053-1074. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=12&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-sessmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZI#AN=149942253&db=asx>

- Cardona, M. (2020). Los perfiles del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho Social* N°90, April 2020, 109-126. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=8&sid=9b2a1e58-a5cb-423c-9b54-e2fca3627ac0%40sessionmgr4008&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=edsvlx.846357075&db=edsvlx>
- Catela, I. (2019). Fundamentos éticos del derecho a la desconexión digital. *Revista Internacional Jurídica y Empresarial*. N° 02, 61-80. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=d1e313dc-ebaa-48d2-b77b-d9418e6c5902%40sessionmgr101&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=edsbas.6B059B79&db=edsbas>
- Chichón , P. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Newsletter Laboral Pérez-Llorca*. Núm. 1-2019, 5-7. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=19&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-sessmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=edsvlx.778841493&db=edsvlx>
- Chira, G., & Távara, M. (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 Vol 9 N°2*, 73-87. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=14&sid=9b2a1e58-a5cb-423c-9b54-e2fca3627ac0%40sessionmgr4008&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=edsvlx.861672909&db=edsvlx>
- Cruz, J. (2019). Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos. *Temas laborales: Revisata andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-*



0750 N° 150, 13-44. Recuperado el Junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224366>

De Lucena, T., Alves, A., & Cunha, M. (2021). "Nenhum a Menos"! A Adaptação ao Home Office em Tempos de COVID-19. *RAC - Revista de Administração Contemporânea. 2021 Special issue, Vol. 25, 1-15.* Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=22&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-sessmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=148897476&db=bsu>

García, G. (2020). El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria. *Revista Catalana de Dret Públic; 2020 Special Issue, p54-71, 18p, 54-71.* Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=9b2a1e58-a5cb-423c-9b54-e2fca3627ac0%40sessionmgr4008&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=148015991&db=edb>

González, S. (2019). Las facultades de control a distancia del trabajador: Geolocalizadores y tacógrafos. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 150, 45-70.* Recuperado el Junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224367>

Gutiérrez, D. (2020). La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. *IDP Revista de Internet, Derecho y Política, 1-13.* Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=990c7672-029f-4d9d-b5f0-08ea4c096f53%40sessionmgr101&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=edsvlx.847026663&db=edsvlx>

- León, M., García, A., Guasch, R., Estévez, A., & Peña, J. (2020). HETEROTOPIA WORK: Correlation Between the Domestic Built Environment and Home Offices During COVID-19 Confinement. *Strategic Design Research Journal*. Vol. 13 Issue 3, 614-631. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=26&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-sessmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=148462350&db=a9h>
- McCain, C. (Setiembre de 2011). *Palmira López - Fresno Blog*. Obtenido de <https://palmirablog.wordpress.com/2011/11/08/una-herramienta-de-mucha-ayuda/>
- Molina, C. (2017a). Jornada laboral y tecnologías de la información: "Desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 249. Recuperado el Junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Molina, C. (2017b). El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo "Derecho Humano a la Desconexión" de los trabajadores fuera de jornada? *Revista de la Facultad de Derecho de México ISSN: 2448-8933*, 891-919. Recuperado el <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482/54956> de Junio de 2021
- Moreno, N. (2019). Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: Desconexión digital y control del trabajador. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750 N° 150*, 161-185. Recuperado el Junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224372>
- Naranjo, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 2017, 12, 2, 49, 49. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=17&sid=318011dd-0221-4f6b-8c55-0fc9b4297520%40pdc-v->



sessmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZI#AN=
edsvlx.716897617&db=edsvlx

- Naval, C., Serrano-Puche, J., Sádaba, C., & Arbués, E. (2016). Sobre la necesidad de desconectar: algunos datos y propuestas. *Education in the knowledge society, Salamanca Tomo 17 N°2*, 73-90. Recuperado el Junio de 2021, de <https://www.proquest.com/docview/1820542595/fulltextPDF/C8A403861B8B419CPQ/1?aaccountid=36937>
- Navarro, F. (2019). Las facultades de control a distancia del trabajador: videovigilancia y grabación del sonido. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 150*, 71-89. Recuperado el Junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224368>
- Ortoll, E., & Cobarsí-Morales, J. (2016). Conexión y desconexión digital: una reflexión. *Anuario ThinkEPI, v.10, pp. 165-171*, 165. Recuperado el Junio de 2021, de <https://search.proquest.com/docview/2437123024/1FDF1C57FB69452APQ/1?accountid=36937>
- Pérez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escorialense N° 052*, 101-124. Recuperado el Junio de 2021, de <https://www.proquest.com/docview/2212661695/fulltextPDF/6E65EBAC08EE4114PQ/1?accountid=36937>
- Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México Vol.14*, 257-275. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-sessmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZI#AN=edsvlx.839564995&db=edsvlx>

- Purcalla, M. (2018). Control Tecnológico de la Prestación Laboral y Derecho a la Desconexión: Claves teóricas y prácticas. *Anuario IET. Presente y futuro del trabajo* ISSN: 2339-5753, 95-110. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-sessionmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=edsair.od....1404..85cab708c738cbc0d7527b22ee1c9bc6&db=edsair>
- Purcalla, M. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, N° 155, 109-128. Recuperado el Junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7801693>
- Rallo, A. (2020). Una nueva generación de derechos digitales. *Revista de Estudios Políticos*, 101-135. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-sessionmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=142894509&db=edo>
- Reche, N. (2019). La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. *IUSLabor* N° 3-2019, 31-54. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=17&sid=9b2a1e58-a5cb-423c-9b54-e2fca3627ac0%40sessionmgr4008&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=edsvlx.845753698&db=edsvlx>
- Requena, O. (2020). Right to digital disconnection: an anylisis of the collective bargaining agreements ; Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 10, 541-560. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=d1e313dc-ebaa-48d2-b77b->



Rosenbaum, F. (2019). El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad*, (53), 111-122. Recuperado el Junio de 2021, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>

Serrano, M. (2019). “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. abr-jun2019, Vol. 7 Issue 2, 164-191. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=15&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-essmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVky1saXZI#AN=137565213&db=sih>

Serrano-Puche, J. (2014). Hacia una ‘comunicación slow’: el hábito de la desconexión digital periódica como elemento de alfabetización mediática. *Tripodos 2014*, 201-214. Recuperado el 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-essmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVky1saXZI#AN=edsrac.300900&db=edsrac>

Staller, N., & Randler, C. (2021). Changes in sleep schedule and chronotype due to COVID-19 restrictions and home office. *Somnologie: Somnology – Current Sleep Research and Concepts*, 131-137. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=29&sid=fea26518-f0b4-494b-bfb3-32a2978f7127%40sdc-v-essmgr01&bdata=JmF1dGh0eXBIPXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVky1saXZI#AN=edssjs.F54636F0&db=edssjs>

Taléns, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, ISSN 2173-6405, N° 17, 150-161. Recuperado el Junio de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>

Torres, B. (2020). Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derechos del Empleo Vol.08 Issue 1*, 239-261. Recuperado el Junio de 2021, de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=12&sid=9b2a1e58-a5cb-423c-9b54-e2fca3627ac0%40sessionmgr4008&bdata=JmF1dGh0eXB1PXNoaWImbGFuZz1lcyZzaXRIPWVkcylsaXZl#AN=142747772&db=sih>

Trujillo, F. (2021). La "Desconexión digital" a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 18. Recuperado el Junio de 2021, de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21955