



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL DERECHO AL  
DESCANSO LABORAL DE LOS TELETRABAJADORES  
DEL SECTOR PRIVADO EN PERÚ DURANTE EL  
ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA DE COVID-19,  
EN EL PERIODO 2020-2021”

Tesis para optar al título profesional de:

**ABOGADO**

Autor:

Carlos Eduardo Villegas Navarro

Asesor:

Dr. Gustavo Antero Silva Kuo-Ying

<https://orcid.org/0000-0001-6308-9020>

Lima - Perú

2023

### JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Emilio Rosario Pacahuala</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>Noe Valderrama Marquina</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>Ana Carolina Rivera Gamarra</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD

La desconexión digital y el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021

### ORIGINALITY REPORT

<b>20%</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repositorio.undac.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>qdoc.tips</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Carlos III de Madrid</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.garrigues.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>idoc.pub</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repository.eafit.edu.co</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>

“La desconexión digital y el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021”

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo de investigación a mi familia, en especial a mis padres, quienes me han apoyado a lo largo de toda la carrera. Agradezco a Dios por otorgarme una madre luchadora, sacrificada, amorosa y un padre que ha superado las adversidades de la vida. Fruto de ese amor, esfuerzo, valentía y superación es este gran logro, al que han contribuido.

“La desconexión digital y el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021”

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a cada integrante de mi familia, amigos, compañeros de universidad, profesores, compañeros de trabajo y demás personas que se han cruzado en mi camino estudiantil y profesional, puesto que por ellos estoy cumpliendo uno de mis logros más grandes y del cual guardaré memoria. Este logro se lo debo a ustedes porque confiaron en mí, me ayudaron a superarme y a seguir adelante en este proyecto.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR .....	2
INFORME DE SIMILITUD .....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática .....	10
1.1.1. Antecedentes .....	14
1.1.2. Bases teóricas.....	25
1.2. Formulación del problema.....	75
1.3. Objetivos.....	76
1.4. Hipótesis .....	77
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	79
2.1. Enfoque y tipo de investigación .....	79
2.2. Nivel de investigación .....	80
2.3. Diseño de investigación.....	80
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	80
2.4. Población y muestra .....	82
2.5. Método.....	83
2.6. Aspectos éticos .....	85
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	86
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	115
REFERENCIAS .....	131
ANEXOS .....	140

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Muestra de análisis de 05 normas jurídicas dictadas del Estado de Emergencia Nacional.....	pág. 82
<b>Tabla 2</b> Muestra de análisis de 04 profesionales trabajadores y conocedores del derecho	83
<b>Tabla 3</b> Resultados de las normas jurídicas que responden al objetivo general.....	88
<b>Tabla 4</b> Resultados de las normas jurídicas que responden al objetivo específico N.º 1 ...	91
<b>Tabla 5</b> Resultados de las normas jurídicas que responden al objetivo específico N.º 2 ...	94
<b>Tabla 6</b> Resultados de las normas jurídicas que responden al objetivo específico N.º 3 ...	96
<b>Tabla 7</b> Resultados de las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, referente al objetivo específico N.º 1.....	104
<b>Tabla 8</b> Resultados de las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, referente al objetivo específico N.º 2.....	108
<b>Tabla 9</b> Resultados de las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, referente al objetivo específico N.º 3.....	112

## RESUMEN

Este estudio parte del problema: ¿De qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021?; cuyo objetivo fue determinar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021. La hipótesis fue que la desconexión digital sí se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021. Como metodología se tuvo un enfoque cualitativo. Se utilizaron el análisis documental y la entrevista. Sus resultados fueron: que en el derecho a la desconexión laboral y el goce de la vida privada-familiar ponen énfasis en la protección de derechos del trabajador ante la intromisión laboral. Concluyéndose que el derecho a la desconexión laboral se basa en el respeto del derecho al descanso laboral, que goza el trabajador en el trabajo remoto.

**PALABRAS CLAVE:** Desconexión digital, trabajo remoto, descanso laboral, Covid-19, jornada laboral.

## **ABSTRACT**

This study starts from the problem: How is digital disconnection related to the right to rest from work of teleworkers in the private sector in Peru during the Covid-19 State of Health Emergency, in the periods 2020-2021?; whose objective was to determine how digital disconnection is related to the right to rest from work of teleworkers in the private sector in Peru during the Covid-19 State of Health Emergency, in the periods 2020-2021. The hypothesis was that digital disconnection is related to the right to rest from work of teleworkers in the private sector in Peru during the Covid-19 State of Health Emergency, in the periods 2020-2021. As a methodology, a qualitative approach was taken. Document analysis and interview were used. Its results: that in the right to disconnect from work and the enjoyment of private-family life, emphasis is placed on the protection of worker rights against work interference. Concluding that the right to disconnect from work is based on respect for the right to rest from work, which the worker enjoys in remote work.

**KEYWORDS:** Digital disconnection, remote work, work break, Covid-19, work day.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En una sociedad globalizada, el trabajo remoto ha cobrado mayor importancia en la población, más aún cuando en el 2020, se ha experimentado el advenimiento de la pandemia por Covid-19, que causó que empleadores y colaboradores adoptasen una nueva forma de laborar, llamada “teletrabajo”. Sin embargo, en el teletrabajo, al igual que en la forma de trabajo tradicional, los empleadores deben asegurar con plena garantía los derechos de índole laboral para sus trabajadores, en razón a que, en el contexto laboral, cuando se establezca por completo la desconexión digital, este no irrumpa la vida personal o familiar de los teletrabajadores.

En ese sentido, la desconexión digital, al igual que el derecho al descanso laboral, se erige como un derecho de los teletrabajadores y por supuesto, un correlativo deber para el empleador de asegurar dicho derecho en sus empresas, debido a que esto lleva consigo una serie de derechos conexos: como a la vida familiar, al ocio y a la libertad personal; de tal modo que, los teletrabajadores puedan disponer su tiempo de la mejor forma, cuando estos hayan cumplido su jornada laboral en el puesto en el que se encuentran.

De esta manera, la organización del tiempo de trabajo, incluso en el trabajo remoto, se debe tomar en consideración al momento de establecer una distinción real entre la disposición del tiempo en el trabajo real (en el acatamiento de la jornada de trabajo en

tiempo remoto) y el lapso de descanso (esto implica el desconectarse digitalmente de toda actividad de la empresa, sea de carácter diario, semanal, mensual o anual).

Precisamente, con el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19 decretado entre los años 2020 y 2021, así como la imposición de la medida de aislamiento social obligatoria, se abrió paso al trabajo remoto en distintas empresas privadas y entidades públicas, lo que ha determinado una nueva consolidación de derechos; entre ellos, el derecho a la desconexión digital, mismo que se venía regulando en otros países como en la legislación laboral de España. De igual forma, con este derecho no se preserva únicamente la salud fisiológica y psicológica del teletrabajador; por el contrario, también la consolidación constitucional de la dignidad humana del mismo, protegida por la Ley Fundamental.

A continuación, Chira y Távara (2020) indicaron que la desconexión digital figura como medida necesaria a ser adoptada por los empleadores con relación a sus trabajadores que laboran remotamente, cumpliendo con la concientización e instrucción de los trabajadores en materia de recursos digitales, dado que estos serán de gran necesidad y utilidad para medir el rendimiento de forma adecuada en el puesto laboral. Conforme a lo expuesto, coincide también Jiménez (2020), cuando hace referencia a que los días de descanso libre que ostenta el trabajador, permiten que pueda ejercer su derecho de desconectarse digitalmente; en este sentido, se reconoce la disponibilidad plena en poder instituir un horario en el que trabajador pueda cumplir con sus funciones en razón de la relación laboral que mantiene con su empleador, puesto que los trabajadores se encuentran en la disposición de la jornada laboral.

Por su parte, Serrano (2021) hizo mención que el Estado debe proteger los derechos laborales del trabajador y cumplir labores de fiscalización en aquellas empresas que incumplan con reconocer y garantizar los derechos de sus colaboradores, incluso cuando se habla del teletrabajo, donde la equiparación entre el mundo virtual y físico tienen el mismo valor para reconocer derechos, sobre todo el derecho a desconectarse digitalmente.

Valencia (2018) precisó que, el teletrabajador goza de similitud de derechos y obligaciones como el que se encuentra laborando presencialmente, teniendo en cuenta que, a través del derecho a la desconexión laboral se logra armonizar el aspecto laboral con el desarrollo personal y familiar del trabajador. Justamente, los derechos laborales del teletrabajador deben ser respetados imprescindiblemente por parte de los empleadores, toda vez que son fundamentales para la ejecución de la actividad laboral.

En efecto, el derecho al descanso laboral ya se encuentra reconocido en el ordenamiento jurídico nacional; sin embargo, respecto a la desconexión digital merece también notable reconocimiento y regulación en el mismo, a fin de que, en circunstancias de trabajo remoto, este sea imprescindible en el sentido de establecer el reconocimiento debido, con el objetivo de salvaguardar los derechos de los teletrabajadores.

En 2020, a través del D. S. N.º 127-2020, se reguló de forma primigenia la desconexión digital como derecho, garantizando que los empleadores tengan plena consideración a la jornada máxima laboral y; por consiguiente, al descanso. Ello, en concordancia con lo señalado en el artículo 25 de la Constitución.

Ahora bien, mediante D. S. N.º 004-2021-TR, se dio lugar al establecimiento de reglas referentes al derecho a desconectarse digitalmente, erigiéndose en el derecho a los trabajadores a no contestar (llamados a desconectarse) después de haber cumplido con la jornada laboral o dentro del tiempo de la desconexión digital. Esto, con el fin de dar respeto al derecho de vacaciones, el descanso semanal, días feriados, permisos, licencias y períodos en el momento de la suspensión de la relación laboral. De ahí, la importancia que debe tener el conciliar la intimidad, tanto personal como familiar, de los prestadores de servicios.

Precisamente, la desconexión digital constituye un derecho imprescindible del trabajador, en el que se obliga al empleador, necesariamente, a respetarla. Pues bien, este derecho comprende la facultad intrínseca del trabajo de desconectarse de medios electrónicos que le son necesarios para desempeñarse en el puesto laboral. Ello, porque, este derecho tiene relación necesaria con la jurídica laboral entre el empleador y el colaborador, toda vez que el sobretiempo de labores también genera implicancias en la vida familiar, personal y en el ocio de los trabajadores.

En suma, la cuestión evidente consta que la desconexión digital es fundamental para que los trabajadores satisfagan sus necesidades vitales: como el disponer de su tiempo libre, así como el coincidir en sus actividades vacacionales con sus familiares, entendiéndose que es necesario el desarrollo personal de los individuos. Por consiguiente, el Estado, por medio de la promoción, diseño e incorporación de estrategias públicas orientadas a establecer mayor garantía y regulación a la desconexión digital, respecto a su vínculo

con el derecho al descanso laboral; debe tener presente en cualquier instante en que se desempeñe el trabajo remoto y no únicamente en contextos de pandemia u otros tipos de emergencia.

### **1.1.1. Antecedentes**

#### **a. Antecedentes internacionales**

Ochoa (2020), en su tesis denominada *El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la jornada de trabajo en el Ecuador*, buscó determinar si el uso de las TIC como un instrumento de trabajo lesiona el derecho al descanso y la desconexión laboral afectando la concordia que debe hallarse entre el trabajo y la vida privada. La metodología utilizada fue cualitativa, teórica, documental y de campo y se empleó herramientas como la encuesta y la entrevista para la producción de la información y para proceder a las estadísticas.

En dicho trabajo se concluyó que, con la incorporación al ámbito laboral de las herramientas tecnológicas y digitales, cuya finalidad es brindar mayor agilidad y precisión al trabajo, mejorar los resultados y provocar un aumento en la productividad; se estableció una novedosa modalidad de abuso laboral, mediante la cual, se continúa perennemente acoplado al trabajo, imposibilitando que este tenga un descanso real, incrementando horas sin remuneración, aunado a la falta de estabilidad laboral en Ecuador.

Además de ello, se determinó el surgimiento de novedosas complicaciones para el trabajador y su entorno familiar; entre ellas, la aparición de nuevas enfermedades laborales vinculadas al estrés y a la fatiga que derivan en enfermedades de tipo cardíacas, estomacales, entre otras; así también, problemáticas sociales: divorcios, consumo de drogas, violencia intrafamiliar, etc.; resaltando la importancia de la regulación y prohibición del uso de estas herramientas digitales al exterior de la jornada laboral que armonice el trabajo y la vida privada de los empleados.

Cruz y Delgado (2020) en su trabajo *Derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico colombiano*, analizó la evolución jurídica del teletrabajo en el mundo y los derechos que tienden a ser vulnerados en este nuevo modelo laboral enfocado en la intimidad del trabajador, su derecho a descansar y a desconectarse laboralmente como garantía regulada en diversos países. En ese sentido, se utilizó la interpretación teleológica descrita en la metodología para cumplir con los objetivos propuestos y poder atribuir significado a este derecho, la búsqueda de información del marco jurídico vigente y del impacto que tiene este derecho.

Así, en los resultados y conclusiones del trabajo, se sostuvo la necesidad que los legisladores efectúen adecuaciones en la normativa laboral al modelo del teletrabajo, mediante la implementación de enfoques de protección a los trabajadores y sus derechos que se visualizan como vulnerados en la ejecución de esta modalidad de trabajo; y con ello, evitar la trasgresión de los espacios personales y familiares para resguardar la salud de los trabajadores. De la misma manera, se concluyó en que las empresas tienen la necesidad de incorporar acciones para el resguardo de la salud mental de sus trabajadores, por medio de políticas de desconexión laboral, que se

reconozca como trabajo extra las horas que se encuentre disponible fuera de la jornada de trabajo, evitando las prácticas abusivas permanentes que condicionan en el trabajo a distancia a los trabajadores y estar en constante atención a los medios tecnológicos pese a que su jornada de labores haya culminado.

Guzmán y Lozada (2021), en el trabajo de investigación de grado denominado *La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador*, presentaron como objetivo examinar las garantías que se proponen en la desconexión digital en torno a la seguridad y salud laboral; dentro del cual, determinaron los riesgos a los que se ven expuestos los prestadores por incumplir con su jornada de descanso. La metodología empleada fue de tipo descriptiva con enfoque cualitativo, que ha usado como técnicas de recolección de datos, el análisis documental y el corte, con los que se realizó el estudio de la normatividad colombiana y de derecho comparado a efectos de cumplir con los objetivos propuestos.

En esa línea, se obtuvo como resultado que, la legislación vigente relacionada con la desconexión digital o sus garantías mínimas, no está enfocada en la seguridad y salud, centrándose únicamente en la regulación de jornadas laborales y conceptos laborales como el salario, pese a que es un tema de gran relevancia porque, conforme se constató, las empresas no se encuentran efectuando una comprobación de las circunstancias de trabajo y de salud en el lugar en el que el trabajador efectúa sus labores remotas debido a la falta de intervención en seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se identificaron peligros psicosociales como fuente de riesgo para los teletrabajadores, por no poseer una línea concreta entre el horario de trabajo y la desconexión digital, exponiéndose a trabajos extensos, disponibilidad permanente y sobrecarga laboral, sumándose a ello cargas emocionales como consecuencia de factores externos: entre los cuales, familia, sociedad y personalidad, que incrementan estos riesgos; de igual forma, se identificaron peligros físicos, biomecánicos, locativos y psicosociales.

Por tanto, se concluyó que la jornada de descanso que tienen los trabajadores, se convierte en el espacio para que estos puedan realizar diferentes funciones de índole personal y familiar, estableciendo una ecuanimidad entre sus labores, su vida y su ámbito familiar; por ello, las empresas deben priorizar que los trabajadores cuenten con su descanso, intervenir y vigilar los peligros de salud y seguridad en el teletrabajo, así como la protección de la integridad de tipo física y mental cuando cumplan sus labores. Para lograr tal fin, se especifica la necesidad de una legislación que reglamente de forma profunda el trabajo a distancia para evitar la trasgresión a los derechos del trabajador como a su descanso y tiempo libre, con la fijación de sanciones por su incumplimiento.

Bautista *et al.* (2020), en su tesis *El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana*, analizaron el desarrollo del derecho a desconectarse digitalmente en el nivel internación y su incidencia en la normativa de Colombia, tuvo un diseño metodológico de carácter descriptivo de investigación documental con enfoque cualitativo a fin de interpretar las distintas realidades en las que

germinaron las bases documentales consistentes en Constituciones, jurisprudencia, leyes laborales, revistas de índole científico, entre otros.

Llegaron a la conclusión que, dentro de la normativa colombiana, se contempla la protección y el resguardo al derecho a la desconexión digital que legitima su invocación ante un juez para ser tutelado dentro de las excepciones que se regulan o en el contenido de una demanda laboral; sin embargo, la protección que se instaura a este derecho se visualiza tenue y disimulada, por ello se han propuesto proyectos legislativos para su ordenación y, además, genera que los trabajadores se muestren reticentes a entender que les asiste este derecho, más aún cuando de la jurisprudencia se evidencian posturas difusas sobre ello.

De igual manera, se concluyó que el derecho a la desconexión laboral se concibe dentro del conjunto de normas que regulan el derecho al descanso, su disfrute, la prohibición de acoso al trabajador, entendiéndose en el plano internacional que lo pretendido al garantizar el derecho de desconexión es resguardar el descanso y todo lo que representa, esto es, los derechos fundamentales que se garantizan son los mismos que frente a cualquier vulneración por parte del empleador y podrán ser tutelados en la vía judicial y constitucional.

Zubeldía y López (2021), en su trabajo de fin de grado *El derecho a la desconexión digital y la nueva regulación del teletrabajo*, efectuaron un estudio acerca de la nueva ordenación de la desconexión digital dentro del ordenamiento jurídico español y su especial relación con el teletrabajo como nueva modalidad de trabajo instaurado, en

razón a los confinamientos domiciliarios para evitar la expansión del Covid-19. Para la metodología, hicieron una búsqueda activa de información sobre las variables desconexión digital y teletrabajo en bases de datos informatizadas, así como de jurisprudencia sobre el tema en portales web.

En tal investigación, concluyeron que, con la aprobación de normativa relacionada con la protección de datos y derechos digitales, además del teletrabajo, se resalta de forma especial el derecho a la desconexión digital en el plano laboral para poder resguardar que, fuera del tiempo de labores los empleados gocen de descanso, garantizando a la par el derecho a la intimidad personal y familiar. Asimismo, se evidenció que la realización de labores en domicilio intensificado en pandemia ha generado la desaparición de la frontera entre horario de trabajo y de descanso, siendo necesaria una regulación empresarial de este derecho, en el que entra a tallar la negociación colectiva para esta tarea.

Por añadidura, también se concluyó que, resulta fundamental una regulación del derecho a la desconexión digital referida a la salud de los trabajadores, debido a que se ha producido un incremento de enfermedades como la depresión y el estrés a causa del teletrabajo, problemas de aislamiento, fatiga de tipo física y emocional, ansiedad, entre otras, a las que se suma la dependencia a las tecnologías como un factor nuevo a tomar en cuenta para el cumplimiento efectivo de este derecho y lo que acarrea.

## **b. Antecedentes nacionales**

Mora y Puma (2020), en su tesis de licenciatura intitulada *La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital en la jornada laboral remota en el Perú*, establecieron la relevancia de instaurar una correcta reglamentación del derecho a desconectarse de forma digital en la jornada de tipo remota. En su diseño metodológico, el enfoque llevado a cabo fue cualitativo y tuvo como unidad de estudio al D. U. 127-2020 que encierra este derecho; además, utilizaron como técnicas: la revisión documentaria y la entrevista. Dentro de su población, encontraron trabajadores de ambos sectores laborales, mientras que del muestreo se determinó que, el 80 % de los entrevistados están al tanto del tema y a favor de que se norme este derecho, y el 20 % no sabe del tema, pero están conformes con el cambio de regulación.

Por tanto, dentro de sus conclusiones, se arribó a que en la normativa peruana es vital realizar una apropiada normación del derecho a la desconexión digital por medio de una ley específica que concretice el alcance, formas de vulneración y sanciones para generar seguridad jurídica a los trabajadores cuyo derecho será garantizado, tomando en consideración la pandemia que atraviesa la sociedad y el uso masivo que se da a las TIC's.

De igual forma, se concluyó que, en el Perú se advierten sentencias sobre vulneraciones al derecho a la dignidad, salud, intimidad, descanso, jornada laboral y libre desarrollo familiar y personal en razón de que muchos de los trabajadores son

constantemente hostilizados por requerimientos de sus jefes a través de medios tecnológicos fuera del horario de trabajo, situación donde toma protagonismo el derecho a desconectarse de estos medios para velar por los derechos de índole laboral y fundamental de los trabajadores que ejercen la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto.

Cerna (2020), en su tesis *La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019*, tuvo como objetivo fijar la importancia de la desconexión digital para la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group y aplicó como instrumento el cuestionario a la población, la que estuvo conformada por los trabajadores del área de planificación y mantenimiento de la referida empresa.

Dentro de sus conclusiones, se resaltó la importancia de la desconexión digital como un derecho a ser cumplido dentro del área laboral por ser efectivo para el derecho al descanso del trabajador de Austral Group, mediante la corroboración que se hizo en la encuesta, la cual arrojó que el 70 % de los que fueron interrogados, manifestaron que se afectó su tiempo de descanso mediante los componentes digitales.

Asimismo, con relación a la desconexión digital y su afectación, se explica que se refiere a la ausencia de libre determinación para el disfrute de su tiempo libre, de su derecho a descansar sin interferencias, contrastándose ello en que el 52 % se encontraba en discordancia sobre la atención de situaciones laborales fuera del horario de trabajo; además, el 52 % manifestó que su carga de trabajo carece de

razonabilidad en base a su capacidad y compromiso durante su jornada laboral y, el 74 % refirió que se interrumpía su descanso por cuestiones de trabajo, trasgrediendo su derecho.

López (2018), en su tesis de licenciatura *Afectación del derecho a la desconexión digital por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*, se propuso determinar la necesidad de una regulación normativa para evitar la trasgresión del derecho a la desconexión laboral por medio del uso de la tecnología de la comunicación con respecto a la duración de la jornada de trabajo en el Perú. El tipo de investigación fue dogmática-teórica, de diseño no experimental, transversal y descriptivo-explicativo, en el que empleó el método inductivo y deductivo, así como el hermenéutico, exegético y la argumentación jurídica; además, utilizó las variables: el uso de las tecnologías de la comunicación por el empleador (independiente) y la afectación al derecho a la desconexión digital (dependiente).

En las conclusiones del trabajo, se advirtió que, al existir un vacío legal con relación al derecho a desconectarse digitalmente, este es aprovechado por las empresas para la invasión del espacio de uso personal del trabajador a través del uso de la tecnología, facultando al empleador de perturbar en su tiempo de descanso, limitando el uso, disfrute y vulnerando la jornada de descanso dispuesta.

Además de ello, se determinó la gran vinculación entre el derecho a la desconexión con diversos derechos de naturaleza fundamental del individuo, en tanto la finalidad del primero va más allá de resguardar el descanso del trabajador, la conciliación de

su vida laboral, personal y familiar, pues evita situaciones que puedan generar una aflicción a su salud, vinculada al derecho a la vida. En tal sentido, se evidencian situaciones en las que se requieren mecanismos idóneos para evitar riesgos procedentes de la escala de aumento laboral, el incremento del estrés y la dilatación del tiempo de trabajo.

Sánchez (2020), en su tesis titulada *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto*, sostuvo el objetivo genérico de determinar la necesidad de una regulación de la desconexión laboral en calidad de medio de protección de la jornada laboral frente a las novísimas formas de trabajo, empleó una investigación de tipología mixta (cuantitativa y cualitativa) con un diseño no experimental, teniendo como población y muestra a trabajadores asalariados del ámbito privado y público de Lambayeque, en el que aplicó el método no probabilístico, seleccionando un conjunto de 50 trabajadores. Asimismo, como variables tuvo: regulación de la desconexión laboral (independiente) y el teletrabajo y trabajo remoto como nuevas formas de trabajo (dependiente).

Entre los resultados y conclusiones, logró establecer la necesidad de una ordenación del derecho a desconectarse laboralmente, para proteger el derecho a la jornada laboral, el descanso y salud del trabajador, respaldándose en que el 76 % de los encuestados consideraba necesaria una normativización y el 86 % afirmó la necesidad que se sancionase al empleador que vulnera este derecho. Obtuvo como conclusión que, se trasgredió la jornada laboral con la nueva modalidad de trabajo, sobre todo por el incremento de las tecnologías en el campo laboral; puesto que, el

72 % de los trabajadores indicó que no se respetaba la jornada máxima de trabajo en estas formas laborales, el 80 % refirió que se justifica en lo digital del trabajo para dar más carga, el 84 % afirmó realizar asignaciones laborales fuera de su horario y el 78 % aseveró que se extendió su jornada en comparación con la que ejecutaba presencialmente.

En ese sentido, se propuso un proyecto legislativo para normativizar este derecho aplicable para ambos sectores, como norma independiente que dotase de contenido al derecho, indicase su efectivo ejercicio y garantía, así como las sanciones correspondientes a su falta de acatamiento, facilitando la promoción por parte del gobierno de las condiciones para la utilización adecuada de las herramientas tecnológicas en las labores.

Távora (2019), en su tesis titulada *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*, propuso impedir el abuso por parte del empleador de su poder de dirección en el uso de las TIC por medio de una regulación del derecho a la desconexión laboral en el ordenamiento normativo peruano. Así, dentro de las conclusiones del trabajo indicó que, en el ordenamiento peruano se advierten pronunciamientos en torno al derecho a la intimidad del trabajador y su vulneración por medio del uso de las TIC, pero no existen pronunciamientos relacionados con el derecho al descanso, menos aún una legislación que lo regule para evitar que por medio de estas herramientas el empleador, a través de su poder de dirección, requiera al trabajador fuera de su horario de trabajo y con ello, evitar la trasgresión de sus derechos de índole

fundamental, entre los cuales, al descanso, tiempo libre, conciliación de la vida familiar y persona, y a su salud.

### **1.1.2. Bases teóricas**

#### **1.1.2.1. Constitucionalización de los derechos laborales**

La constitucionalización de los derechos laborales en Perú comenzó a partir de la Constitución de 1920, promulgada el 18 de enero del referido año, donde se desarrolló el derecho a garantizar la libertad de trabajo, así como las condiciones máximas por las cuales puede ser desarrollado un trabajo, los salarios mínimos y la obligatoriedad de una indemnización ante la circunstancia de encontrarse en un accidente laboral. A continuación, en la Constitución de 1933, promulgada el 9 de abril del aludido año, permitió regular la libertad de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, la participación de empleados y trabajadores de los beneficios de las empresas e igualmente sobre la seguridad, condiciones máximas de trabajo, indemnización por tiempo de servicios prestados y por accidente laboral, destacándose también el acceso a un salario mínimo.

Como se ve, ambas constituciones en materia laboral reflejaron un determinado avance que se mantuvo en la Constitución de 1979 y en la actual de 1993 referido al respeto y garantía de los derechos laborales, tanto en su aspecto colectivo como individual, al permitirse darle un lugar y auge a los derechos laborales que involucran los aspectos de la vida de los trabajadores en la relación laboral que tengan con sus empleadores en los diversos sectores productivos que están presentes a nivel nacional.

Efectivamente, la cristalización de los derechos laborales partió de un proceso evolutivo a partir de las diversas Cartas Magna, teniendo presente a las más icónicas a nivel internacional, como la Constitución mexicana de Querétaro de 1917 y la Constitución alemana de 1919, las que marcaron la pauta sobre la necesidad de reflejar la defensa y las mejoras de la vida laboral de todos los ciudadanos, advirtiéndose que los derechos laborales de los trabajadores deben ser incluidos en los textos legislativos para reflejar no solo el sistema de protección debido, sino que, además, se permita tener la reglamentación de las reglas de juego en el marco de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, en el aspecto de los derechos laborales de carácter individual como en el caso de los colectivos.

Aunado a ello, siguió la Constitución española de 1931, promulgada el 9 de diciembre de dicho año, donde saltó a la vista la consagración de los derechos laborales de los trabajadores a partir de que reflejasen las condiciones mínimas para la existencia de un trabajo digno y que se brindase un mínimo de garantías a los trabajadores ante los casos de indemnización por accidente laboral, seguro de vejez, invalidez, muerte, derecho a la remuneración justa, entre otros. Y desde luego, la Constitución peruana de 1920 que marcó un antes y un después en el Estado nacional para alcanzar un significativo avance en torno a los derechos laborales para los trabajadores en aras de conseguir un contrato de carácter individual o colectivo. Pues bien, estas constituciones tanto la española como la peruana se mantuvieron vigentes en la consagración por regulación de los derechos laborales en la actual Constitución española de 1978 y en la actual Constitución peruana de 1993.

En ese sentido, los derechos laborales quedaron determinados por normas internacionales tales como: la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 22 al 25), el Convenio Europeo de Derechos Humanos (artículo 4), la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 6), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículos 6 al 12), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales conocido como “Protocolo de San Salvador” (artículos 6 al 9) y por el extenso bagaje de convenios de la OIT. Por eso, las necesidades de los derechos laborales que han tenido de avanzada en las normas internacionales incluidas en la conceptualización e incluso dando lugar al control de convencionalidad que implica seguir con la tutela de derechos fundamentales que radica no solo a la luz de la Constitución, sino que sea conveniente en la realización de la ley que haya sido determinada, en la consideración por ratificación de los instrumentos internacionales.

Por eso, de acuerdo con Suárez (2018), la constitucionalización conforma un proceso que no es estático, sino cambiante y movable, que adapta los derechos de índole fundamental en el campo laboral; los cuales, han impactado y exigido una reestructuración de la forma típica en que se los ha concebido, mismos que, a distinción del ámbito civil, donde la igualdad se erige como una regla general en el campo laboral.

En tal sentido, la constitucionalización del derecho laboral en Perú dio un gran paso e inicio en la Constitución de 1979, en cuyo preámbulo se definió al trabajo como

deber y derecho de las personas, que representa la base del bienestar en la nación, incorporándose un capítulo en el que se desarrolla el derecho a una remuneración justa y la mínima vital, protección contra el desempleo, la jornada laboral, horas extra, beneficios sociales, protección especial a mujeres y menores, sindicalización, entre otros.

Luego de ello, hizo lo suyo la Constitución de 1993, la que englobó lo más relevante y pertinente en menores artículos para distinguir lo sustancial de los derechos y enunciar su configuración legal. Así, los derechos laborales reconocidos expresamente en la Carta Magna están descritos desde el artículo 22 hasta el artículo 29; entre ellos, la protección a la dignidad del trabajador, la libertad de trabajo, el derecho a una remuneración suficiente y equitativa, al pago de beneficios sociales y la prioridad frente a otras obligaciones del empleador, a la jornada máxima laboral, a los descansos remunerados, su disfrute y compensación; los principios laborales a la no discriminación, el reconocimiento del carácter irrenunciable de los derechos y la interpretación favorable al trabajador, así como los derechos de naturaleza colectiva y la protección ante el despido arbitrario.

Asimismo, no solo a nivel normativo la constitucionalización de los derechos fundamentales del trabajador ha tenido cabida también jurisprudencial. El Tribunal Constitucional no es ajeno a ello, en el Exp. N.º 0206-2005-AA/TC (Caso Baylón Flores), en carácter de jurisprudencia vinculante, indicó la competencia constitucional para resolver materias laborales como despidos sin causa, fraudulentos y nulos serán en el proceso de amparo, mientras que los demás derechos,

corresponderán ser analizados en la vía ordinaria, en razón de que el contenido del derecho de naturaleza constitucional a una protección apropiada contra el despido arbitrario conlleva una indemnización o reposición, dependiendo de lo escogido por el trabajador; y si esto no se efectiviza en la vía ordinaria, el amparo será por vía idónea (fundamentos 6 y 7). Ello, en razón del carácter urgente de protección que se requiere en estos casos, conforme se vio anteriormente con relación al despido sin causa, la STC Exp. N.º 1124-2001-AA/TC y Exp. N.º 976-2001-AA/TC (Caso Llanos Huasco).

Asimismo, en la sentencia analizada, el Tribunal ha indicado que los criterios de la jurisdicción constitucional, en la dilucidación de controversias de naturaleza laboral individual, independientemente del ámbito en el que se halle el trabajador, han sido hondamente flexibles y amplios, sin perder el carácter subsidiario que caracteriza al proceso de amparo, las controversias laborales han sido cada vez más acogidas por esta vía constitucional para un mejor resguardo del derecho al trabajo, y a la vez, una eficacia inmediata.

Por ello, el reconocimiento constitucional de la protección del despido sin causa constituyó un paso de gran trascendencia para la constitucionalización de los derechos laborales. Conforme lo ha resaltado la Corte Suprema en la Casación N.º 10648-2017-Lima, la interpretación en torno a la resolución unilateral del contrato de trabajo tiene que ser acorde con el artículo 27º de la Constitución, relacionado con las tres formas de protección frente al despido: la tutela resarcitoria por medio de la reposición, la tutela resarcitoria por medio del pago de una indemnización y la tutela

mediante un seguro de desempleo u otro similar (considerado octavo), siguiendo los lineamientos del expediente N.º 01647-2013-PA/TC sobre reposición al empleo.

En esa línea, conforme observa Landa (2013), en las sentencias de naturaleza constitucional, se han dilucidado derechos fundamentales laborales también de índole individual como la libertad, la igualdad y la no discriminación, la jornada de trabajo atípica, la protección contra el despido y la remuneración; de igual forma, con los de carácter colectivo como la sindicación, la huelga y la negociación colectiva, por lo que se ve que dicha fundamentación alegada primariamente, ha sido revertida.

Con especial mención, el órgano supremo constitucional se ha pronunciado respecto al derecho a la jornada máxima de trabajo en la STC Exp. N.º 4635-2004-AA, en la que señala que en el país se declara a nivel constitucional una jornada máxima de 48 horas por semana mediante una norma que, al ser la más protectora, predominará por sobre cualquier otra disposición de naturaleza convencional que se imponga y que determine una jornada mayor, debiendo implantarse una jornada laboral con una limitación razonable, vinculándola estrechamente con el derecho al disfrute al tiempo libre, reconocido constitucionalmente en el artículo 2, inciso 22, de la Carta Magna; al igual que al derecho a la salud, contenido en el artículo 7.

Así, la relevancia de fijar una jornada máxima en el trabajo, sea de forma diaria, semanal o mensual, busca restringir la potestad del empleador y con ello, mantener un equilibrio, dado que es parte de este derecho: el respeto al descanso, el disfrute

del tiempo libre y la razonabilidad del horario de trabajo, reconocidos por diversos tratados y declaraciones internacionales (Ulloa, 2019).

En esa línea, Ugarte (2008) indicó que, en este novísimo paradigma, el punto resaltante era la consideración de que las reglas de carácter constitucional poseen plena eficacia vinculante, dentro de las cuales se incluyen con especial trascendencia las que regulan derechos fundamentales (eficacia de tipo directa de la Constitución) y que son pasibles de generar efectos jurídicos de forma inmediata.

#### **1.1.2.2. Vinculación del empleador con los derechos fundamentales del trabajador**

El papel del empleador, con relación a los derechos del trabajador, adquiere especial fundamentación; como primer punto, desde el origen y la naturaleza del derecho del trabajo. Esto es así porque el derecho laboral surge como resultado de la indudable desigualdad en materia económica de las partes constitutivas de la relación laboral; así, por una parte, el trabajador, quien dispone su fuerza de trabajo y su mano de obra; y, por otra parte, el empleador, persona que se favorece de las labores ejecutadas por el trabajador, lo que conduce a que la posición que ostenta el empleador se imponga sobre el trabajador y este se suma en condiciones indignas y precarias para la realización de sus funciones (Landa, 2014).

El artículo 23 de la Constitución peruana refleja el contenido de esta vinculación entre el empleador y los derechos fundamentales del trabajador, al indicar en el tercer párrafo: que ninguna relación laboral implica la limitación del ejercicio de los

derechos constitucionales del trabajador, ni desconocer o afectar la dignidad de este. En sintonía con ello, el Tribunal Constitucional fundamenta la facultad directiva del empleador y sus límites, conforme se aprecia de la STC Exp. N.º 02208-2017-PA/TC, al mencionar que, si bien la ley reconoce atribuciones determinadas al empleador como la facultad directiva, fiscalizadora y disciplinaria de las obligaciones del trabajador, estas deben ser usadas mediante mecanismos idóneos teniendo en cuenta las garantías previstas constitucionalmente consistentes en el resguardo de los derechos del trabajador y su no vulneración, debiendo efectivizar instrumentos aptos lograr ello (fundamentos 4 a 7).

En esa línea, en el expediente 1058-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional resolvió que, el empleador quebrantó el derecho a la reserva de comunicaciones, a la intimidad y la garantía de judicialidad del trabajador, al haber accedido a sus herramientas informáticas sin su autorización previa para conseguir pruebas para su despido, fundamentando que pese a que el empleador ostenta facultades de organización y sanción en caso el trabajador incumpla con sus obligaciones, ello no significa que sus derechos de naturaleza constitucional se vean limitados conforme lo prevé el artículo 23 de la Constitución (fundamento 16). De igual forma, en la STC Exp. N.º 04622-2009, el Tribunal determinó la vulneración del derecho al trabajo y al debido procedimiento por no haber remitido previamente carta de preaviso de despido con la imputación de cargos, para que pueda ejercer su derecho a presentar sus descargos.

Cambiando de tema, la Corte Suprema, acogiendo las prescripciones constitucionales, se pronunció acerca de los límites del *ius variandi* y la subordinación en la Casación Laboral N.º 18554-2015-Huánuco, al delimitar que en toda medida que tome el empleador en virtud del *ius variandi*, se deberá contrastar si tal acto es manifiestamente arbitrario y viola de manera clara, directa y grave los derechos de índole fundamental del trabajador o de su núcleo familiar, por ello debe ceñirse a criterios de razonabilidad cuando se presente una colisión con los derechos del trabajador (fundamento jurídico noveno y décimo cuarto).

Además de ello, este órgano se pronunció en la Casación N.º 254-2018-Lima, al precisar que, si se logra acreditar que el empleador efectuó una acción, en el marco del *ius variandi* con el fin de producir un perjuicio al trabajador, se configurará un acto de hostilidad equiparable al despido (fundamentos jurídicos sexto y séptimo). Todo ello deja claro que, el destinatario de la norma comprendida en el artículo 23 de la Constitución viene a ser el empleador, quien debe equilibrar sus facultades inherentes a su posición en la relación laboral para evitar la afectación de los derechos del trabajador.

Por un lado, el empleador al tener la facultad de ejercitar su poder de control y vigilancia sobre el trabajador, se encuentra sometido a límites tanto internos como externos: los primeros, encuentran su cimiento en los criterios de funcionabilidad y razonabilidad, y hacen referencia a la legitimidad del control, mismo que tiene como rango límite el contenido de la prestación ejecutada por el trabajador, prohibiéndose cualquier forma de control que se ubique más allá de ello, sin que este control de la

prestación sea ejercido con arbitrariedad o abuso; por otro lado, los segundos, encuentran su origen en la normativa, específicamente en los derechos fundamentales del trabajador, erigiéndose estos como límite inabordable a la facultad de control y vigilancia por el empleador, siendo este el encargado de resguardar estos derechos y respetarlos (Blancas, 2010).

También, Landa (2014) ha precisado que incumbe a los empleadores el deber de poner fin a la situación de desigualdad de índole material que se genere en el ámbito interno laboral, poniendo como ejemplo la distinción que se hace entre hombres y mujeres con relación a la vulneración del derecho a la remuneración equitativa, dado que esta situación no corresponde a la protección establecida por la norma constitucional.

Por otra parte, las formas de afectación de estos derechos fundamentales por parte del empleador, se pueden visualizar de distintas maneras: se puede infringir el contenido esencial del derecho de forma directa o se puede adoptar una medida sin justificación suficiente que conduzca a la idea de la vulneración del principio de ponderación como único parámetro, que determine la afectación del derecho del trabajador en términos de proporcionalidad (Ferrada y Walter, 2011).

De esta manera, la lógica propia del derecho laboral no es brindar protección a las zonas de autonomía de los individuos, sino detener los contingentes abusos que se pueden enmarcar en una relación de poder que se define como mando y obediencia,

misma lógica que está anotada en el carácter genérico de los derechos de índole fundamental (Ugarte, 2008).

Por todo ello, es de precisar que el empleador se erige en el principal destinatario de las normas laborales, y así se convierte en el principal responsable en garantizar su cumplimiento, pues la parte esencial del derecho fundamental al trabajo engloba los derechos del trabajador dentro de una organización o persona natural que irradie un poder de dirección, control y sanción sobre este, por ello la necesidad de la preponderancia de la fiscalización que se realiza al empleador para constatar su apego a las normas que regulen derechos fundamentales del trabajador.

### **1.1.2.3. Derechos fundamentales relevantes en la relación laboral**

La significación del trabajo como un bien jurídico imprescindible es incuestionable, al haberse positivizado en la norma de mayor rango y jerarquía, es decir, el Estado, con base en la democracia y en un contenido social; decreta su expansión en lo laboral por medio de la promoción de mínimos básicos calificados como derechos fundamentales, siendo el principio de igualdad el criterio preponderante de su protección (Vega y Martínez, 2002).

Por ello, resulta determinante establecer cuándo se está ante la existencia de una relación jurídica laboral y los efectos que esta genera con respecto a la disparidad entre empleador y trabajador. El Tribunal Constitucional sentó doctrina

jurisprudencial vinculante en la sentencia contenida en el Exp. N.º 1124-2001-AA, en el que resaltó la eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales en razón del artículo 38 de la Constitución, definiendo que todo acto que provenga de una persona que procure su desconocimiento, resultará de forma inexorable inconstitucional.

Así, el Tribunal se cimentó en la relación laboral, indicando que esta delinea una disparidad en la que el empleador ostenta un estado particular de ventaja ante el cual el derecho de naturaleza constitucional se forja en un ámbito tuitivo con relación al trabajador, comprendiendo que las facultades reconocidas al empleador no pueden convertirse en un ejercicio irrazonable que vacíe de contenido los derechos del trabajador; y, a partir del artículo 23 de la Constitución, se debe abordar toda controversia jurídica emergida de la relación jurídica entre empleador y trabajador (fundamento sétimo). De igual forma, en la STC N.º 976-2001-AA, se pronunció respecto a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y el respeto que se deben tener dentro de la relación laboral.

En esa línea, la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 11453-2017-Lima destacó la importancia del principio de irrenunciabilidad al negar de validez legal toda acción del trabajador que infiera una dimisión a sus derechos, siendo uno de los fines impedir que el trabajador apremiado por la necesidad del trabajo acepte imposiciones del empleador en condiciones en las que los derechos fundamentales se encuentren siendo trasgredidos (fundamento cuarto).

Ahora bien, en el marco del derecho laboral, se advierten dos formas en las que se pueden clasificar los derechos fundamentales: específicos e inespecíficos; dentro de los primeros, están los derechos fundamentales en sentido estricto, los que se hallan tipificados y resaltados en la Constitución de forma directa, dentro de los cuales se encuentran los derechos de defensa o protección que ostentan los trabajadores frente al Estado, a su empleador o a los particulares tales como: la huelga, la estabilidad laboral, la remuneración mínima y la libertad sindical; mientras que, los segundos, los derechos inespecíficos, son los derechos que tienen todos los individuos pero que encuentran especial consideración y tratamiento en el círculo de una relación laboral (Suárez, 2018).

Así, se tiene entre los derechos fundamentales específicos al derecho de acceder a un puesto de trabajo, a no ser despedido sin causa justa, a una remuneración equitativa y suficiente, a una jornada de trabajo que no supere las 8 horas diarias o 48 horas semanales, al descanso semanal y anual remunerados, a la igualdad de oportunidades, a la sindicación, a la negociación colectiva y a la huelga, a gozar de beneficios sociales y de las utilidades de la empresa, entre otros, mismos que se engloban en los artículos 22 al 28 de la Carta Magna.

Por añadidura, conforme precisa Pasco (2012), dentro del catálogo de los derechos inespecíficos laborales, los más relevantes en la relación de trabajo son: el derecho a la igualdad y su vertiente correlacional, a la no discriminación, a la libertad religiosa e ideológica, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, a la reunión, la libertad de información y de expresión, al debido procedimiento, derecho a no ser

sancionado por actos u omisiones que al lapso de producirse no hayan sido consideradas como infracciones o faltas, no constituyendo un catálogo cerrado de derechos (p. 26).

Con relación a estos derechos inespecíficos, uno que encuentra particular importancia es el derecho a la intimidad del trabajador, el cual ha generado problemas en torno a su integración en la relación de trabajo y los límites que se exigen imponer a los derechos fundamentales del trabajador en función al respeto de los derechos del empleador (Vivas, 2007).

En tal sentido, debe tomarse en cuenta que las tecnologías de la información intensifican el control empresarial a la par que intensifican la posibilidad de limitar los derechos del trabajador: como el derecho a la intimidad y a la protección de datos, así como al secreto de las comunicaciones cuando se constatan controles del empleador sobre ordenadores y móviles, derechos que resultan transgredidos si son sometidos a limitaciones carentes de justificación, desproporcionales o sin sustento legal, por lo que las medidas que tome el empleador deben ser de tal magnitud que se respete la dignidad, la vida privada y la protección de datos del trabajador (Sáenz, 2017).

En síntesis, se tiene que los derechos fundamentales pueden ser tanto específicos, por estar consagrados de forma expresa como derechos que únicamente pueden ser ejercidos dentro del ámbito laboral; mientras que, los inespecíficos, son derechos fundamentales que ostentan todas las personas en general, pero que adquieren

especial importancia dentro de la relación laboral, por lo que su tratamiento jurídico ha sido materia de un desarrollo distinto en aras de garantizar su funcionamiento y eficacia.

#### **1.1.2.4. Principios constitucionales de los derechos laborales**

Los principios de las relaciones laborales, al estar patentes en la norma de mayor jerarquía como lo es la Constitución, el tratamiento y regulación de estos, exige la propensión hacia la igualdad, la no discriminación en la defensa de la persona y el respeto de su dignidad, vinculados al derecho de un trabajo decente, el cual se logra por medio del incentivo al acceso al trabajo digno, estable y adecuado, desarrollado en un marco propicio para que las condiciones de índole laboral aseguren al trabajador y su entorno familiar (Sandoval y Delacruz, 2019).

De igual forma, Neves (2018) expresó que la plasmación de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico constitucional origina que estos posean mayor relevancia al ser concebidos como un bien superior en la normativa, además que fungen como criterio interpretativo para el conjunto del articulado laboral y el reconocimiento de todos los principios base del derecho del trabajo, producto del carácter protector que este ostenta, aunque su denominación no esté consagrada expresamente.

Así, se distinguen los principios reconocidos expresamente en la Constitución como el principio de irrenunciabilidad, en el artículo 26.2; el principio de igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación, en el artículo 26.1; y el principio

*in dubio pro operario*, en el artículo 26.3. Además, el principio de primacía de la realidad, de continuidad laboral, de razonabilidad y de buena fe que se derivan de las disposiciones constitucionales.

#### **1.1.2.5. Principio de irrenunciabilidad de derechos**

El artículo 26, inciso 2, de la Constitución, destaca como un principio que se debe respetar en la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos en la normativa constitucional y legal.

Este principio, conforme identifica Pacheco (2015), debe ser compaginado con la imposibilidad de desconocer o limitar el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador, prescrito en el artículo 23 del mismo cuerpo normativo, y se fundamenta en la indisponibilidad de los derechos laborales y su garantía efectiva, de su disfrute por parte de quien tiene una posición de subordinación en la relación laboral, a fin de que no se incumplan o vulneren.

En la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 008-2005-AI, reconoció el principio de irrenunciabilidad de derechos como la prohibición de actos de disposición por parte del trabajador, en calidad de titular de un derecho de naturaleza laboral, mediante el fundamento que las normas taxativas que protegen derechos laborales son de orden público y ostentan una aptitud tuitiva para la parte más débil de la relación laboral (fundamento jurídico 24). Siendo así, este principio

se convierte en el primer paso que garantiza el efectivo reconocimiento de los derechos del trabajador en la relación laboral.

#### **1.1.2.6. Principio de igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación**

El artículo 26, inciso 1, de la Constitución regula que la relación laboral debe ser respetuosa de la igualdad de oportunidad, proscribiendo la discriminación. Con base en ello, el Tribunal Constitucional definió este derecho como la igualdad de trato que obliga a que el comportamiento, sea del Estado o de un particular en lo que respecta a las actividades laborales, no fomente una distinción no razonable que conlleve a la arbitrariedad, apareciendo esta cuando se afecta al trabajador por sus características innatas como ser humano o se vulnera la cláusula de no discriminación establecida en la normativa constitucional (Exp. N.º 0008-2005-AI/TC, fundamento 23).

De igual forma, en el Exp. N.º 04922-2007-AA, el Tribunal Constitucional ha indicado que la discriminación en materia laboral se acredita en razón de dos tipos de acciones: por acción directa, cuando el comportamiento del empleador genera una distinción fundamentada en una razón carente de constitucionalidad, razonabilidad y proporcionalidad; y por acción indirecta cuando el empleador fomenta una distinción basada en una discrecionalidad de tipo antojadiza y veleidosa con apariencia de “legalidad” o “constitucionalidad”, encerrando un contenido intrínseco discriminatorio (fundamento 10).

En este sentido, la Corte Suprema, en la Casación Laboral N.º 12033-2015-Del Santa, ha indicado que el principio de igualdad y su correlativa no discriminación, no constituye una facultad de las personas para la exigencia de un trato igualitario en cualquier situación, sino que se encuentra orientado a la exigencia de un comportamiento y trato igual entre sujetos que se hallen en la misma condición, constituyendo discriminación laboral cuando se determina una diferenciación entre sujetos con idéntica situación y sin causa objetiva y razonable para dicha distinción. En este caso, la Corte Suprema declaró la existencia de actos de hostilidad por discriminación salarial cuando un trabajador ganaba una menor remuneración que otro servidor cuando mantenían la misma categoría y realizaban la misma labor, reflejando la importancia de este principio al interior de la relación laboral.

#### **1.1.2.7. Principio protector**

La doctrina y la jurisprudencia, a nivel nacional e internacional reconocen que este principio laboral, cimentado en la desigualdad inherente a la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador, contiene tres manifestaciones: (i) *in dubio pro operario*; (ii) la norma más favorable, y (iii) la condición más beneficiosa, la primera contenida en el artículo 26.2 de la Constitución, la segunda en el artículo III de la Ley Procesal de Trabajo y la tercera por la jurisprudencia de la Corte Suprema (Pacheco, 2015).

En ese sentido, la STC N.º 00016-2008-PI/TC, el Tribunal reconoce al principio protector y de favorabilidad laboral y los abarca desde tres puntos: la condición más

beneficiosa para el trabajador, el *in dubio pro operario* y la norma más favorable, cuyo factor en común es la preponderancia, en caso de duda, de lo que resulte más beneficioso o favorable para el trabajador (fundamento jurídico 11).

Así, se conceptúa al *in dubio pro operario* como un mecanismo de interpretación frente a la incertidumbre del sentido de una norma, debiendo optarse por la interpretación que sea más favorable al trabajador y a sus derechos; mientras que, la norma más favorable al trabajador entra a tallar como criterio resolutorio de conflictos entre normas y su aplicación, debiendo prevalecer la norma que sea más favorable y amparable al trabajador; y, por último, la condición más favorable, escapa del plano normativo y hace referencia a que si la situación anterior que ostentaba el trabajador en la relación laboral era más beneficiosa, esta es la que debe ser respetada (Lalanne, 2016).

#### **1.1.2.8. Principio de primacía de la realidad**

El principio de primacía de la realidad concede primacía a lo que ocurre de forma efectiva en los hechos por sobre las formas, apariencias o denominaciones que las partes le hayan dotado al contrato, una especie de principio anti-fraude. En caso de existir discrepancia entre lo que se desprende de la realidad de los hechos producidos durante la vinculación laboral y lo que se ha formalizado en el contrato celebrado por el empleador y trabajador, debe prevalecer la realidad (Lalanne, 2016).

Este principio se encuentra reconocido por la jurisprudencia constitucional, en la que se le ha definido como un principio implícito en la normativa jurídica y, particularmente impuesto, dada la naturaleza tuitiva que refleja la Constitución, por medio de la cual, en caso de existir discordancia entre lo que se da en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe dar preferencia a lo que se encuentra en el terreno de los hechos, esto es, a lo que ocurre en la realidad, independientemente de que formalmente se describa lo contrario (STC N.º 3710-2005-PA/TC, fundamento jurídico 4).

#### **1.1.2.9. Principio de continuidad laboral**

Por otra parte, también se tiene el principio de continuidad laboral que se encuentra vinculado a la estabilidad laboral, derivada del artículo 27 de la Carta Magna que, en palabras de Pacheco (2015), es una manifestación del principio protector, también del principio de casualidad, conforme lo declarado por el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 1874-2002-AA/TC, fj. 3, en virtud del cual, la duración del vínculo laboral debe ser resguardado mientras subsista la causa que le dio origen; adicionalmente, resalta la preferencia por la contratación a tiempo indefinido y la excepcionalidad de la temporal, reconocida por la normativa legal laboral y los órganos jurisdiccionales.

Por consiguiente, el principio de continuidad en la relación laboral considera al contrato de trabajo como uno de naturaleza indefinida, que resiste a las distintas

circunstancias que, en el marco del desarrollo de la relación laboral, pueda alterar ese carácter, de tal forma que el trabajador pueda realizar sus labores mientras desee, pueda y exista la fuente de trabajo; además de ello, este principio se vincula a la vitalidad y resistencia de la relación de índole laboral en contraposición de las situaciones que puedan aparecer como motivo de su terminación, convirtiéndose así a la extinción del contrato de trabajo en una situación excepcional (Valdeiglesias, 2018).

#### **1.1.2.10. Otros derechos de relevancia constitucional**

Deben tomarse en consideración los principios del derecho laboral que han surgido del desarrollo jurisprudencial que se ha realizado no solo a nivel Constitucional, sino también a nivel de la Corte Suprema, que en muchos casos ha acogido los lineamientos constitucionales para el desarrollo de los mismos.

Entre estos, se destaca el principio de razonabilidad, el cual tiene un reconocimiento de gran trascendencia en el terreno constitucional, mismo que ha sido trasportado al ámbito laboral, pronunciándose respecto a este la Casación 3090-2015-Cusco, al precisar que este principio se entiende como un criterio vinculado íntimamente con la justicia y la esencia del Estado constitucional de derecho, expresándose como un mecanismo de interdicción de arbitrariedad en el empleo de las facultades de tipo discrecionales, debiendo existir siempre una relación razonable entre medios y finalidad, concepto que utiliza para fundamentar la imputación y gravedad de faltas en un procedimiento de despido (fundamento octavo).

Asimismo, resalta también el principio de buena fe, el cual adquiere mayor preponderancia en la ejecución del contrato laboral, imponiéndose la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para la realización del interés del empleador, así como para no trasgredir los derechos ajenos, resultando muy importante para el adecuado mantenimiento de las relaciones laborales que las partes actúen de buena fe (Casación Laboral N.º 6503-2016-Junín, fundamento décimo).

Por todo lo mencionado, es de indicar que todos los principios del derecho laboral han derivado o sentado sus bases en la norma constitucional que expresa, reconoce y desarrolla los derechos fundamentales de índole laboral, cuya interpretación se ha materializado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como organismo supremo de interpretación constitucional, al igual que en la jurisprudencia ordinaria, resaltando el rango constitucional de los principios anteriormente esbozados.

### **1.1.2.11. Derecho a la desconexión digital laboral**

#### **1.1.2.11.1. Concepto**

La desconexión digital emerge como una necesidad frente a los efectos y consecuencia de naturaleza negativa y perjudicial que desemboca de la utilización de las tecnologías que, pasando los límites y fronteras de lo laboral, perjudican a la esfera personal del trabajador, por lo que se considera la desconexión digital como derecho de los trabajadores a fin de efectivizar su tiempo de descanso, vacaciones,

permiso, al igual que el derecho a la intimidad personal y familiar que posee (Gutiérrez, 2020).

En ese sentido, se puede definir a la desconexión digital como el derecho que posee todo trabajador de no encontrarse en disponibilidad o sentirse en la obligación de acatar órdenes o requerimientos de su empleador mediante algún medio tecnológico cuando ya haya culminado su jornada laboral y, a la par, constituye un deber del empresario no importunar y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores dentro de la relación de trabajo, tales como: el descanso, la salud y la conciliación entre la vida personal y laboral; esto, en razón que este derecho surge a partir de la trasgresión de los derechos fundamentales de los trabajadores a garantizar el descanso y disfrute de su tiempo libre, al igual que la obligación del empleador de no hostigarlos fuera de su horario de trabajo (Chira y Távara, 2020).

De similar forma, Altés y Yagüe (2020) definen la desconexión digital desde una perspectiva empresarial, entendiéndola como la proscripción de comunicarse o efectuar un control a los trabajadores por medio de dispositivos electrónicos o digitales durante el lapso de descanso o vacaciones que estos presenten; y, de manera neutral, involucra el “apagado” de los dispositivos electrónicos fuera del horario de trabajo efectivo o incluso en otros instantes en los que, de forma contractual se haya de estar fuera de disposición de la empresa, todo ello con la finalidad de proteger bienes jurídicos implicados y protegidos por medio de este derecho al trabajador.

Adicionalmente, se ha instituido que el exceso de la jornada laboral que se encuentran viviendo los trabajadores forma parte del derecho a la desconexión digital en el cerco laboral, mediante el cual el trabajador, alejado del tiempo de trabajo legal o pactado de forma convencional, no tiene la obligación ni el deber de dar respuesta a las llamadas, mensajes ni correos que emita el empleador con relación al trabajo, labores u otros temas vinculados a sus funciones en la empresa (Trujillo, 2021).

De acuerdo con Puntriano (2020), si bien desde el ámbito jurídico no resulta regular un nuevo derecho, dado que los ordenamientos genuinamente contienen reglas y disposiciones que obligan al empleador a respetar los derechos que se pretenden garantizar por medio de la desconexión, como es la jornada máxima de trabajo; no obstante, sí resulta relevante considerarlo más como una garantía que como un derecho, así como dotarlo de contenido con especial énfasis en las sociedades en las que los derechos laborales no se respetan o se cumplen de forma mínima.

Así, la desconexión digital como derecho viene a ser un reconocimiento normativo que apunta a la protección de los trabajadores durante el tiempo que no desarrollen sus funciones en la jornada laboral determinada, coincidiendo este tiempo con los nominados períodos de descanso en el trabajo; por lo cual, se debe precisar que la protección no solo abarca los lapsos fuera de la jornada, sino durante el descanso diario, semanal o de carácter compensatorio de la jornada, por ejemplo, mientras el trabajador está haciendo uso de su feriado o utiliza los permisos proporcionados por el empleador (Camós y Sierra, 2020).

#### **1.1.2.12. Características**

Dada la naturaleza y surgimiento de la desconexión digital, se advierte que este es caracterizado por ser un derecho y a la vez un deber. Primero, un derecho que ostentan los trabajadores, que no solo está destinado a la preservación de la salud física y mental del trabajador frente a una carga extrema laboral, sino que también resguarda la dignidad del trabajador como valor y derecho protegido constitucionalmente; segundo, es un deber dirigido a los empleadores respetar y permitir que el trabajador tenga un espacio de aislamiento de cualquier herramienta digital que involucre a la relación de trabajo (Parédez, 2020).

Así, este derecho encuentra una gran peculiaridad en razón que, como afirman Camós y Sierra (2020), para que sea realmente efectivo este derecho, no solo se requiere que no exista la obligación de contestar o dar respuesta frente a intromisiones del empleador cuando no esté dentro de la jornada laboral, sino que también es necesario que exista un deber correlativo de no enviar comunicación durante este período; de lo contrario, la efectividad de este derecho en el plano práctico no se llevaría a cabo.

Asimismo, dentro de sus características, se tiene que este derecho engloba la protección y efectividad de otros derechos del trabajador conforme a su finalidad de entre los cuales, se tiene la jornada de trabajo como límite que debe ser respetado por el empleador, tanto en el ámbito público como privado; el derecho al descanso, y la importancia de efectuar una pausa obligatoria entre los días laborales, evitando superar más de 12 horas frente a un equipo electrónico; y, el derecho a la salud, dado

que mantenerse frente a una computadora durante varias horas del día ocasiona el incremento de estrés y perjudica la salud física y psicológica que, muchas veces, no es advertida por el empleador ni por el trabajador (Chira y Távora, 2020).

Por lo mencionado, se puede caracterizar este derecho a la desconexión digital desde dos puntos de vista: la positiva, que implica respetar y cumplir con el descanso y tiempo libre que goza el trabajador fuera de la jornada ordinaria; y una negativa, que genera la prohibición del empleador a exigir, obligar o requerir el ejercicio de las labores del trabajador, comunicaciones o solicitud de informes, consultas o favores relacionados con sus funciones desarrolladas para la empresa. Ambas fases o divisiones en las que se difumina este derecho, exigen su resguardo y protección al trabajador.

#### **1.1.2.13. Importancia del derecho a la desconexión laboral**

Según, Gutiérrez (2020), la desconexión digital ha adquirido gran trascendencia y relevancia en el derecho del trabajo; empero, su configuración aún se encuentra lejos de efectivizar la ausencia de intromisiones por parte de las empresas durante los tiempos de descanso; dado que, si bien hasta el momento no se ha evidenciado la voluntad de armonizar su regulación en el nivel europeo, existen varios países que ya han establecido una regulación a este derecho de las personas trabajadoras a gozar de un tiempo de descanso.

Acorde con Puntriano (2020), la desconexión es sumamente resaltante e importante desde un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, en particular por el deber que posee el empleador de prevenir y evitar que el trabajador esté perennemente en conexión, impidiendo que este pueda disfrutar del tiempo de descanso, sin obstáculos o interrupciones que conlleven a que este permanezca frente a las herramientas tecnológicas y, en consecuencia, afectar los derechos en mención.

Adicionalmente, se resalta la importancia de efectuar un uso razonable de los componentes electrónicos o tecnológicos mediante una correcta sensibilización en lo concerniente a la información de prevención de riesgos laborales, pues el uso desmedido puede generar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, siendo los empleadores los que deben procurar la prevención y advertencia acerca del impacto y las consecuencias de la tecnología sobre la salud laboral; de igual forma, instaurar estrategias de tipo organizacionales y de forma individual sobre buenas prácticas en la utilización de dispositivos electrónicos en el trabajo (Altés y Yagüe, 2020).

Por ello, las organizaciones tienen la facultad de considerar la opción de adoptar medidas determinadas para coadyuvar a la mejora del equilibrio entre vida laboral y privada de los empleados que trabajan a distancia, con la finalidad de permitirles desconectarse de forma efectiva del trabajo durante lapsos concretos, medidas entre las cuales se incluye el aseguramiento de que los trabajadores estén capacitados para realizar la desconexión digital en momentos específicos establecidos para su descanso y vida personal sin que genere repercusiones en su trabajo (OIT, 2020).

Un ejemplo de ello, es la política interna desarrollada por Telefónica. En España, Telefónica, UGT y CCOO firmaron un acuerdo el día 17 de julio de 2019 sobre la política interna de regulación del derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, acuerdo que parte de la premisa de considerar la desconexión digital como un elemento primordial para el logro de una mejor organización de tiempo. En ese sentido, se ha reconocido este derecho no solamente a los trabajadores a distancia o en domicilio, sino también a los que ejercen sus labores de forma presencial, garantizándose el derecho al descanso diario y semanal, los permisos, las licencias o incapacidades, así como el respeto a la intimidad y el derecho a la conciliación de la actividad de trabajo y la vida personal y familiar, incluyéndose al personal fuera del convenio (Pérez, 2020).

Debe tomarse en cuenta que, si bien España ostenta una regulación legislativa relacionada con el derecho a la desconexión digital (Ley Orgánica 3/2018 – Ley de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales), resulta importante que lejos de solo ser letra en papel, las empresas coadyuven a su efectividad mediante acciones y medidas activas, como el caso ejemplificado.

Además de ello, otros países han reconocido la importancia del derecho a la desconexión digital y prueba de ello es la incorporación formal y expresa del contenido de este derecho de forma legislativa en los últimos años. Entre estos países se encuentra Francia, con la *Loi* 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, Italia con la Ley N.º 81 de 22 de mayo de 2017, Chile por medio de la Ley N.º 21220 que modifica e incorpora el derecho a su Código de Trabajo, y Argentina a través de la Ley N.º

27555, que incorpora el régimen legal del contrato en el teletrabajo; sin perjuicio de las negociaciones colectivas que se incentivan por medio de las organizaciones al interior de cada país.

Por lo demás, para el efectivo cumplimiento y resguardo de este derecho, Chira y Távara (2020), pusieron de relieve la trascendencia de la actuación de inspección del trabajo con el fin de que contribuya a la detección y corrección de las trasgresiones al derecho a desconectarse digitalmente; y con ello, amparar la salud e integridad de los trabajadores, debiendo adecuarse esta fiscalización laboral a través de medios electrónicos, para la recepción de pruebas o evidencias por parte del trabajador que no se está respetando su descanso, que el empleador constantemente lo requiere fuera de la jornada laboral instituida, entre otras formas en las que se puede verificar el cumplimiento o no de estas prerrogativas que engloban y resaltan la importancia del contenido del derecho analizado.

Todo ello lleva a determinar la importancia del derecho a la desconexión digital y su resguardo por parte de los entes públicos encargados de velar por el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador; dado que, por medio de este se garantiza el derecho al descanso y al tiempo libre, además de otros derechos conexos como la salud del trabajador, la integridad, la intimidad y la jornada laboral máxima, más aún cuando todavía se está en una situación que coacciona a tomar mayores medidas en función al desarrollo de las labores y la modalidad de estas.

#### **1.1.2.14. Derechos fundamentales de los trabajadores con relación a la desconexión digital**

Conforme se ha expuesto, el derecho a la desconexión digital se erige como tal porque tiene la finalidad de proteger por medio de este, otros derechos que se encuentran relacionados y vinculados; puesto que, mientras se efectivice la desconexión digital del trabajador, se dará eficacia y pleno vigor a derechos laborales que se hallan comprendidos y del que resultan beneficiados a la par.

#### **1.1.2.15. Derecho a la jornada laboral**

El derecho a la jornada laboral es un derecho de carácter específico que encuentra vinculación directa con la Constitución al estar regulado en su artículo 25, en cuya letra prescribe que la jornada ordinaria laboral será de 8 horas por día o 48 horas por semana como rango máximo, distinguiéndose de las jornadas acumulativas, en las que solo se cumple la regla del rango máximo, dada su naturaleza atípica. De la misma manera, se instituye el derecho de los trabajadores a tener un descanso tanto semanal como anual y que estos serán remunerados, los cuales encuentran gran vinculación con el derecho a la jornada laboral.

Asimismo, este derecho que se encuentra configurado legalmente mediante el Decreto Legislativo N.º 854, modificado por la Ley N.º 27671, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Decreto Supremo N.º 007-2002-TR y por su Reglamento el Decreto Supremo N.º 008-2002-TR, dentro de los cuales se precisa

a mayor alcance el contenido de este derecho y las obligaciones que las partes deben cumplir, generando un equilibrio social y económico entre ambas.

Conforme precisan Chira y Távora (2020), la jornada máxima que se instaura por medio de la normativa constitucional es un límite que requiere su respeto por el empleador para la prestación de sus servicios en el cual debe quedar muy en claro que el tiempo u horario de trabajo no constituye una mera condición laboral; por el contrario, al estar regulado en la norma de mayor rango en el ordenamiento en razón a una manifiesta influencia en el tiempo de vida del trabajador y sus actividades de índole personal y familiar; se convierte en imprescindible su respeto y cumplimiento por parte de los empleadores.

En esa línea, se ha identificado que el arribo de las nuevas herramientas en tecnología en los últimos años ha configurado y trastocado el mundo laboral, generando nuevas estructuras organizativas que, han permitido que el concepto de descanso y la garantía del mismo así como las jornadas de trabajo que desregulen, dilaten y tambaleen por el incumplimiento de los empleadores, por ello, a pesar de las ventajas y la flexibilidad que ha conllevado instaurar las tecnologías de la información en el ámbito laboral, también viene de la mano con la falta de respeto a las jornadas pactadas y remuneradas de los trabajadores, lo que conlleva a un impacto negativo en su salud (Camós y Sierra, 2020).

Ejemplo de lo mencionado lo constituye la situación actual, como indica Parédez (2020), donde en diversas ocasiones el empleador suele pensar que, dada la

modalidad de trabajo en la que se halle el trabajador, al estar permanentemente en su casa se encuentra a su disposición 24/7; esto es, a todo momento y hora, cuando por el contrario, debe respetar el tiempo que dure la jornada laboral pactada con el trabajador y no efectuar coordinaciones laborales al exterior de la jornada, así sea mediante medios de comunicación comunes como mensajes, llamadas, reuniones vía plataformas, entre otras, pues solo de esta manera se generará un respeto al espacio individual y personal del trabajador por medio del derecho a la desconexión digital.

Otro ejemplo es el desarrollado en la Casación Laboral N.º 11188-2017-Callao, donde se dispuso que, la empresa ampliase el horario de trabajo dos horas más de la jornada ordinaria, estableciendo un horario de refrigerio de media hora, resaltando que este tiempo no está incluido en la jornada de trabajo, pues forma parte del derecho a tomar alimentos del trabajador cuando la jornada laboral se desarrolla de corrido. Por ello, este también constituye un espacio de descanso que debe ser respetado por el empleador y evitar su intromisión, al no formar parte de la jornada laboral.

Otro caso resaltante es el desarrollado por la Casación Laboral N.º 9505-2018-La Libertad, que surgió para determinar si un trabajador de confianza en este caso, el Administrador de la región Libertad; tenía derecho a una indemnización por no gozar de su descanso vacacional en razón a la naturaleza de su cargo. La Corte Suprema dictaminó que, tratándose de representantes o gerentes de una empresa se da una excepción a la regla, siempre y cuando se pruebe o acredite que estos trabajadores hayan tenido la posibilidad de decidir no hacer uso de su descanso vacacional; es

decir, evaluar si no han tenido la autonomía necesaria para decidir el momento del goce vacacional, fundamentalmente si el empleador es responsable de tal derecho. En el caso en concreto, se concluyó que el trabajador no tuvo dicha posibilidad, por lo que le correspondía la indemnización. Este caso es importante en razón de que la jornada de trabajo se halla ligada al derecho al disfrute al descanso libre y ello no exime a los trabajadores de confianza.

Así también, Pérez (2020) indicó que las normas que regulan la jornada son de derecho necesario; en otras palabras, de carácter indisponible, por lo que la organización del tiempo ha venido alterándose a causa de grandes transformaciones, afectando su contenido, siendo uno de estos casos los avances tecnológicos.

Siendo así, se colige que el derecho a la jornada digital se encuentra íntimamente vinculado con el derecho a la desconexión digital, si bien no es el único derecho con el que se realiza, constituye el principal que lo fundamenta y precisa sus alcances, pues la desconexión de medios electrónicos solo se dará fuera del horario de trabajo, cuando el trabajador no tenga la obligación de encontrarse a disposición del empleador y en estos espacios, es donde se efectivizará el derecho analizado en su fase positiva y negativa.

#### **1.1.2.16. Derecho a la dignidad**

La base del derecho fundamental al trabajo es la dignidad, constituye a la vez el fundamento básico de todos los derechos laborales, tanto específicos como

inespecíficos, que figura como límite frente a cualquier medida o intervención por parte del empleador o instituciones públicas y privadas. Así lo ha reconocido la Constitución en su artículo 23, en la cual se expresa que ningún tipo de relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales ni mucho menos desconocer o menoscabar la dignidad del trabajador.

Respecto a ello, De las Casas (2008) manifestó que el derecho a la dignidad constituye un derecho fundamental de tipo inespecífico, que no puede ser vulnerado por terceros, cuya manifestación casi siempre va ligada con otros derechos específicos, y su plena vigencia al interior de toda la relación laboral destaca la importancia del respeto a la dignidad del trabajador, reconocido por la Constitución y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un límite estructural en las relaciones laborales.

Así, conforme indican Campbell et al. (2021), parte de la dignidad reconocida a la persona es el establecimiento de los beneficios mínimos para quien trabaja a través de las diferentes luchas para equilibrar la relación entre empleador y trabajador que, van en consonancia con el principio de la dignidad humana, pues este debe ser respetado mediante el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales, entre ellos, el derecho a la desconexión digital.

Dentro de las manifestaciones del derecho a la dignidad del trabajador, se han visto diversos casos que se han desarrollado bajo el tópico de actos de hostilidad al interior de la relación laboral en virtud del inciso g) del artículo 30 del T.U.O. del Decreto

Legislativo N.º 728. Así, la Casación Laboral N.º 25294-2018-Lima Norte, fue controversial, debido a que se trasladó al trabajador a un lugar de trabajo diferente a donde prestaba de forma habitual los servicios o se le mantuvo en dicho lugar sin prestación de labor efectiva, lo que afectaba la dignidad del trabajador, viéndose afectada de esta manera su integridad psicológica, determinándose que en el caso analizado el haber mantenido cuatro meses al trabajador sin prestar labores de forma efectiva agravó su dignidad, causándole angustia y sufrimiento, acreditándose un daño emocional por las humillaciones ocasionadas, mereciendo un resarcimiento.

Otra de las manifestaciones de este derecho dentro de la relación laboral se presentó en la STC Exp. N.º 02101-2011-PA/TC, donde el Tribunal Constitucional analizó la subsunción de la conducta demandada por una fiscal consistente en haber proferido por parte de su superior jerárquica opiniones respecto a la existencia de un video que había sido filmado violentando su derecho a la intimidad, considerando el Tribunal que este presunto acto lesivo de su derecho a la dignidad implicaría también una vulneración a su derecho al honor y buena reputación, decretando que el proceso de amparo resulta idóneo para la dilucidación de la controversia.

#### **1.1.2.17. Derecho a la seguridad social**

La seguridad social constituye un derecho humano fundamental que supone la asistencia a la persona y de que se provea a las instituciones de mecanismos por medio de los cuales el empleado pueda acceder a recursos de vida y resoluciones a problemas establecidos preliminarmente (STC 03191-2012-AA/TC, fundamento

3.3.1). El contenido del derecho a la seguridad social, según lo precisado por el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 50-2004-AI/TC, se encuentra conformado por tres aspectos: como primer punto, por las disposiciones legales que regulan las condiciones de pertenencia a un determinado régimen de seguridad social; como segundo punto, por las disposiciones de origen legal que regulan las condiciones para la obtención de un derecho subjetivo a una concreta prestación; y, como tercer punto, el principio de solidaridad, expuesto como portador de la justicia redistributiva en la totalidad del sistema de seguridad social.

De igual forma, en la STC 01323-2005-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha sostenido que el derecho a la salud y a su conservación comprende dentro de su contenido el acceso y goce de prestaciones de salud, constituyendo una denegación de forma ilegal o arbitraria de tal acceso una restricción que afecta y lesiona el derecho constitucional a la salud (fundamento 3).

Así, la seguridad social, si bien tiene un efecto a posteriori con respecto a la previsibilidad en seguridad y salud del trabajador, encuentra una gran vinculación con estos derechos, dado que constituyen su finalidad de protección.

Ahora bien, el uso de las tecnologías de la información, entre las cuales, mensajería y correos electrónicos fuera de la jornada laboral, puede conllevar a la generación de una afectación en la seguridad y salud en el trabajo, así como en el descanso necesario, por lo que es necesario una regulación que evite que los trabajadores sigan

laborando después de culminar su horario de trabajo, que eduque digitalmente a empresarios y empleados a resguardar la salud y seguridad (Purcalla, 2020).

Asimismo, Trujillo (2021) indica que el incumplimiento de la obligación de no conectarse fuera de su jornada laboral es vital para garantizar que el derecho a su desconexión tecnológica laboral se ejecute, por lo que el trabajador debe ser consciente de los riesgos laborales a los que se enfrenta por el hecho de no efectuar un descanso y permanecer en conexión de forma ininterrumpida, esto es, daños a la salud física y psicológica, producto del uso desmesurado de las tecnologías de la información en el ámbito laboral.

En esa línea, Sánchez (2020) refirió que dentro de la desconexión digital se incluye el concepto de descanso adecuado, siendo este lo justamente largo y continuo para evitar que, debido al cansancio que posee el trabajador producto de la jornada laboral, pueda perjudicar su salud, tanto a corto como a mediano plazo.

Por ello, es de verse que tanto en el trabajo remoto o el teletrabajo, debido al alejamiento del trabajador del lugar físico constituido por el centro de labores, estos no son supervisados correctamente en las condiciones y tiempo que laboran, pues el empleador tiene el erróneo pensamiento que esta modalidad de trabajo puede implicar una disponibilidad permanente del trabajador hacia sus labores, afectando su derecho a la desconexión digital y poniendo en riesgo consecuentemente, su salud y seguridad a largo plazo.

Igualmente, no resulta extraño indicar que la prolongación o el aplazamiento de la jornada indebida, que no es remunerada ni compensada conforme indica la Ley por descansos respectivos, tampoco es cotizada en la seguridad social, constituyendo una realidad cotidiana y general de proyección considerable, por ello la vinculación con la desconexión digital como derecho frente a este irregular panorama (Pérez, 2020).

#### **1.1.2.18. Derecho al libre desarrollo personal y familiar**

La conciliación entre la vida personal, laboral y familiar persigue una armonía en los distintos acápites de la vida de una persona, esto es, que faculte mantener un camino profesional, poder pasar tiempo con su familia, contribuir a la educación de los hijos, dedicar tiempo a sí mismo, al ocio, todos ellos, y otros que se encuentran relacionados, forman parte del derecho al libre desarrollo de la personalidad de una persona, derecho que tiene rango constitucional y que se vincula a la dignidad de la persona (Chira y Távara, 2020).

Este derecho se enuncia en el artículo 2, inciso 1, de la Carta Magna como el derecho de toda persona a su libre desarrollo, siendo profundizado por el Tribunal Constitucional en la STC N.º 2868-2004-PA, al indicar que por medio de este derecho se garantiza la libertad general de actuar que ostenta el ser humano con relación a cada esfera de desarrollo que posea, esto es, parcelas de libertad en los distintos ámbitos de su vida, dotándole de autonomía y dignidad para estructurar su vida personal, social y familiar, ámbitos de los cuales se halla sustraída cualquier intervención estatal que no sea razonable ni proporcional a la salvaguarda del

conjunto de valores que la Constitución ampara (fundamento 22). En virtud del derecho al libre desarrollo, se asegura a la persona una vida digna y libre, esto es, la capacidad para formular de manera autónoma sus proyectos de vida, con la libertad para construir su modelo de vida y alcanzarlo (Exp. N.º 03378-2019-PA/TC, fundamento 33).

Debe tomarse en consideración que la Constitución reconoce el derecho a la vida familiar en su artículo 7, y la protege en distintos ámbitos y dimensiones el desarrollo de la persona, por ello, en el ámbito laboral se tiene como principio fundamental que la vida se vincula de forma única al trabajo, debe protegerse de forma efectiva a toda persona del cansancio mental y físico extremo y proporcionarle las oportunidades para el disfrute de la vida familiar y social (Resolución de aclaración Exp. N.º 4634-2004-AA/TC).

La Corte Suprema, en la Casación Laboral N.º 11828-2016-Lima, ha referido que el trabajador tiene derecho al desarrollo de su esfera personal y familiar de la vida de forma semanal, en razón que esto le permite interactuar con los miembros de su familia y su entorno social necesarios para su desarrollo integral, a la par que tiene un reposo reparador tanto físico como psíquico luego del desgaste producido en el trabajo, lo que fundamenta el descanso semanal obligatorio y guarda relación con la jornada de trabajo razonable (fundamento décimo segundo).

En la mencionada sentencia casatoria, los trabajadores del sindicato demandan la vulneración del derecho al descanso dominical obligatorio por una variación de este

día de descanso a otro distinto, por lo cual la Corte toma en consideración la naturaleza del descanso semanal dominical en función al libre desarrollo personal y familiar que tiene el trabajador como derecho, ampara la pretensión en este extremo.

Así, es de verse que en la era de la tecnología digital en la que se halla, se dificulta lograr una desconexión digital del ámbito laboral que, de forma constante, sin importar horarios o actividades de índole familiar, días de descanso o incluso vacaciones, se está en contacto con el trabajo por medio de respuestas a correos, llamadas, entre otros, lo que repercute en los diversos ámbitos de la vida, entre los cuales, las relaciones familiares y personales, siendo una función del resguardo del derecho a la desconexión digital el evitar que el trabajo invada las esferas personales del individuo (Buitrago y Javier, 2019).

Por las razones mencionadas, el derecho al libre desarrollo personal y familiar se ve implicado cuando no se respeta el derecho a la desconexión digital, al tener graves repercusiones en el ámbito personal del trabajador que no goza de forma adecuada sus descansos que, conforme a Ley, le asisten para el disfrute de su tiempo, tomando en cuenta que la jornada de trabajo se encuentra dividida de tal forma que el trabajador pueda desarrollar de forma integral su espacio laboral, personal y familiar.

## **1.1.2.12.El Teletrabajo**

### **1.1.2.12.1. Concepto**

El teletrabajo es definido por la Ley N.º 30036 como una modalidad de tipo especial en la prestación de servicios, distinguida por la utilización de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), tanto en el ámbito público como el privado.

Según Osio (2010), para definir el teletrabajo, muchos hacen inferencia a lo que significa este concepto al dividirlo en dos palabras: tele y trabajo, que teletrabajar hace referencia al uso de las tecnologías de forma diaria, en el que el trabajador requiere del conocimiento intensivo del uso de estas herramientas para desarrollar sus actividades; no obstante, para una definición completa, debe considerarse otros aspectos como son la distancia, el tiempo, las profesiones y el trabajo (pp. 96-97).

Por un lado, Culqui y Gonzales (2016) han referido que existen diversas formas de delimitar el concepto de teletrabajo, siendo más destacable definirlo de acuerdo con sus elementos, por lo cual el teletrabajo es el que se lleva a cabo dentro del marco de una relación de trabajo entre el teletrabajador y el empresario, cuyas labores se ejercen en un lugar distinto al centro de labores, esto es, a distancia, en el que las TIC se convierten en la herramienta imprescindible y determinante para la realización de las labores y para la configuración de esta modalidad de ejecución de labores.

Por otro lado, Selma (2015) ha mencionado que el teletrabajo es el desarrollo de una actividad de tipo laboral y remunerada para la que se utilizan y sirven de las TIC en la ejecución de labores, siempre que se ejecute en un punto ajeno al punto de trabajo y con las herramientas proporcionadas por el empleador, no exigiendo la presencia del trabajador de forma permanente en la empresa, lo que supone una nueva forma de organización y ejecución de las labores que generan mayor facilidad y plasticidad a los trabajadores.

Por ello, se establece que el teletrabajo es la aplicación de las tecnologías al entorno empresarial- laboral; esto es, la automatización de los procedimientos empresariales que son asistidos por estos medios, lo que conlleva a decir que es el producto de la unificación de las redes de telecomunicaciones y los sistemas informáticos se origina lo que se denomina como *e-work* o teletrabajo, cuya esencia es particularmente esta combinación de elementos que la definen como la ejecución de actividades laborales realizadas por trabajadores que se encuentran inscritos en las planillas de la empresa, que utilizan redes de telecomunicaciones para sus labores, bajo condiciones de trabajo especiales (Armas, 2005).

En la misma sintonía, Caamaño (2010) añade que el teletrabajo es una forma de flexibilizar la organización laboral por medio del desempeño de las tareas externamente al espacio natural de trabajo, manteniendo un horario laboral determinado en el que se encuentre a disposición del empleador para la ejecución de su prestación, encontrándose en permanente uso de la comunicación por medios tecnológicos.

Así, esta nueva época del teletrabajo exige una utilización mucho más amplia de una nueva forma de gestión, centrada en la confianza y en la consecución de metas y resultados, y una nueva manera de laborar, más independiente y autónoma, flexible y mucho mejor adaptada a las circunstancias y peculiaridades individuales del trabajador que requiere la mejora de prácticas de gestión para instituir una cultura organizacional adecuada y eficaz (OIT, 2020, p. 4).

#### **1.1.2.12.2. Características**

Entre sus características, de forma legislativa, se han establecido algunas de ellas: la prestación personal subordinada de labores se lleva a cabo sin la presencia física del trabajador en la organización con la que mantiene un vínculo de trabajo, al cual se le denomina teletrabajador; ejecuta sus labores por medios informáticos, de telecomunicaciones; la supervisión y control de sus funciones es ejercida por el empleador por medios informáticos; y, además, la provisión de estos medios físicos o informáticos es aprovisionado por el empleador (artículo 2 de la Ley N.º 30036).

En esa línea, se ha indicado que el teletrabajo, dentro de sus peculiaridades, se pueden estructurar en tres criterios: 1) geográfico, el teletrabajo puede realizarse en el domicilio del trabajador, en telecentros y en diferentes zonas geográficas, incluso en el extranjero; 2) tecnológico, lo que distingue a esta modalidad de trabajo es el uso imprescindible de las TIC, elemento que define inauditamente la naturaleza del teletrabajo; y, 3) organizativo, dado que esta modalidad propone una nueva estructura y dimensión en la organización del trabajo, se aleja de la forma tradicional,

específicamente con relación al espacio y tiempo, y exige una gestión y administración personal que dependerá de la labor que realice el trabajador (Culqui y Gonzáles, 2016).

Reafirmando ello, Selma (2015) destacó que la característica principal del teletrabajo y que distingue a la actuación del trabajador, es que este puede elegir de modo libre y espontáneo el lugar donde efectuará sus labores, que puede ser incluso en un espacio fuera de donde reside, sin que el empleador tenga la posibilidad de exigirle que esté en un lugar específico, lo cual no obsta que el empresario pueda controlar su trabajo mediante una vigilancia permanente dentro del horario de labores.

Asimismo, se pueden diferenciar las características del teletrabajo en contraposición con la modalidad tradicional, que genera la variación de la jornada laboral y del lugar del trabajo, la eliminación de las movilizaciones físicas y rutinarias, en razón de que la labor se va a efectuar en un solo lugar, se quiebra el concepto habitual de dependencia y la subordinación directa e inmediata que poseía el trabajador frente a quien lo contrataba y dirigía, originando la aparición de la figura de dependencia y supervisión digital o virtual del trabajo; también, desaparece el horario rígido laboral, permitiendo que el trabajador programe su jornada y sus tareas conformes a sus métodos de organización, mismos que deben estar en consonancia con los requerimientos de su empleador (Armas, 2005)

A continuación, Osio (2010) ha indicado que el teletrabajo tiene un impacto en la distribución poblacional, facilita a las personas con discapacidad su inserción en el

ámbito laboral, genera la innovación de nuevas economías no exploradas en la nación, fomenta la competitividad, hace que las organizaciones sean más rápidas y dúctiles, el empresario asume menos riesgos, mejora la flexibilidad en el proceso de selección de personal en razón que no será requisito exigible que el trabajador resida en el lugar, permitiendo la redistribución de recursos; así, con relación al trabajador, el teletrabajo se caracteriza por brindar una mejor calidad de vida relacionada con menos estrés y gastos por parte de este para la asistencia a un centro de trabajo, forja un mayor lazo familiar y le genera más autonomía en su trabajo por medio de una distribución independiente de su tiempo para efectuar sus labores.

Siendo así, se puede advertir que de la conjunción de todos los elementos y características que posee el teletrabajo, frente a las demás modalidades de contratación laboral, este ostenta una identidad propia que interesará al derecho del trabajo cuando se cumplan los elementos de la relación laboral, cuando bajo la dirección y control de la parte empleadora se ejecuten las labores del trabajador, evitando que por medio de esta modalidad caracterizada por una nueva forma organizativa en un contexto de descentralización de las actividades laborativas, se pueda evadir la normativa laboral y los derechos de los trabajadores (Caamaño, 2010).

Por todo ello, se puede concluir que las caracterizaciones y peculiaridades que posee esta modalidad de trabajo construyen la definición del teletrabajo, identificando sus principales elementos: uso de las tecnologías de la información, la ajenidad del lugar del trabajo del centro de la empresa, la manera de distribución de labores, la provisión

de medios necesarios para la ejecución de estas y la nueva dependencia que vincula al trabajador con la empresa.

### **1.1.2.12.3. Teletrabajo como originador de la desconexión digital**

En razón del brote del Covid-19 y la consecuente pandemia, el Gobierno emitió diversos lineamientos mediante decretos, regulando aspectos imprescindibles a ser determinados con relación al derecho de los trabajadores en esta crisis sanitaria y, específicamente, con relación al teletrabajo como modalidad general laboral, convirtiéndose el trabajo presencial en la excepcionalidad, dado el aislamiento obligatorio decretado.

Así, por medio del Decreto de Urgencia N.º 026-2020, se emitieron disposiciones con relación al trabajo remoto, su forma de aplicación, las obligaciones entre las partes de la relación de trabajo, los equipos y medios para su desarrollo y la especial condición de las personas que se encuentran en grupos de riesgo; no obstante, no es hasta la emisión del Decreto de Urgencia N.º 127-2020 de 01 de noviembre de 2020, que modifica la anterior disposición normativa citada, que se incorporó el derecho a la desconexión digital de forma expresa, mediante la exigencia que el empleador, dentro de sus obligaciones, tiene que respetar el derecho del trabajador de desconectarse de los componentes informáticos y las telecomunicaciones que utilice para prestar sus servicios durante los días de descanso, licencias y periodos en los que se suspenda la relación laboral; además, estableció que el empleador no puede obligar al trabajador a realizar labores, tareas o coordinaciones relacionadas con el

trabajo durante el tiempo en el que se desconecte digitalmente, a la par que se deben respetar las jornadas máximas de trabajo que prevé la normativa (artículo 18).

En el derecho comparado, diversos países han desarrollado normativamente la modalidad del teletrabajo o trabajo desde casa, entre los cuales, Estados Unidos advierte la “*Telework Enhancement Act of 2010 -HR 1722*” (Ley de Mejora de Teletrabajo de 2010), en la que se regula respecto a la forma de desarrollo de la actividad laboral la capacitación, el monitoreo, los deberes y obligaciones de las partes de la relación laboral que se pacten, priorizándose la libre fijación de términos contractuales.

De igual forma, Chile lo ha regulado normativamente mediante la Ley N.º 21.2020 de fecha 26 de marzo del 2020, en donde se define al teletrabajo y la relevancia de las telecomunicaciones en la ejecución de la labor, los mecanismos de registro de la jornada de trabajo y el respeto a los tiempos de desconexión en feriados, vacaciones, permisos entre otros. En esa línea, Colombia, a través de la Ley 1221 del 2008 y el Decreto 884 del 2012, que la reglamenta; y, México, por medio de su Ley Federal de trabajo, que normativiza esta modalidad laboral desde 1988 y con sus consiguientes reformas.

Además de ello, se advierten acuerdos regionales en el derecho internacional vinculados con la uniformización de los criterios, derechos y garantías del teletrabajo. Como ejemplo, se tiene el Acuerdo marco suscrito por La Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios

de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública sobre teletrabajo, con el objetivo de brindar mayor seguridad a los teletrabajadores en la Unión Europea por medio de un marco normativo general para las condiciones laborales, el respeto a la vida privada del trabajador, su salud y seguridad en esta modalidad, entre otros lineamientos (Gómez, 2020).

Asimismo, no solo se ha desarrollado la desconexión digital en el teletrabajo a nivel normativo, sino que su reconocimiento progresivo se ha venido dando también jurisprudencialmente. Así, el Tribunal Español se pronunció en la STSJ Madrid N.º 962/2020, de 4 de noviembre de 2020, en un caso en el que se sancionó a un trabajador por falta muy grave de desobediencia, con suspensión de empleo y sueldo, al no haber realizado un curso a distancia de dos horas de duración que se le exigía hacer fuera de la jornada de trabajo. El Tribunal resaltó que el derecho a la desconexión digital debe ser salvaguardado de forma ineludible cuando se exija al trabajador la realización de un trabajo a distancia o cuando se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas, dictaminando en ese sentido que no se puede exigir a los trabajadores conectarse de forma remota con la finalidad laboral en tiempos destinados a su descanso.

En esa línea, la Organización Internacional del Trabajo (2020) ha indicado que tanto los empleadores como los trabajadores y profesiones de seguridad y salud laboral deben tomar consciencia de los riesgos vinculados al teletrabajo a tiempo completo, mismos que se acentúan por la pandemia Covid-19 y el alejamiento físico, entre los

cuales se encuentra el tecno estrés, la sumisión a la tecnología, así como la sobrecarga que incrementa el cansancio, tiende a irritar y genera la incapacidad a la desconexión digital del trabajo, y con ello, impide descansar adecuadamente.

De igual manera, Selma (2015) explicó que pese a las múltiples ventajas con las que cuenta el teletrabajo, uno de los inconvenientes incorporados a esta modalidad de trabajo es no hallar la forma de desconectarse tecnológicamente del trabajo, lo que genera que pueda separar lo laboral de lo familiar y origina un alejamiento continuo de la conciliación entre estos dos ámbitos importantes de la vida del trabajador.

Por ello, la desconexión digital como derecho reconocido a los trabajadores resalta en su máximo esplendor cuando de teletrabajo se habla, en razón que dadas las características de esta modalidad de trabajo y el uso de herramientas digitales para la ejecución de sus labores, el contenido de la desconexión como garantía de que el trabajador pueda dejar de estar conectado tecnológicamente fuera del horario de trabajo, esto es, en sus descansos diarios, semanales y mensuales, y goce de manera efectiva de sus horas y días libres, ha sido proclamado legislativamente en el trabajo remoto y teletrabajo que se ha instaurado dada la pandemia de Covid-19, en la que se exigía regular el contenido de este derecho para los trabajadores que presten servicios en esta modalidad.

Como justificación teórica se realiza con la finalidad de determinar la relación imprescindible entre la desconexión digital y el derecho al descanso laboral, en la modalidad del teletrabajo de los trabajadores del ámbito laboral privado, entendiendo

que esta es una forma alternativa al trabajo tradicional presencial, respecto a ejercer funciones en el puesto laboral, siguiendo como fundamental que a la luz de los instrumentos internacionales y la Constitución todo derecho del teletrabajador sea respetado en consonancia con el ejercicio de sus derechos y los que se deriven de esta nueva modalidad, en lo cual las leyes nacionales deben asegurar su implementación y protección jurídica laboral.

Sobre justificación práctica se toma en cuenta el contexto de pandemia de Covid-19 en el Perú, respecto a los derechos de los trabajadores en modalidad remota, se tiene presente el derecho a la desconexión laboral, así como el derecho al descanso laboral, los cuales deben ser respetados y garantizados por los empleadores, toda vez que el incumplir con ellos acarrea una vulneración grave a los derechos de los trabajadores bajo dicha modalidad.

Por eso, esta investigación se realiza a efectos de evitar vulneración o afectación a los derechos laborales de las personas que trabajan en modalidad de teletrabajo, al enfocarse en el ámbito laboral privado; además, con ello se pretende también establecer mejoras de solución respecto a las figuras jurídicas de desconexión digital, derecho al descanso laboral y al teletrabajo.

Se tuvo como justificación metodológica que la presente investigación se realiza a través de la sistematización de las referencias bibliográficas recolectadas, las cuales se obtuvieron de fuentes confiables que otorgan validez y confiabilidad a esta

investigación; claro está, sin dejarse de cumplir con los aspectos éticos que se requieren.

Pues bien, al ser esta una investigación con enfoque cualitativo, se tiene como técnica principal la recolección y estudio de la investigación el análisis documental a través de las principales fuentes de información que brinden explicación y contenido al mismo, de acuerdo con su desarrollo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿De qué manera el descanso remunerado se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la actividad laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021?
  
- b. ¿De qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021?

- c. ¿De qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar de qué manera el descanso remunerado se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la actividad laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.
- b. Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.
- c. Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores

de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

La desconexión digital sí se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- a. El descanso remunerado sí se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la actividad laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.
- b. El disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo sí se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.
- c. El disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar sí se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral

privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Enfoque y tipo de investigación**

#### **2.1.1. Enfoque de investigación**

Fue una investigación con enfoque cualitativo, según Guerrero (2016) este enfoque tiene como finalidad hacer comprensible los hechos, profundizando casos específicos en su contenido y, por consiguiente, evitando así las generalidades en las cuales el investigador pueda caer. De tal modo, se procura describir el fenómeno social a partir de criterios o rasgos que sean propios en su contenido.

La investigación fue cualitativa, así Bernal (2010) señaló que con dicha investigación se busca dar lugar a la comprensión de la situación o fenómeno social como un todo en específico, de tal manera que se utiliza la recolección de datos a partir de bibliografías sin tenerla en medición.

#### **2.1.2. Tipo de investigación**

Respecto al tipo de investigación, la presente fue una de tipo básico, que en palabras de Escudero y Cortez (2018), tiene como característica principal los fundamentos teóricos, dejando a un lado los fines prácticos, toda vez que su propósito es aportar nuevos conocimientos o también dar lugar a la modificación de los principios teóricos existentes. Esto siendo necesario para lograr un aporte y profundización del conocimiento.

## **2.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue descriptivo-explicativo, por cuanto presenta la información tal cual es, se basa solo en indicar la situación del momento (Schmelkes y Elizondo, 2010). Se enfoca a describir la realidad de determinados sucesos, objetos, individuos, grupos o comunidades a los cuales se espera estudiar (Alan y Cortez, 2018).

## **2.3. Diseño de investigación**

Esta investigación se realizó con un diseño no experimental, debido a que no se manipuló ninguna variable deliberadamente y comprende la observación de los fenómenos que se estudiaron. Pues bien, el investigador no reemplazó intencionalmente ningún dato, solo observó los eventos presentados en el contexto real en un determinado tiempo y luego los analizó.

Básicamente se fundamentó en la realización de observaciones, sin ninguna intervención o participación con el entorno observable, por este motivo no existe un control sobre las variables, por ende, los resultados revelados son superficiales (Alan y Cortez, 2018).

## **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

### **2.3.1. Técnica de recolección de información**

En esta investigación se utilizó la técnica de análisis documental a partir de la doctrina, jurisprudencia que tiene plena relación con el título de estudio. Esto es imprescindible para observar y estudiar las variables de la presente investigación a partir de su análisis.

**Análisis documental.** Esta técnica fue imprescindible al presente estudio, debido a que se realizó una profunda revisión, recolección y análisis documental a partir de las referencias obtenidas, así como de las resoluciones judiciales, extrayendo los contenidos jurídicos más importantes. Se permitió obtener la información necesaria que se pueda considerar desde la hermenéutica jurídica a la luz de las normas jurídicas, jurisprudentes y doctrinales.

**Entrevista.** Mediante este instrumento se analizó la información que fue recolectada en las entrevistas realizadas a los trabajadores y especialistas en Derecho Laboral, con la finalidad de recoger sus opiniones y criterios sobre la base de su experiencia y especialidad sobre el tema desarrollado en el presente trabajo de investigación.

### **2.3.2. Instrumento de recolección de información**

Como instrumentos se tuvieron los siguientes:

**Ficha de análisis documental.** Este instrumento fue empleado para la técnica de análisis documental. En esta hoja fueron considerados los ítems destinados a analizar las variables del presente estudio a partir de la formulación del problema, donde fueron consideradas las normas jurídicas empleadas, incluyendo la información más imprescindible que aporte relevancia y contenido jurídico.

**Guía entrevista.** Se concretizó a través de preguntas abiertas a los trabajadores y especialistas considerados, los cuales brindaron su opinión y conocimientos respecto al tema de estudio planteado.

## 2.4. Población y muestra

### 2.4.1. Población

La población estuvo conformada por normas jurídicas que fueron dictadas en el período de Estado de Emergencia Nacional de Covid19. Y por trabajadores de las entidades públicas con conocimiento en Derecho.

### 2.4.2. Muestra

La muestra de la presente investigación estuvo constituida por 05 normas jurídicas dictadas en el Estado de Emergencia Nacional de Covid19. Y por 04 personas que se encuentren laborando con conocimiento en el Derecho.

### Crterios de inclusión y exclusión de la muestra

**Tabla 1**

*Muestra de análisis de 05 normas jurídicas dictadas en el Estado de Emergencia Nacional*

<b>MUESTRA</b>	<b>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b>	<b>DE CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b>
<b>05 normas jurídicas dictadas durante el Estado de Emergencia de COVID 19</b>	Normas jurídicas	Que no sean normas jurídicas
	Normas jurídicas dictadas en el Estado de Emergencia Nacional del Covid 19	Normas anteriores al Estado de Emergencia Nacional de Covid 19
	Normas que desarrollen el teletrabajo	Normas que no desarrollen ello
	Normas que desarrollen la desconexión digital	Normas que no desarrollen ello

**Tabla 2**

*Muestra de análisis de 04 profesionales trabajadores y conocedores del derecho*

<b>MUESTRA</b>	<b>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b>	<b>DE CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b>
<b>04 trabajadores y especialistas en derecho</b>	Personas que se encuentren laborando	Que no se encuentren laborando
	Con conocimiento en normas jurídicas	Sin conocimiento de normas jurídicas
	Que brinden su opinión sobre la desconexión digital	Aquellos que se rehúsen a opinar
	Con consentimiento informado	Sin consentimiento informado

La presente investigación consta de normas jurídicas dictadas por el Gobierno Central del Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19 entre los años 2020 y 2021 que hayan establecido la desconexión digital como descanso laboral a los trabajadores en modalidad de teletrabajo, de tal modo que se brinde contenido y análisis jurídico al presente estudio. Además de considerar como muestra a 04 trabajadores, los cuales brindaron su opinión al respecto.

## **2.5. Método**

En esta investigación para el procesamiento y análisis de la información se empleó el análisis dogmático y exegético a partir de la documentación que ha sido recolectada.

**Método dogmático:** Se empleó el método dogmático, que requiere un trabajo constante de lógica y de las técnicas jurídicas de interpretación, siendo concebido por medio de las estructuras de análisis y síntesis, como la deducción e inducción, en la que se estableció la interpretación de las reglas jurídicas del derecho positivo. En tal sentido, a través del método dogmático que contiene el conjunto de opiniones valorativas, este es utilizado para establecer las formulaciones jurídicas en base a la interpretación que se establezca. (Nuñez, 2014)

De este modo, con el método dogmático a través del razonamiento jurídico, se procuró la aplicación de la lógica formal y estricta, en la cual se establezcan argumentos, postulados y dogmas a través de las principales teorías y principios de índole dogmático-jurídico.

**Método exegético:** Se empleó el método exegético, por cuanto se resaltó la interpretación de la normatividad jurídica, entendiendo los fundamentos jurídicos y los conceptos que se encuentran abordados en las leyes, toda vez que la aplicación de la lógica es imprescindible para el desarrollo del desdoblamiento de los postulados del derecho que se hayan en el plano del tratamiento jurídico de la vida real. (Nuñez, 2014)

El uso de ambos métodos fue indispensable para el procesamiento y sintetización de la información recabada a partir de la doctrina jurídica, jurisprudencia y normativa jurídica, siendo así posible tener como pauta principal la ficha de análisis documental, la cual fue importante para abordar los principales contenidos jurídicos que se encuentran estructurados y desarrollados en la presente investigación.

**Procedimiento del análisis documental.** Desarrollo de los principales contenidos que se encuentran en las normas jurídicas para advertir sobre el derecho a la desconexión digital durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid19.

**Instrumento:** Ficha de análisis documental.

**Procedimiento de la entrevista:** Se llevó a cabo la recopilación de información a partir de la opinión esbozada por los principales entrevistados, a los cuales se les aplicó el instrumento guía entrevista.

**Instrumento:** Guía entrevista

Efectivamente, en este estudio tanto para el procesamiento como para el análisis de la información se utilizó el método dogmático y el método exegético, a los cuales corresponde debidamente el análisis de la información esgrimida a partir de la muestra de las 05 normas jurídicas, así como de los 04 trabajadores y especialistas, teniendo la facultad de fundamentar desde el aspecto teórico y jurídico los enunciados de cada variable invocada.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se utilizó el APA edición 7, además se contó con los procedimientos establecidos por la Facultad de Derecho de la Universidad Privada del Norte respecto al Reglamento de Grados y Títulos, según el cual, se presenta originalidad y autenticidad, buscando brindar un aporte por parte del tesista hacia la comunidad científica. Asimismo, esta investigación aporta mejora del conocimiento y la generación de este, procurando ayudar a los estudiantes, profesionales y profesores de Derecho. Igualmente, esta indagación respetó la propiedad intelectual de los autores.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

El presente capítulo de resultados se procedió a describir la información recolectada a partir de la aplicación del análisis documental, de manera que los resultados se sustentaron al dar respuestas a los objetivos general y específicos, siendo estos resultados los que sirven para sustentar, argumentar e interpretar. En ese sentido, realizada la recopilación de la información, estos fueron sometidos a un proceso de análisis respecto a la desconexión digital, teniendo presente también el derecho al descanso de los trabajadores, conceptualizando el análisis a partir de los contenidos teórico y jurídicos.

### 3.1. Del análisis documental

**Objetivo general:** Determinar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**Consulta al Decreto de Urgencia N.º 026-2020**, publicado el 15 de marzo del 2020, el cual estableció la introducción del trabajo remoto en la situación de pandemia de Covid-19 de manera que, en primer lugar, dicha norma previó que las labores que realicen los trabajadores no necesariamente tendrían que ser en su centro de labores, sino también en cualquier ambiente que se encuentre a disposición de los medios informáticos para cumplir con sus prestaciones laborales con el empleador. De tal manera, que fue prevista en su aplicación del trabajo remoto tanto para el sector público como para el privado, considerándose los derechos y deberes en los cuales en el marco de la relación laboral se encuentran tanto el trabajador como el empleador, a las cuales quedan sujetos en cumplir.

En ese sentido, se advierte que con esta primera introducción al trabajo remoto no se aplicó la implementación y el reconocimiento al derecho de la desconexión digital, ya que solo se hacía uso de los derechos como el descanso y las responsabilidades que de modo tradicional en la situación presencial se venían cumpliendo entre el trabajador y el empleador, sin tomarse en consideración que a los trabajadores en modalidad remota también se les faculta a desconectarse luego de cumplir con su jornada laboral.

**Consulta al Decreto de Urgencia N.º 127-2020**, publicado el 31 de octubre del 2020, el cual estableció la aplicación del trabajo remoto para los trabajadores del sector público y privado para que pudiesen cumplir con la presentación de sus servicios de manera virtual, además también se incluyó el derecho a la desconexión digital del trabajador, desconectándose este de todos los medios informáticos que son utilizados en el marco de la prestación de servicio, respetándose así los días de descanso laboral, licencias y en la situación de suspensión de la relación jurídico laboral entre el trabajador y el empleador.

Así también, en dicha normativa se puede observar que tanto en los trabajadores del sector privado como público les fue reconocido en primera instancia su derecho a la desconexión digital, sobre todo cuando estos hayan ya cumplido con su período de la jornada laboral ordinaria, de manera que los trabajadores no están en obligación de seguir cumpliendo labores a través del responder correos, llamadas telefónicas, entre otros a sus empleadores, posibilitándose así que tal derecho a la desconexión digital se conceptualice en razón del derecho al descanso de los trabajadores.

**Tabla 3**

*Resultados de las normas jurídicas que responden al objetivo general*

Norma jurídica	Instancia	Materia	Resultado
Decreto de Urgencia N.º 026-2020	Ejecutivo	Trabajo remoto sin desconexión digital	Se estableció la introducción del trabajo remoto en la situación de pandemia de Covid-19, de manera que en primer lugar dicha norma previó que las labores que realicen los trabajadores no necesariamente tendrían que ser en su centro de labores, sino también en cualquier ambiente en el que encuentre a su disposición los medios informáticos para cumplir sus prestaciones laborales con el empleador.
Decreto de Urgencia N.º 127-2020	Ejecutivo	Trabajo remoto con desconexión digital	Se estableció la aplicación del trabajo remoto para los trabajadores del sector público y privado para que puedan cumplir con la presentación de

“La desconexión digital y el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021”

sus servicios de manera virtual,  
además también se incluyó el  
derecho a la desconexión  
digital del trabajador,  
desconectándose este de todos  
los medios informáticos que  
son utilizados en el marco de la  
prestación de servicio,  
respetándose así los días de  
descanso laboral, licencias y en  
la situación de suspensión de la  
relación jurídico laboral entre  
el trabajador y el empleador.

---

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 3 está conformada por el análisis de dos de las normas jurídicas dadas por el Ejecutivo durante el Estado de Emergencia Sanitaria, en el período 2020-2021 que responden al objetivo general vinculado con las variables del presente estudio.

COMENTARIO: Sobre las resoluciones invocadas en esta sección que responden al objetivo general, se destaca que el derecho a la desconexión digital se relaciona efectivamente con el derecho al descanso laboral de los trabajadores, comprendiendo que esta situación implica que el trabajador pueda conciliar la vida privada-familiar con la laboral, sin que esta última lo lleve a espacios en que estos tengan que permanecer hiperconectados laboralmente por la implementación de la tecnología en el ámbito del trabajo remoto por el obligación que le

haya impuesto el empleador, lo que significa una afrenta a los derechos laborales al forzar que el trabajador se quede por más horas, a pesar de que haya cumplido con su jornada laboral ordinaria en su momento. Por lo que queda concebido que la desconexión laboral es parte fundamental para establecer una correcta situación jurídica de materialización de respeto al derecho del descanso laboral de los trabajadores involucrados en su sector.

**Objetivo específico N.º 1:** Determinar de qué manera el descanso remunerado se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la actividad laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**Consulta al Decreto Supremo N.º 010-2020**, de fecha 24 de marzo del 2020, se establecieron disposiciones para el sector en torno a la modalidad de trabajo remoto, previéndose que dicha modalidad también fuera aplicable para los trabajadores privados comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario, de manera que se encontraban obligados a desempeñar tales funciones laborales desde sus domicilios, evidenciándose que los empleadores se encuentran en la obligación de brindar todo el soporte técnico e informático a sus trabajadores, a fin que de la manera más óptima puedan dar cumplimiento al ejercicio de sus funciones laborales. Siendo en este sentido que por más que el trabajador privado se desempeñe en una modalidad remota, también se debe respetar el conjunto de sus derechos laborales los cuales han sido reconocidos por los convenios internacionales en materia de trabajo de OIT y, por supuesto, por la Constitución peruana.

Por tanto, los trabajadores privados en modalidad remota también merecen el cumplimiento y el reconocimiento de un descanso laboral remunerado acorde a ley, ya que la implicancia de derechos no solo se limita a la modalidad presencial tradicional en la cual

se desempeñan los trabajadores, sino en virtud a la relación jurídica laboral existente entre el empleador y el trabajador, haciendo posible así que también se materialicen y configuren el resto de los derechos que les han sido consagrados y evidenciados en virtud de su protección laboral.

**Tabla 4**

*Resultados de las normas jurídicas que responden al objetivo específico N.º 1*

Norma jurídica	Instancia	Materia	Resultado
Decreto Supremo N.º 010-2020	Ejecutivo	Trabajo remoto sin desconexión digital	Se establecieron disposiciones para el sector en torno a la modalidad de trabajo remoto, previéndose que dicha modalidad también era aplicable para los trabajadores privados comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario, de manera que se encontraban obligados a desempeñar tales funciones laborales desde sus domicilios, evidenciándose que los empleadores se encuentran en la obligación de brindar todo el soporte técnico e informático a

---

sus trabajadores, a fin que de la manera más óptima puedan dar cumplimiento al ejercicio de sus funciones laborales. Siendo en este sentido también a que por más que el trabajador privado se desempeñe en una modalidad remota también se debe respetar el conjunto de sus derechos laborales, tal como es el descanso laboral remunerado.

---

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 4 está conformada por el análisis de dos de las normas jurídicas dadas por el Ejecutivo durante el Estado de Emergencia Sanitaria, en el período 2020-2021 que responden al objetivo específico N.º 1 vinculado con las variables del presente estudio.

COMENTARIO: Se colige que el descanso remunerado permite efectivamente materializar los otros derechos conexos de índole constitucional que le han sido reconocidos a los trabajadores, a fin de que se pueda promover el derecho a la desconexión digital como un aspecto que permite el funcionamiento adecuado y la conciliación entre la vida privada y laboral de los trabajadores con sus empleadores, para que se permita desarrollar un descanso que facilite un significado no solo a nivel normativo, sino que también quede materializado

en la vida social, emocional y del propio bienestar de los trabajadores que queden interrelacionados.

**Objetivo específico N.º 2:** Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**Consulta al Decreto de Supremo N.º 004-2021-TR**, de fecha 11 de marzo del 2021, donde se estableció la configuración y regulación del derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto de los trabajadores y se advierte que estos pueden desconectarse de los medios informáticos, de las telecomunicaciones e instrumentos análogos, de manera que el empleador tiene la obligación de respetar la situación de desconexión digital de sus trabajadores, ya que estos no están en la obligación de seguir cumpliendo labores cuando ya concluyeron con la misma, por lo que es de suma importancia el disfrute del tiempo libre de los trabajadores al momento de realizarse el trabajo remoto, siendo esta una garantía y obligación que le debe reconocer y abordar el empleador a los trabajadores.

Así pues, dentro de la regulación de la desconexión digital se advierte que esta desconexión quedará situada también en el tiempo de descanso semanal, los días feriados, los días de vacaciones, licencias y periodos de descanso. De tal manera, los trabajadores que realizan las jornadas de periodo laboral también tienen derecho a la desconexión laboral, sobre todo considerando que la realización de labores o las coordinaciones respectivas son a veces fuera ya de su horario, de tal forma los trabajadores tienen el pleno acceso a la

desconexión digital como a destinar su tiempo libre o de ocio de la manera más necesaria y conveniente posible.

**Tabla 5**

*Resultados de las normas jurídicas que responden al objetivo específico N.º 2*

Norma jurídica	Instancia	Materia	Resultado
Decreto de Supremo N.º 004-2021-TR	Ejecutivo	Trabajo remoto con desconexión digital	Se estableció la configuración y regulación del derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto de los trabajadores, en donde se advierte que estos pueden desconectarse de los medios informáticos, de las telecomunicaciones e instrumentos análogos, de manera que el empleador tiene la obligación de respetar la situación de desconexión digital de sus trabajadores, ya que estos no están en la obligación de seguir cumpliendo labores cuando ya cumplieron con la misma, por

---

lo que es de suma importancia  
disfrutar del tiempo libre, el  
cual es fundamental al  
momento de realizarse el  
trabajo remoto.

---

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 5 está conformada por el análisis de las normas jurídicas dadas por el Ejecutivo durante el Estado de Emergencia Sanitaria, en el período 2020-2021 que responde al objetivo específico N.º 2 vinculado con las variables del presente estudio.

COMENTARIO: Se advierte que la desconexión digital implica que los trabajadores puedan desconectarse de todos los medios tecnológicos luego de haberse cumplido con su jornada laboral ordinaria, de manera que los empleadores no deben obligarlos a permanecer hiperconectados laboralmente, ya que se está atentando contra el derecho al descanso laboral, el mismo que va unido con el derecho a la desconexión digital. Por lo que ante esta situación se destaca que los trabajadores tienen el derecho de disfrutar de su tiempo libre de la manera más conveniente y posible que sea, en lo que les permita también pasar tiempo en su hogar con su familia, considerando que el disfrute del tiempo laboral es parte del derecho fundamental que ha sido recogido en el bloque de los derechos laborales considerados por la Constitución peruana.

**Objetivo específico N.º 3:** Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.

**Consulta al Decreto Urgencia N.º 055-2021**, de fecha 23 de junio del 2021, donde se estableció el retorno gradual a la modalidad presencial del ejercicio laboral, sin dejar de considerar que el trabajo remoto tiene vinculación con la desconexión digital de los trabajadores del sector público y/o privado, de manera que se tenga en consideración la aplicación de los derechos de los trabajadores, los mismos que van orientados a su pleno reconocimiento, garantía y obligación jurídica en la relación jurídica laboral entre los trabajadores y el empleador.

De tal manera que, es indispensable que en el marco del reconocimiento y garantía del derecho a la desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto, sus empleadores les puedan garantizar dicho derecho, además previendo que la desconexión digital implica una plena satisfacción del derecho al descanso, por cuanto el empleador no debe invadir a través de los medios informáticos y de la telecomunicación con más actividades a sus trabajadores, ya que se estaría vulnerando el plano personal, familiar e íntimo que tienen los mismos al haber ya cumplido con su jornada laboral ordinaria en la prestación de sus actividades laborales.

**Tabla 6**

*Resultados de las normas jurídicas que responden al objetivo específico N.º 3*

Norma jurídica	Instancia	Materia	Resultado
Decreto Urgencia N.º 055-2021	Ejecutivo	Trabajo remoto con desconexión digital	Se establece que el retorno gradual a la modalidad presencial del ejercicio laboral, sin dejar de considerar que el trabajo remoto tiene

---

vinculación con la desconexión digital de los trabajadores del sector público y/o privado, de manera que se tenga en consideración la aplicación de los derechos de los trabajadores, los mismos que van orientados a su pleno reconocimiento, garantía y obligación jurídica en la relación jurídica laboral entre los trabajadores y el empleador.

---

Fuente: Elaboración propia

*Nota.* La Tabla 6 está conformada por el análisis de las normas jurídicas dadas por el Ejecutivo durante el Estado de Emergencia Sanitaria, en el periodo 2020-2021 que responde al objetivo específico N.º 3 vinculado con las variables del presente estudio.

COMENTARIO: Es importante señalar que en las resoluciones judiciales consideradas, las que responden al presente objetivo específico, se destaca que la desconexión digital queda vinculada con lo esencial que es conciliar la vida privada-familiar con lo laboral, de manera que a los trabajadores se les permita materializar su derecho al descanso laboral efectivo que tiene la finalidad inmediata de velar por el interés de su vida familiar, más aun cuando se ha cumplido con la jornada laboral ordinaria, dado que la consideración de derechos queda

delimitada en base al reconocimiento, obligación jurídica y delimitación conceptual de la relación jurídica laboral que debe haberse planteado al inicio de la determinación.

### **3.2. Resultados de las entrevistas**

**Objetivo general:** Determinar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**Pregunta 1:** En el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021, ¿cree usted que los teletrabajadores se vieron afectados por las fronteras entre horario de trabajo y descanso laboral asociado al derecho a la desconexión digital?

De las entrevistas referentes a la pregunta 1, se tiene que Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “No, toda vez que el teletrabajador luego de desconectarse del trabajo virtual, gozaba con normalidad de sus horas de descanso, que de cierta manera le favorece porque no tiene que afectarse anímicamente si tuviera que realizar trabajo presencial”. Erasmo Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado advierte que: “No, puesto que le resultaba más conveniente al teletrabajador conectarse fuera de las horas de su jornada ordinaria para completar las tareas asignadas, es decir, podían usarlo a su favor”. Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado considera que: “No lo creo, a mi parecer los mismos teletrabajadores manejaban el horario impuesto por el empleador a su favor”. Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala

que: “Sí, pero en el sentido de que cada teletrabajador manejaba su horario de jornada, es decir, se disponían a cumplir su labor en cualquier momento del día.”

**Pregunta 2:** En el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021, ¿cree usted que los teletrabajadores gozaron en forma efectiva del derecho a la desconexión digital y al descanso laboral?

Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado advierte que: “En mi institución sí, porque luego de la jornada ordinaria, te desconectabas y nadie te volvía a requerir para que te conectes, toda vez que se creaba un chat grupal y se verificaba de esa forma que los teletrabajadores estuvieran conectados”. Erasmo Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Según la Ley de Teletrabajo, los mecanismos de registro o control para los teletrabajadores se encuentran a cargo del empleador; en esa línea, dependerá de la entidad hacer efectivo el derecho a la desconexión digital de su empleado”. Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado refiere que: “Por la Ley de Teletrabajo, eso dependía de cada entidad, puesto que la norma solo decía que el teletrabajador gozaba de dicho derecho, pero no establecía una forma efectiva”. Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Creo que todos no gozaron de ese derecho, puesto que estaba a cargo del empleador hacer efectivo los mecanismos que respalde esta prerrogativa, siendo más oneroso para este”.

**Tabla 7**

*Resultados de las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, referente al objetivo general*

<b>Entrevistado</b>	<b>Pregunta 1</b>	<b>Pregunta 2</b>
Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	En el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021, ¿cree usted que los teletrabajadores se vieron afectados por las fronteras entre horario de trabajo y descanso laboral asociadas al derecho a la desconexión digital?	En el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021, ¿cree usted que los teletrabajadores gozaron de forma efectiva del derecho a la desconexión digital y descanso laboral?
Erasmus Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial	“No, toda vez que el teletrabajador luego de desconectarse del trabajo virtual, gozaba con normalidad de sus horas de descanso, que de cierta manera le favorece porque no tiene que afectarse anímicamente si tuviera que realizar trabajo presencial”.	“En mi institución sí, porque luego de la jornada ordinaria, te desconectabas y nadie te volvía a requerir para que te conectes, toda vez que se creaba un chat grupal y se verificaba de esa forma que los teletrabajadores estuvieran conectados”.
	“No, puesto que le resultaba más conveniente al teletrabajador conectarse fuera de las horas de su	“Según la Ley de Teletrabajo, los mecanismos de registro o control para los teletrabajadores se

Corporativa Especializada de Crimen Organizado	jornada ordinaria para completar las tareas asignadas, es decir, podían usarlo a su favor”.	encuentran a cargo del empleador; en esa línea, dependerá de la entidad hacer efectivo el derecho a la desconexión digital de su empleado”.
Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“No lo creo, a mi parecer los mismos teletrabajadores manejaban el horario impuesto por el empleador a su favor”.	“Por la Ley de Teletrabajo, eso dependía de cada entidad, puesto que la norma solo decía que el teletrabajador gozaba de dicho derecho, pero no establecía una forma efectiva”.
Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“Sí, pero en el sentido de que cada teletrabajador manejaba su horario de jornada, es decir, se disponían a cumplir su labor en cualquier momento del día”.	“Creo que todos no gozaron de ese derecho, puesto que estaba a cargo del empleador hacer efectivo los mecanismos que respalden esta prerrogativa, siendo más oneroso para este”.

*Fuente: Elaboración propia*

*Nota.* Tabla 7 conformada por las preguntas y respuestas a los entrevistados que respondieron la guía de entrevista en razón del objetivo general

COMENTARIO: Se comenta que el deber del empleador es asegurar que el trabajador pueda desconectarse de todos los medios informáticos que le permiten aun permanecer hiperconectados laboralmente, debido a que ya se había cumplido con el ejercicio de la jornada laboral, por lo que ahora corresponde efectivizar el derecho al descanso laboral de los trabajadores, puesto que ya se habían cumplido con las tareas asignadas, según lo cual cada teletrabajador debe desconectarse de sus plataformas virtuales para hacer efectivo

conciliar la vida privada-familiar con la laboral, sin que el empleador obligue a su trabajador a seguir realizando más tareas. Por lo que desconectarse digitalmente por es lo que les permite a los trabajadores gozar con normalidad de sus horas de descanso y también porque se debe completar el horario de la jornada laboral ordinaria establecida en el contrato laboral, como parte de la relación jurídica laboral entre el empleador y empleado.

**Objetivo específico N.º 1:** Determinar de qué manera el descanso remunerado se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la actividad laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**Pregunta 3:** En base a su criterio ¿de qué manera cree usted que se relaciona el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores con el derecho al descanso laboral en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021?

Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Tienen una relación directa, toda vez que, de acuerdo a la normatividad laboral, todo trabajador debe laborar ocho (08) horas diarias, incluyendo las horas de receso; pese a ello, por el hecho de estar laborando desde el domicilio, el empleador ya no respetaba las horas de trabajo.” Erasmo Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Se relaciona de forma directa, puesto que el derecho a la desconexión digital supone que el trabajador pueda gozar de forma efectiva del descanso fuera de la jornada ordinaria”. Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado refiere que: “Se relacionan entre sí porque el tratamiento del derecho a la

desconexión digital se basa en el respeto efectivo del descanso laboral del cual goza el trabajador”. Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado indica que: “Sí, debido a que el derecho a la desconexión digital se basa en el respeto al descanso del trabajador fuera de la jornada ordinaria”.

**Pregunta 4:** Basándose en el interés público que tiene el Estado Peruano y el respeto de los derechos sociales colectivos ¿Considera que el derecho a la desconexión digital se diferencia del derecho al descanso laboral? ¿Por qué?

Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Sí, toda vez que, en las normas establecidos por los derechos de emergencia, precisamente para evitar abusos del empleador, se estableció el derecho a la desconexión pasada la jornada ordinaria”. Erasmo Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “A mi criterio, tienen un tratamiento diferente, pero que están vinculados al propio bienestar del empleado y al goce de sus horas de descanso fuera de la jornada laboral”. Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado refiere que: “Sí se diferencian, más allá de que los dos se basan en el respeto del descanso por parte del trabajador, el derecho a la desconexión digital se relaciona con un trabajo fuera de las instalaciones propias del empleador”. Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado comenta que: “Se diferencian porque la

desconexión digital se basa en medios tecnológicos usados por el teletrabajador, el descanso laboral va más allá de eso”.

**Tabla 7**

*Resultados de las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, referente al objetivo específico N.º 1*

<b>Entrevistado</b>	<b>Pregunta 3</b>	<b>Pregunta 4</b>
Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	En base a su criterio, ¿de qué maneras cree usted que se relaciona el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores con el derecho al descanso laboral en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021?	Basándose en el interés público que tiene el Estado Peruano y el respeto de los derechos sociales colectivos ¿Considera que el derecho a la desconexión digital se diferencia con el derecho al descanso laboral? ¿Por qué?
Erasmus Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto	“Tienen una relación directa, toda vez que, de acuerdo a la normatividad laboral, todo trabajador debe laborar ocho (08) horas diarias, incluyendo las horas de receso; pese a ello, por el hecho de estar laborando desde el domicilio, el empleado ya no respetaba las horas de trabajo”.	“Sí, toda vez que, en las normas establecidos por los derechos de emergencia, precisamente para evitar abusos del empleador, se estableció el derecho a la desconexión pasada la jornada ordinaria”.
	“Se relaciona de forma directa, puesto que el derecho	“A mi criterio, tienen un tratamiento diferente, pero

Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	a la desconexión digital supone que el trabajador pueda gozar de forma efectiva del descanso fuera de la jornada ordinaria”.	que están vinculados al propio bienestar del empleado y el goce de sus horas de descanso fuera de la jornada laboral”.
Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“Se relacionan entre sí porque el tratamiento del derecho a la desconexión digital se basa en el respeto efectivo del descanso laboral del cual goza el trabajador.	“Sí se diferencian, más allá de que los dos se basan en el respeto del descanso por parte del trabajador, el derecho a la desconexión digital se relaciona con un trabajo fuera de las instalaciones propias del empleador”.
Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“Sí, debido a que el derecho a la desconexión digital se basa en el respeto al descanso del trabajador fuera de la jornada ordinaria”.	“Se diferencian porque la desconexión digital se basa en medios tecnológicos usados por el teletrabajador, el descanso laboral va más allá de eso”.

*Fuente: Elaboración propia*

*Nota.* Tabla 7 conformada por las preguntas y respuestas de los entrevistados que respondieron la guía de entrevista en razón del objetivo específico N.º 1

COMENTARIO: Se toma en consideración que el derecho a la desconexión digital se basa en el respeto al derecho al descanso laboral, teniendo presente que este es un derecho que goza el trabajador, considerando prevenir los abusos por parte del empleador con respecto a sus trabajadores, de manera que estos puedan acceder a su descanso laboral al poder conciliar el aspecto privado-familiar y el ocio, permitiendo que los mismos puedan lograr un desempeño óptimo no solo en el apartado de sus obligaciones, sino también como parte de

su derecho a la recreación, lo que permite destacar un tratamiento preferente para considerar plenamente la implementación del derecho a la desconexión digital ante la situación específica de evitar abuso por parte del empleador.

**Objetivo específico N.º2:** Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**Pregunta 5:** En base a su criterio, ¿de qué manera cree usted se relaciona el derecho a la desconexión digital y el disfrute del tiempo personal de los teletrabajadores en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021?

Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Tiene una estrecha relación, toda vez que luego de la jornada laboral ordinaria en forma virtual, el trabajador puede disfrutar normalmente con su familia o para su descanso personal, no hay mucha diferencia. Más bien considero que hay una gran ventaja porque el trabajador que asiste de forma presencial se demora por la gran congestión vehicular y este es un tiempo perdido”. Erasmo Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado comenta que: “Sí, porque lo que busca proteger este derecho es que el teletrabajador pueda gozar de sus tiempos libres fuera de la jornada laboral llevada a cabo de forma virtual, debiéndose efectivizar para el disfrute de su tiempo personal”. Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado comenta que: “A mi criterio sí, la desconexión digital busca proteger el tiempo fuera de la

virtualidad en el que el teletrabajador presta su servicio; en ese sentido, conlleva a que se empleen los medios idóneos para que pueda desconectarse del trabajo y gozar de su tiempo personal”. Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “De forma directa, porque lo que protege el derecho a la desconexión digital es que el teletrabajador pueda desconectarse de los medios tecnológicos empleados para la prestación del servicio”.

**Pregunta 6:** Desde su propia perspectiva, ¿considera que durante el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021, el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores tuvo una transformación?

Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Sí, toda vez que las personas y los trabajadores estaban acostumbrados a trabajar de forma personal y luego tuvimos que acostumbrarnos a esta nueva forma de trabajo, que en algunos casos puede o no estar de acuerdo el trabajador porque deja de interactuar con sus compañeros de forma personal”. Erasmo Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Sí, debido a que se introdujeron normativas en este extremo, por las cuales se podían hacer efectivas este derecho a la desconexión digital, ello en razón a la inminente situación de emergencia que nos aquejaba”. Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado comenta que: “Claro que sí, la situación de emergencia conllevó a que varios trabajos cambien su tipo de prestación, siendo el teletrabajo, trabajo remoto, los medios más acordes al mercado laboral de ese entonces”. Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía

Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado refiere que: “A mi criterio sí, debido a que esta figura tuvo más relevancia durante la situación de emergencia, ya que todos los trabajos estaban optando por cambiar a esta modalidad”.

**Tabla 8**

*Resultados de las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, referente al objetivo específico N.º 2*

<b>Entrevistado</b>	<b>Pregunta 5</b>	<b>Pregunta 6</b>
Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	En base a su criterio, ¿de qué manera cree usted se relaciona el derecho a la desconexión digital y el disfrute del tiempo personal de los teletrabajadores en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021?	Desde su propia perspectiva ¿Considera que durante el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021, el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores tuvo una transformación?
	“Tiene una estrecha relación, toda vez que luego de la jornada laboral ordinaria en forma virtual, el trabajador puede disfrutar normalmente con su familia o para su descanso personal, no hay mucha diferencia. Más bien, considero que hay una gran ventaja porque el trabajador que asiste de forma presencial se demora por la	“Sí, toda vez que las personas y los trabajadores estaban acostumbrados a trabajar de forma personal y luego tuvimos que acostumbrarnos a esta nueva forma de trabajo, que en algunos casos puede o no estar de acuerdo el trabajador porque deja de interactuar con sus compañeros de forma personal”.

	gran congestión vehicular y este es un tiempo perdido”.	
Erasmus Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“Sí, porque lo que busca proteger este derecho es que el teletrabajador pueda gozar de sus tiempos libres fuera de la jornada laboral llevada a cabo de forma virtual, debiéndose efectivizar para el disfrute de su tiempo personal”.	“Sí, debido a que se introdujeron normativas en este extremo, por el cual se podían hacer efectivas este derecho a la desconexión digital, ello en razón a la inminente situación de emergencia que nos aquejaba”.
Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“A mi criterio sí, la desconexión digital busca proteger el tiempo fuera de la virtualidad en el que el teletrabajador presta su servicio; en ese sentido, conlleva a que se empleen los medios idóneos para que pueda desconectarse del trabajo y gozar de su tiempo personal”.	“Claro que sí, la situación de emergencia conllevó a que varios trabajos cambien su tipo de prestación, siendo el teletrabajo, trabajo remoto, los medios más acordes al mercado laboral de ese entonces”.
Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“De forma directa, porque lo que protege el derecho a la desconexión digital es que el teletrabajador pueda desconectarse de los medios tecnológicos empleados para la prestación del servicio”.	“A mi criterio sí, debido a que esta figura tuvo más relevancia durante la situación de emergencia, ya que todos los trabajos estaban optando por cambiar a esta modalidad”.

*Fuente: Elaboración propia*

*Nota.* Tabla 8 conformada por las preguntas y respuestas a los entrevistados que respondieron la guía de entrevista en razón del objetivo específico N.º 2

COMENTARIO: Se advierte que el disfrute del tiempo personal es fundamental para enmarcarse en la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores, considerando que se destaca el derecho a poderse desconectar, descanso laboral, por lo que los empleadores deben facilitar todos los medios tecnológicos posibles a sus trabajadores, a fin de que se pueda seguir optando por la modalidad establecida de que los trabajadores cumplan con su jornada laboral y se les permita conciliar tanto la vida privada-familiar, sin necesidad de que estos puedan seguir permaneciendo en la hiperconectividad laboral. La desconexión digital se relaciona con establecer límites claros al tiempo de trabajo para evitar que los empleados se vean obligados a responder correos electrónicos o mensajes fuera de su horario laboral.

**Objetivo específico N.º 3:** Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**Pregunta 7:** En base a su criterio, ¿de qué manera cree usted se relaciona el derecho a la desconexión digital y el goce de vida privada-familiar de los teletrabajadores en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021?

Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “Se relacionan de forma directa, puesto que el derecho a la desconexión digital busca proteger el tiempo fuera de la jornada ordinaria de trabajo, siendo fundamental para el desarrollo de la vida del trabajador”. Erasmo Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado comenta que: “Sí, porque

este derecho permite que se respete el tiempo fuera de la jornada laboral ordinaria”. Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado comenta que: “Se relacionan entre sí, porque el derecho a la desconexión digital busca proteger la intromisión de la virtualidad en la vida del trabajador fuera de la jornada ordinaria”. Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado comenta que: “Están relacionados entre sí, debido a que la desconexión digital es el derecho por el cual se protege la vida del teletrabajador fuera de la jornada laboral”.

**Pregunta 8:** Desde su propia perspectiva, ¿considera que durante el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el periodo 2020-2021, el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores se vio afectado por los mecanismos controladores impuestos por los empleadores?

Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “No, porque dichos mecanismos se implementaron para efectivizar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador”. Erasmo Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado señala que: “De ninguna manera, puesto que se buscaba proteger la jornada efectiva del teletrabajador, en virtud del derecho a la desconexión digital que gozaba”. Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado comenta que: “No, por el contrario, es un mecanismo efectivo del derecho a la desconexión digital”. Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial

de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado indica que: “No lo creo, estos medios de control reflejan también el derecho a la desconexión digital por parte del teletrabajador”.

**Tabla 9**

*Resultados de las entrevistas realizadas a los especialistas en Derecho Laboral, referente al objetivo específico N.º 3*

<b>Entrevistado</b>	<b>Pregunta 7</b>	<b>Pregunta 8</b>
Irene Mercado Zavala, Fiscal Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	En base a su criterio, ¿de qué manera cree usted se relaciona el derecho a la desconexión digital y el goce de vida privada-familiar de los teletrabajadores en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021?	Desde su propia perspectiva, ¿considera que durante el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021, el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores se vio afectado por los mecanismos controladores impuestos por los empleadores?
Erasmus Rafael Benavides Corbetta, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda	“Sí, porque este derecho permite que se respete el	“No, porque dichos mecanismos se implementaron para efectivizar el derecho a la desconexión digital del teletrabajador”.

Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	tiempo fuera de la jornada laboral ordinaria”.	teletrabajador, en virtud del derecho a la desconexión digital que gozaba”.
Leddy Muñoz Roldan, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“Se relacionan entre sí, porque el derecho a la desconexión digital busca proteger la intromisión de la virtualidad en la vida del trabajador fuera de la jornada ordinaria”.	“No, por el contrario, es un mecanismo efectivo del derecho a la desconexión digital”.
Josías Estibens Llagar Romero, Fiscal Adjunto Provincial de la Segunda Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada de Crimen Organizado	“Están relacionados entre sí, debido a que la desconexión digital es el derecho por el cual se protege la vida del teletrabajador fuera de la jornada laboral”.	“No lo creo, estos medios de control reflejan también el derecho a la desconexión digital por parte del teletrabajador”.

*Fuente: Elaboración propia*

*Nota.* Tabla 9 conformada por las preguntas y respuestas a los entrevistados que respondieron la guía de entrevista en razón del objetivo específico N.º 3.

COMENTARIO: El disfrute del tiempo personal-familiar es fundamental para abordar el derecho a la desconexión digital, debido a que la intromisión de la virtualidad por parte del empleador en el establecimiento de lograr una mayor hiperconectividad laboral con respecto al trabajador, se tiene presente que se debe buscar el privilegiar la vida del teletrabajador ante cualquier adversidad, por cuanto el descanso forma parte del disfrute del tiempo familiar y tener el derecho a la desconexión digital contribuye a la recarga y el bienestar de los empleados. El descanso adecuado, tanto mental como emocional, es esencial para mantener un rendimiento laboral sostenible. Considerando que la jornada laboral parte de la protección

jurídica que se le debe dar en razón a la vida y al goce de los derechos fundamentales y laborales que posee los trabajadores.

De las entrevistas realizadas, el 100 % de los entrevistados consideran que el derecho a la desconexión digital se relaciona con el disfrute del tiempo personal, la vida privada-familiar y el descanso laboral del cual goza el teletrabajador. Asimismo, algunos de los entrevistados, consideran que no existe una afectación a la desconexión digital del teletrabajador el uso de mecanismos de control, pues es una cuestión de responsabilidad asociada al respeto efectivo de este derecho. Sin embargo, para la mayoría de entrevistados, la efectividad del derecho a la desconexión digital del teletrabajador está asociada al empleador, pues tiene la facultad de introducir los mecanismos idóneos para su resguardo.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Limitaciones

La investigación titulada: *La desconexión digital y el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021* no presentó limitaciones para orientar y realizar el presente estudio, ya que se analizaron las normas jurídicas que fueron dictadas por el Gobierno Central durante la Emergencia Sanitaria de Covid-19, en los años 2020-2021, de manera que se pudo obtener y prever la regulación de la desconexión digital para los trabajadores que laboran en situación remota, evidenciándose de que el país y el mundo estuvo ante una enfermedad que implicaba el confinamiento de las personas.

Asimismo, el presente estudio se valió de la recopilación bibliográfica a partir de la información extraída de las bases de datos confiables e importantes como Dialnet, Redalyc, Scopus, Scielo, Ebsco, entre otras, las cuales permitieron construir los significados y contenidos teóricos en torno a la variable desconexión digital y a la variable derecho al descanso laboral, conceptualizando que estas enriquecieron tanto teórica como jurídicamente el presente estudio. Esto permite que la información teórica obtenida aporte y construya significados jurídicos respecto a la orientación de la temática del estudio.

Pues bien, respecto a las normas jurídicas que regularon la desconexión digital se tomó en consideración para el análisis documental en la sección resultados, aquellas que fueron dadas por el Gobierno Central entre los años 2020-2021, durante el Estado de Emergencia Sanitaria, a la que la presente investigación que se dedica. De tal forma que,

estas normas jurídicas desde su regulación sobre el teletrabajo y desconexión digital permitieron dar respuesta a los objetivos de investigación que fueron planteados.

#### **4.2. Discusión**

**Respecto al objetivo general de investigación: Determinar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.**

De los resultados obtenidos más importantes se puede destacar la consulta al Decreto de Urgencia N.º 026-2020, publicado el 15 de marzo del 2020, que estableció la introducción del trabajo remoto en la situación de pandemia de Covid-19, de manera que en primer lugar dicha norma previó que las labores que realicen los trabajadores no necesariamente tendrían que ser en su centro de labores, sino también en cualquier ambiente donde se encontrase a su disposición los medios informáticos necesarios para cumplir con sus prestaciones laborales pactadas con el empleador; a diferencia de la consulta al Decreto de Urgencia N.º 127-2020, publicado el 31 de octubre del 2020, el cual estableció la aplicación del trabajo remoto para los trabajadores del sector público y privado para que pudiesen cumplir con la presentación de sus servicios de manera virtual. Además, también se incluyó el derecho a la desconexión digital del trabajador, desconectándose este de todos los medios informáticos que son utilizados en el marco de la prestación de servicio, respetándose así los días de descanso laboral, licencias y en la situación de suspensión de la relación jurídico laboral entre el trabajador y el empleador.

Siguiendo el instrumento Guía de entrevista, **PREGUNTA 1, (TABLA N.º 05)**, para los entrevistados Irene Mercado Zavala, quien concuerda con Erasmo Rafael Benavides Corbetta al señalar que a los teletrabajadores les resultaba más necesario conectarse fuera de las horas de su jornada ordinaria para dar lugar al cumplimiento de las tareas asignadas, lo que también pueden usar a su favor, dado que esto se concilió también con el trabajo presencial. Leddy Muñoz Roldan discrepa de Josías Estibens Llagar Romero al indicar que, al parecer los teletrabajadores manejaban un horario impuesto por la determinación del horario laboral que imponga el empleador, mientras que el segundo señala que sí es importante la situación del teletrabajo, dado que el propio teletrabajador manejaba su horario su laboral.

Respecto a la **PREGUNTA 2 (TABLA N.º 05)**, Irene Mercado Zavala concuerda con Erasmo Rafael Benavides Corbetta cuando señala que, en la situación de emergencia sanitaria, sí se aplicó el derecho de desconexión laboral, luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria, toda vez que los trabajadores se desconectaban y los empleadores no volvían a establecer contacto con sus teletrabajadores, ya que habían cumplido con la jornada laboral ordinaria respectiva. Leddy Muñoz Roldan comenta que la desconexión laboral en la situación de su cumplimiento dependía de cada entidad, dado que no se establecía de manera efectiva. A diferencia de Josías Estibens Llagar Romero quien discrepa con los anteriores al indicar que no todos los teletrabajadores gozaron del derecho a la desconexión laboral, ya que dependía de cada empleador.

**Relativo al objetivo específico N.º 1: Determinar de qué manera el descanso remunerado se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso**

## **laboral en los teletrabajadores de la actividad laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.**

Respecto a los resultados de investigación se destaca la consulta al Decreto Supremo N.º 010-2020, de fecha 24 de marzo del 2020, el cual estableció disposiciones en torno a la modalidad de trabajo remoto, previéndose que dicha modalidad también fue aplicable para los trabajadores privados comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario, de manera que se encontraban obligados a desempeñar tales funciones laborales desde sus domicilios, evidenciándose que los empleadores se encuentran en la obligación de brindar todo el soporte técnico e informático a sus trabajadores, a fin que de la manera más óptima puedan dar cumplimiento al ejercicio de sus funciones laborales.

De la **PREGUNTA 3, (TABLA N.º 06)**, Irene Mercado Zavala concuerda con Leddy Muñoz Roldan al indicar que sí se relacionan entre sí, dado que el derecho a la desconexión laboral se basa en el respeto efectivo al derecho de descanso laboral, por cuanto es un derecho fundamental del cual goza el trabajador aun cuando se encuentra laborando en la modalidad del teletrabajo. Erasmo Rafael Benavides Corbetta concuerda con Josías Estibens Llagar Romero al indicar que el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores tiene su fundamento básico en el respeto al descanso laboral cuando se haya cumplido con el ejercicio de la jornada laboral, teniendo presente que hay una relación directa entre los mismos.

Respecto a la **PREGUNTA 4, (TABLA N.º 06)**, Irene Mercado Zavala concuerda con Josías Estibens Llagar Romero al señalar que sí hay una evidente diferenciación entre ambos derechos, por cuanto el derecho a la desconexión digital ha sido dado y determinado durante el periodo de emergencia sanitaria de Covid-19, a fin de que se eviten abusos laborales por parte del empleador respecto a sus teletrabajadores, toda vez que el descanso

laboral tiene en sí un sentido jurídico de ir más allá de ello. Erasmo Rafael Benavides Corbetta concuerda con Leddy Muñoz Roldan en que ambos derechos gozan de un tratamiento diferente, por cuanto la desconexión digital se basa en una situación jurídica de estar ya fuera del teletrabajo, toda vez que se ha cumplido con la jornada laboral respectiva.

**Respecto al objetivo específico N.º 2: Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.**

Se destaca como resultado más importante lo relativo a la consulta al Decreto Supremo N.º 004-2021-TR, de fecha 11 de marzo del 2021, que configuró y reguló del derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto de los trabajadores, donde se advierte que estos pueden desconectarse de los medios informáticos, de las telecomunicaciones y de los instrumentos análogos de manera que el empleador tiene la obligación de respetar la situación de desconexión digital de sus trabajadores, ya que estos no están en la obligación de seguir cumpliendo las jornadas laborales cuando ya cumplieron con la misma, por lo que es de suma importancia el disfrutar del tiempo libre el momento de realizarse el trabajo remoto.

Relativo a la **PREGUNTA 5, (TABLA N.º 7)**, Irene Mercado Zavala concuerda con Erasmo Rafael Benavides Corbetta al indicar que sí hay una estrecha relación entre los mismos, por cuanto luego de haberse cumplido con el largo de la jornada laboral, el trabajador tiene derecho al disfrute personal y familiar con sus familiares, dado que solo así el trabajador puede tener presente el pleno goce de sus tiempos libres. Leddy Muñoz Roldan concuerda con Josías Estibens Llagar Romero pues sustenta que el derecho a la desconexión

digital sí busca cumplir con la jornada laboral respectiva, toda vez que solo así se logra el cumplimiento de los derechos laborales de los teletrabajadores.

De la **PREGUNTA 6, (TABLA N.º 07)**, Irene Mercado Zavala concuerda con Erasmo Rafael Benavides Corbetta al decir que el derecho a la desconexión laboral durante el estado de emergencia sanitaria sí comportó una situación determinada de habitar a laborar a través de la virtualidad, dejando a un lado la manera tradicional como se venía desempeñando el aspecto laboral, por lo que ha sido indispensable respecto a la situación jurídica de emergencia sanitaria que involucra a la población de una manera determinada. Leddy Muñoz Roldan concuerda con Josías Estibens Llagar Romero al señalar que por la emergencia sanitaria se permitió una nueva adaptabilidad a la forma de ejercer el derecho al trabajo, donde también ha sido indispensable para los empleadores tener la obligación jurídica de cumplir con la disposición de brindarles el derecho a la desconexión digital.

**Respecto al objetivo específico N.º 3: Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.**

Relativo a los resultados se tiene la consulta al Decreto Urgencia N.º 055-2021, de fecha 23 de junio del 2021, el cual establece que el retorno gradual a la modalidad presencial del ejercicio laboral, sin dejar de considerar que el trabajo remoto tiene vinculación con la desconexión digital de los trabajadores del sector público y/o privado, de manera que se tenga en consideración la aplicación de los derechos de los trabajadores, los mismos que van orientados a su pleno reconocimiento, garantía y obligación jurídica en la relación jurídica laboral entre los trabajadores y el empleador.

Siguiendo a la **PREGUNTA 7 (TABLA N.º 08)**, Irene Mercado Zavala concuerda con Leddy Muñoz Roldan al decir que el derecho a la desconexión laboral y el goce de la vida privada-familiar de los teletrabajadores, por cuanto se busca salvaguardar los derechos de los mismos ante el despliegue de la intromisión de la virtualidad y la funciones respectivas que enmarcan las obligaciones de los trabajadores, debido a que se asegura un cumplimiento necesario de los derechos de los trabajadores en su jornada laboral. Erasmo Rafael Benavides Corbetta concuerda con Josías Estibens Llagar Romero al indicar que ambos derechos sí se encuentran relacionados, dado que es importante el respeto por el derecho a la jornada laboral ordinaria de los trabajadores.

Respecto a la **PREGUNTA 08 (TABLA N.º 08)**, Irene Mercado Zavala concuerda con Erasmo Rafael Benavides Corbetta al señalar que el derecho a la desconexión digital no se vio afectado por los mecanismos controladores que fueron impuestos por los empleadores, dado que también se buscó efectivizar el pleno cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores, teniendo presente que es necesaria salvaguardar la protección efectiva de la misma, en virtud del derecho a la desconexión digital. Leddy Muñoz Roldan concuerda Josías Estibens Llagar Romero cuando refiere que el derecho a la desconexión digital es un mecanismo indispensable de reconocimiento jurídico y de protección a los derechos laborales de los trabajadores, dado que su pleno cumplimiento, así como efectividad del mismo en cada circunstancia.

Por tal motivo, se puede concluir respecto al apartado discusión que el derecho a la desconexión digital tiene estrecha relación con el descanso laboral de los trabajadores, por cuanto se busca maximizar el respeto a los derechos laborales, así como la garantía y protección de los mismos en favor de los trabajadores frente a los abusos que puedan cometer

los empleadores sobre sus colaboradores, de manera que los colaboradores puedan conciliar tanto el aspecto laboral como su vida privada y familiar cuando hayan cumplido con el ejercicio de su jornada laboral. Ello, porque se impone una obligación jurídica al empleador para no solo cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, sino también en hacer efectivo el derecho a la desconexión digital de los mismos, haciendo posible un descanso laboral.

Aunado a ello, se advierte que el derecho a la desconexión digital se establece como el principal presupuesto de protección a los derechos laborales del trabajador, comprendiendo que es importante proteger la salud y el bienestar general de los trabajadores que se desempeñan en la modalidad a distancia, toda vez que al precarizarse los descanso en favor de los trabajadores, no solo se está invadiendo el plano personal y el tiempo libre de los mismos, sino que además se está ante una restricción del tiempo libre y delimitación de la vida personal, al evidenciarse que la dependencia tecnológica atenta contra la salud, el aspecto psicológico y el bienestar emocional de los trabajadores que se desempeñan de una determinada forma.

En ese sentido, el exceso de las tecnologías de información vinculadas a la actividad laboral que desempeñan los teletrabajadores en la modalidad remota también puede tener consecuencias serias respecto a la situación del bienestar emocional, psicológico y de salud que puedan poseer los trabajadores, por lo que los empleadores ejerciendo un poder determinado en el ámbito laboral sobre sus colaboradores, les puede restringir sus determinados derechos, dado que al estar inmersos a todas horas a disposición por tareas que les obliguen sus empleadores, empeora el desempeño laboral de los trabajadores,

reflejándose en ellos un desempeño no óptimo ni mucho menos acorde a lo que puedan contribuir eficazmente sobre sus determinadas tareas laborales.

Sánchez (2020), en su tesis de investigación destacó que es una necesidad proteger no solo al trabajador, sino también el cumplimiento de la jornada laboral que realice, así como también el descanso y salud del mismo, evidenciándose la normativización de tal derecho a partir de lograr la consolidación de los derechos laborales de los trabajadores, toda vez que permite a los trabajadores tener un desempeño mucho más óptimo en la relación jurídica laboral, conteniendo lo indispensable por parte de los empleadores al establecer las condiciones mínimas para salvaguardar los derechos laborales de sus colaboradores.

Por tanto, siguiendo la Casación Laboral N.º 11828-2016-Lima, en su fundamento décimo segundo de la Corte Suprema, se establece que el trabajador tiene derecho al desarrollo de su esfera personal y familiar de la vida de forma semanal, en razón que esto le permite interactuar con los miembros de su familia y de su entorno social, necesarios para su desarrollo integral, a la par que tiene un reposo reparador tanto físico como psíquico luego del desgaste producido en el trabajo. Siendo así que la desconexión laboral se erige con la modalidad del teletrabajo como el fundamento principal de la relación jurídica laboral para establecer que es indispensable que los trabajadores cuenten con el acceso al descanso laboral, además de llevar a cabo el pleno disfrute de su tiempo personal, como también en el plano de lo mental y respecto a su entorno físico, familiar o personal del mismo.

Así, de acuerdo con Jiménez (2020) es importante que en todo contrato laboral en el marco de la relación jurídico laboral de los trabajadores, sea efectivo hacer referencia al acceso del pleno descanso libre al que pueda acceder el trabajador, permitiendo que pueda ejercer su derecho a desconectarse digitalmente; en este sentido, se reconoce la

disponibilidad plena en poder instituir un horario en el que trabajador pueda cumplir con sus funciones. Precisamente, desde la aplicación de los principios del derecho laboral, teniendo presencia el principio de protección, se establece que en toda relación jurídico laboral la parte más débil es el trabajador, toda vez que el empleador ostenta el poder y el tener determinadas ventajas sobre el mismo comprende aún el desconocimiento de contratos laborales que reconocen y aplican derechos en favor de los trabajadores.

Así, Cerna (2020) en su investigación destacó que la desconexión digital es importante como un derecho a ser cumplido por los empleadores en favor de sus trabajadores, toda vez que dicha realización de las actividades laborales deben tener conceptualizado el disfrute del tiempo libre y el derecho al descanso laboral a través del ejercicio de los componentes digitales, refiriéndose que el desconectarse digitalmente en el ámbito laboral resulta necesario para la libre determinación.

Evidentemente, la actual realidad laboral exige que los empleadores sean consecuentes y en el marco de protección de los derechos laborales de los trabajadores puedan determinar la aplicación del derecho a la desconexión digital otorgándoles una situación jurídica, que les permita descansar, así como hacer uso efectivo de su derecho al disfrute del tiempo libre como también su derecho a la vida privada familiar, permitiendo la correcta conciliación entre el aspecto de lo personal con el ejercicio de las labores, haciendo así a los trabajadores mucho más competitivos, eficaces y eficientes en las actividades laborales que van desempeñando en razón del respeto a su dignidad humana.

Así pues, la desconexión laboral es un derecho de los trabajadores y por supuesto en contraposición demanda un deber para los empleadores, quienes son los llamados a cumplir con el mismo, permitiendo la efectividad como materialización de cada uno de los derechos

laborales de los trabajadores, los cuales se encuentran determinados por la relación jurídica laboral previamente establecida en el contrato laboral, evidenciándose así que la hiperconectividad laboral así como facilita las relaciones interpersonales entre los colaboradores, también en cierto sentido puede ser perjudicial para los trabajadores, toda vez que muchas veces se pueden encontrar saturados debido a la carga laboral que estos se encuentran realizando en el día a día.

En ese sentido, López (2018) en su investigación precisó que existe un vacío legal respecto al derecho a desconectarse en forma digital, por lo que esta situación jurídica es aprovechada por los empleadores para hacer que sus trabajadores sigan cumpliendo con sus actividades laborales aún después de haberse ya culminado el ejercicio de su jornada laboral, de manera que el empleador puede causar perturbación en su tiempo del descanso, así como del disfrute del tiempo personal como también al vulnerar la jornada laboral.

El derecho a la desconexión laboral se ha convertido en el derecho el cual tienen acceso todos los trabajadores que no sigan desarrollando actividades laborales fuera del cumplimiento de su jornada laboral, como también a no ser contactados por el empleador a través del uso constante de las TIC's, considerando que los trabajadores se encuentran en su periodo de descanso laboral, dado que el trabajador ya no debería seguir cumpliendo las tareas laborales, toda vez que al incumplirse con ella, se establecería una sanción.

Ante ello, Mora y Puma (2020) en su investigación establecieron que es indispensable desarrollar una ley específica respecto a la desconexión laboral, determinando que su alcance no solo comprende el proteger jurídicamente los derechos de los trabajadores, sino además establecer mecanismos de sanción ante la vulneración del derecho al descanso laboral en favor de los trabajadores, toda vez que su principal motivo es concretar la

seguridad jurídica que presenta cada uno de los trabajadores ante un determinado momento por el que se evidencian derechos fundamentales que son susceptibles de ser afectados aún en la relación jurídica laboral.

Asimismo, se destaca que es importante describir el derecho a la desconexión laboral en una legislación específica que establezca la regulación jurídica propia que permita la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores, conceptualizándose que ante el avance de la hiperconexión laboral a través de las TIC's requieren un poder que delimite, así como direcciona y comprenda la necesidad de brindar protección a los bienes jurídicos protegidos.

También se destaca que algunas empresas están implementando políticas que respaldan el derecho a la desconexión digital para garantizar que los empleados no se sientan obligados a responder correos electrónicos o mensajes fuera del horario laboral. Estas políticas pueden incluir pautas claras sobre el uso de dispositivos electrónicos fuera del trabajo.

### **4.3. Implicancias**

#### **4.3.1. Implicancia teórica**

Esta investigación se sustentó teóricamente con información relevante, necesaria e importante, obtenida de las fuentes académicas incluidas en las bases de datos como Scielo, Ebsco, Dialnet, Redalyc, Scopus, entre otras, para profundizar en los conceptos de desconexión digital y el derecho al descanso de los trabajadores del sector privado en modalidad remota en situación de pandemia.

Estas fuentes de información bibliográfica fueron consultadas, debido a que se dio por conveniente abordar las principales temáticas que van vinculadas con las variables de estudio, haciendo posible destacar que desde el aspecto de la doctrina se ha permitido desarrollar debidamente cada fundamento de índole teórica como práctica para complementar el desarrollo de la tesis. Debido a que estas bases de datos resultaron ser las más confiables para recabar la información de una manera mucho más selectiva, sin que hubiese complicación o información desfasada que impidiese observar sobre la temática de estudio considerada en el informe final.

#### **4.3.2. Implicancia metodológica**

Esta investigación tuvo implicancia metodológica, ya que se obtuvieron resultados idóneos, los cuales sirvieron de apoyo y conocimiento a la comunidad jurídica, sobre todo para los especialistas en Derecho Laboral y a los órganos jurisdiccionales en materia laboral, donde se debe tomar en consideración el derecho a la desconexión digital para hacer efectivo el derecho al descanso de los trabajadores en modalidad remota luego de haber cumplido con su jornada laboral.

Sobre esta implicancia, se destaca que ha sido importante considerar el empleo de los instrumentos ficha de análisis documental y la guía entrevista como las principales fuentes de acción que permitieron obtener los resultados, para dar la solución debida a la problemática de estudio que ha sido descrita y considerada al inicio de la investigación. Desde luego, es importante destacar que tanto las técnicas como los instrumentos que fueron empleados en el desarrollo de este estudio permitieron demostrar y cumplir con el logro de cada uno de los objetivos de investigación desarrollados, ya que se puso en relieve la esencia de lo importante que es el derecho a la desconexión digital frente al derecho al descanso

laboral, cuando los trabajadores que laboran remotamente requieren de la debida atención de su empleador, además de poder conciliar la vida laboral como el espacio privado de los trabajadores.

#### **4.3.3. Implicancia práctica**

Este estudio servirá como aporte indispensable a la comunidad jurídica para las futuras investigaciones en torno a la presente materia del estudio, donde se buscará implementar soluciones prácticas a la problemática planteada, en razón de que es importante la aplicación del derecho a la desconexión digital de los trabajadores para hacer efectivo su derecho al descanso, de manera que no están en la obligación de atender correos, llamadas telefónicas y redes sociales con su empleador luego de haberse cumplido con la jornada laboral ordinaria.

Esta implicancia partió por la existencia de abuso de los empleadores durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, cuando se buscaba mantener contacto aun después de que los trabajadores hubiesen cumplido con el ejercicio de su jornada laboral, haciendo indispensable que los empleadores también permitan garantizar debidamente el derecho al descanso como parte de la materialización del derecho a la desconexión digital, concibiéndose que la delimitación de la desconexión laboral, en su alcance no solo comprende el proteger jurídicamente a los derechos de los trabajadores, sino además establecer mecanismos de sanción ante la vulneración del derecho al descanso laboral en favor de los trabajadores. Teniendo en cuenta que la hiperconexión laboral es una situación específica determinada que puede causar una grave afectación en la vida familiar y en el tiempo de ocio de los trabajadores, ya que los empleadores son los llamados en cumplir con la efectividad de la materialización de los derechos laborales de los trabajadores, debido a

“La desconexión digital y el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021”

que hay una relación jurídica laboral previamente establecida en el contrato laboral que resulta fundamental para su cumplimiento a cabalidad.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO:** El derecho a la desconexión digital busca proteger el tiempo fuera de la jornada ordinaria de trabajo, siendo fundamental para el desarrollo de la vida del trabajador, debido a que la hiperconexión digital incluso luego de la jornada laboral, puede afectar el derecho al descanso laboral de los trabajadores, evidenciándose que la dependencia tecnológica atenta contra la salud, el aspecto psicológico y el bienestar emocional de los trabajadores, durante el periodo de Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19.

**SEGUNDO:** De acuerdo a la legislación nacional laboral, todo trabajador debe laborar ocho (08) horas diarias, incluyendo las horas de receso; pese a ello, por el hecho de estar laborando desde el domicilio, el empleador ya no respetaba las horas de trabajo, considerando que el descanso remunerado debe ser plenamente efectivizado, ya que queda compatibilizado con el derecho a la desconexión digital durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19.

**TERCERO:** El derecho a la desconexión laboral queda reflejado en el derecho al disfrute del tiempo personal que puedan poseer los trabajadores, debido a que el teletrabajador puede gozar de sus tiempos libres fuera de la jornada laboral llevada a cabo de forma virtual, debiéndose efectivizar para el disfrute de su tiempo personal, como en sus tiempo libre u ocio en sus alcances recreativos, durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19.

**CUARTO:** El derecho a la desconexión digital busca proteger a los trabajadores de la intromisión de los empleadores en la vida que poseen los primeros, debido a que en ocasiones los trabajadores pueden tener un acceso limitado a sus derechos laborales, porque no se ha efectivizado concretamente el derecho a la desconexión laboral, durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19.

## REFERENCIAS

- Alan, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Altés, J. y Yagüe, S. (2020). A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata. *Labos*, 1(2), 61-87. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5539>
- Armas, C. (2005). El teletrabajo. *Gestión en El Tercer Milenio*, 8(15), 7-11. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9689>
- Arrieta, F. (2019). 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*(42), 89-126. [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/21286](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21286)
- Bautista, J., Prieto, I. y Nañez, E. (2020). *El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana* [Tesis de licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional de la UCC. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/33699>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blancas, C. (2010). Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*

*Social*(10), 147-174. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem10-147-174.pdf>

Buitrago, A. y Javier, E. (2019). Desconexión digital: ¿un derecho laboral sin reglamentación jurídica en Colombia? En R. Cogua, & Otros, *Visiones diversas sobre el conocimiento*, pp. 29-44. Universidad Santiago de Cali. <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/download/252/319/5073?inline=1>

Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho (Valparaíso)*(35), 79-105. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>

Camós, I. y Sierra, A. (2020). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*(49), 1053-1074. <https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>

Campbell, B., Carvajal, M. y Fernández, A. (2021). Desmaterialización del puesto de trabajo: derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital. *Revista Judicial, Poder Judicial de Costa Rica*(131), 93-104. <https://pjenlinea3.poderjudicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/DESMATERIALIZACION%20DEL%20PUESTO%20DE%20TRABAJO%20CAMPBELL.pdf>

Cerna, J. (2020). *La desconexión digital y la efectividad del derecho al descanso del trabajador de Austral Group, Coishco, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54392>

- Chira, G. y Távora, 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*, 9(2), 73-87. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/459>
- Cruz, H. y Delgado, E. (2020). *Derecho A La Desconexión Digital En El Ordenamiento Jurídico Colombiano*. [Trabajo de grado de especialización, Universidad Libre]. Repositorio institucional de la Unilibre. <https://hdl.handle.net/10901/19404>
- Culqui, A. y Gonzáles, A. (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Derecho & Sociedad*(46), 45-109. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18823>
- De las Casas, O. (2008). El derecho del trabajador a la dignidad en el marco de la relación laboral. *Laborem*(8), 202-225. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-202-225.pdf>
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>
- Ferrada, J. y Walter, R. (2011). La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. *Revista de derecho (Valdivia)*, 24(2), 91-111. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502011000200004>

- Gómez, C. (2020). *El teletrabajo, un estudio comparado*. Cuaderno de investigación No. 70, Instituto Belisario Domínguez.  
[http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI\\_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI_70.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *Innova Research Journal*, 1(2), 1-9.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- 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*.(31), 1-13.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7400509&orden=0&info=link>
- Guzmán, I. y Lozada, V. (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral como herramienta para promoción de la seguridad y la salud del trabajador* [Trabajo de grado de titulación, Corporación Universidad de la Costa]. Repositorio institucional de la CUC. <https://hdl.handle.net/11323/8502>
- Jiménez, C. (2020). Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital. *Revista de Derecho procesal del trabajo*, 2(2), 41-58.  
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.3>
- Lalanne, J. (2016). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho* (11), 135-177. <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/727>
- Landa, C. (2013). La constitucionalización del derecho peruano. *Derecho PUCP*(71), 13-36.  
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201302.001>

- Landa, C. (2014). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*(65), 219-241.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio institucional de la UNASAM.  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>
- Mora, C. y Puma, A. (2020). *La ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital en la jornada laboral remota en Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio institucional de la Uandina].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/4220>
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del trabajo* (4ª ed.). Fondo Editorial PUCP.
- Núñez, A. (2014). Dogmática jurídica. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*(6), 245-260. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2213>
- Ochoa, M. (2020). *El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador* [Trabajo de titulación, Universidad de Cuenca]. Repositorio institucional de la UCUENCA.  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34113>
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. Organización Internacional del Trabajo:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3252786.pdf>

Pacheco, L. (2015). Los principios del derecho del trabajo. En J. Zavala, & otros, *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (pp. 589-607). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. <https://hdl.handle.net/11042/3874>

Parédez, I. (04 de Noviembre de 2020). El derecho a la desconexión digital. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/106513-el-derecho-a-la-desconexion-digital>

Pasco, M. (2012). Los derechos laborales inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(5), 13-26. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2012.42978>

Pérez, F. (2020). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday. *IUS*, 14(45), 257-275. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257&lng=es&tlng=es).

Puntriano, C. (2020). La desconexión digital: alcances y regulación en el Perú. *Laborem*(3), 335-358. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-18-1.pdf>

Purcalla, M. (2020). Seguridad, salud laboral y desconexión digital. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(155), 109-128. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7801693.pdf>

- Sáenz, C. (2017). Derechos fundamentales de los trabajadores y poderes de control del empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(138), 185-221. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6552393.pdf>
- Sánchez, C. (2022). Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español. *Revista de Derecho*, 21(2), 247-275. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2914>
- Sánchez, R. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. DSpace de la USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8056>
- Sandoval, H. y Delacruz, G. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos: Derechos y valores*, 22(44), 11-34. <https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Schmelkes, C. y Elizondo, N. (2010). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación* (3<sup>a</sup> ed.). University Express. <https://luisdoubrontgschool.files.wordpress.com/2021/01/oxford-manual-para-la-presentacion-de-anteproyectos-e-informes-de-investigacion-schmelkes.pdf>
- Selma, J. (2015). *El Teletrabajo, ¿una solución?* Universitas Miguel Hernández del Elche. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2522/1/Selma%20Lajarin%2c%20Jesus.pdf>
- Serrano, L. (2021). Propuestas para el fortalecimiento del sistema de inspección de trabajo en Perú. *Revista Laborem*(25), 185-207.

[https://www.sptdss.org.pe/articulos\\_laborem/propuestas-para-el-fortalecimiento-del-sistema-de-inspeccion-de-trabajo-en-peru/](https://www.sptdss.org.pe/articulos_laborem/propuestas-para-el-fortalecimiento-del-sistema-de-inspeccion-de-trabajo-en-peru/)

Suárez, W. (2018). La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación. *Ciencias Sociales y Educación*, 7(14), 109-125.

<https://doi.org/10.22395/csye.v7n14a6>

Távora, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis de la USAT.

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1950>

Trujillo, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo.

*Lan Harremanak*(45), 1-18. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>

Ugarte, J. (2008). La Constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de los derechos fundamentales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(7), 249-273.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640262013>

Ulloa, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *Revista Ius et Veritas*(58), 170-185.

<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201901.010>

Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de insituciones educativas particulares del Perú. *Vox Juris*, 36(2), 163-170.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6523166#:~:text=En%20este%20entender%20el%20docente,permanente%20en%20su%20funci%C3%B3n%20educativa.>

- Valencia, A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. *Revista IUS*, 12(41), 203-226. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>
- Vega, M. y Martínez, D. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social*. OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_11\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf)
- Vivas, M. (2007). De la protección constitucional de derechos laborales inespecíficos. La intimidad del trabajador ¿está preparado el TC frente a las nuevas tecnologías? *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (7), 322-343. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem7-322-343.pdf>
- Zubeldía, N. y López, E. (2021). *El derecho a la desconexión digital y la nueva regulación del teletrabajo* [Trabajo de fin de curso, Universidad Zaragoza]. Zaguán, repositorio institucional de documentos. <https://zaguan.unizar.es/record/109317>

**ANEXOS**

**Tabla 11**

*Anexo N.º 1: Matriz de Consistencia*

TEMA: “La desconexión digital y el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021”				
PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La desconexión digital sí se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p><b>X: Desconexión digital</b></p> <p><b>Dimensiones (X)</b></p> <p><u>X1: Regulación de desconexión digital</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política del Perú</li> <li>• Decreto de Urgencia N.º 026-2020</li> <li>• Decreto de Urgencia N.º 127-2020</li> <li>• Derechos fundamentales</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cualitativo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo - Explicativo</p> <p><b>Tipo:</b></p> <p>Básico</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Unidad de análisis:</b></p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera el descanso remunerado se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar de qué manera el descanso remunerado se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la actividad</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El descanso remunerado sí se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la actividad laboral privada, en el Estado de</p>		

<p>actividad laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021?</p> <p>¿De qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021?</p> <p>¿De qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021?</p>	<p>laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.</p> <p>Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.</p> <p>Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.</p>	<p>Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.</p> <p>El disfrute del tiempo personal en su aspecto de tiempo libre u ocio recreativo sí se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.</p> <p>El disfrute del tiempo personal en su aspecto de vida privada-familiar sí se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el periodo 2020-2021.</p>	<p><b>Variable dependiente</b></p> <p><b>Y: Derecho al descanso laboral</b></p> <p><b>Dimensiones (Y)</b></p> <p><u>Y1: Descanso remunerado</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacaciones</li> <li>• Tiempo de descanso vacacional</li> <li>• Remuneración por vacaciones</li> </ul> <p><u>Y2: Disfrute del tiempo personal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia del tiempo libre u ocio recreativo</li> <li>• Importancia de la vida privada-familiar</li> <li>• Importancia de la salud emocional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normas jurídicas dictadas por el Gobierno durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19 en el periodo 2020-2021</li> </ul> <p><b>Como Técnica de recopilación de información se aplicará:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis documental</li> </ul> <p><b>Instrumentos de Recopilación de Información:</b></p> <p>Se aplicará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ficha de análisis documental</li> </ul> <p><b>Procesamiento de información:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis Dogmático – Jurídico</li> <li>- Análisis Exegético</li> </ul>
---	---	--	--	--

## FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

**Título de tesis de investigación:** “LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL DERECHO AL DESCANSO LABORAL DE LOS TELETRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN PERÚ DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA DE COVID-19, EN EL PERÍODO 2020-2021”

**Finalidad del instrumento:** El presente instrumento tiene como finalidad obtener información referente a las variables: “LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL DERECHO AL DESCANSO LABORAL DE LOS TELETRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO EN PERÚ DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA DE COVID-19, EN EL PERÍODO 2020-2021”, contempladas en la presente investigación.

**Criterios de selección:**

- Descripción de las variables de la investigación.
- Aporte jurídico al tema de investigación.
- Vinculación del desarrollo de las variables de investigación

**Tabla 12**

*Anexo N.º 2: Ficha de análisis documental*

N.º	Norma Jurídica	Publicación	Otorgada	Descripción temática
1	Decreto de Urgencia N.º 026-2020	15 de marzo del 2020	Ejecutivo	Se estableció la introducción del trabajo remoto en la situación de pandemia de Covid-19, de manera que en primer lugar dicha norma previó que las labores que realicen los trabajadores no necesariamente tendrían que ser en su centro de labores.
2	Decreto de Urgencia N.º 127-2020	31 de octubre del 2020	Ejecutivo	Se estableció la aplicación del trabajo remoto para los trabajadores del sector público y privado a que puedan cumplir con la presentación de sus

3	Decreto Supremo N.º 010-2020	24 de marzo del 2020	Ejecutivo	<p>servicios de manera virtual, además también se incluyó el derecho a la desconexión digital del trabajador, desconectándose este de todos los medios informáticos que son utilizados en el marco de la prestación de servicio</p> <p>Se establecieron disposiciones para el sector en torno a la modalidad de trabajo remoto, previéndose que dicha modalidad también fue aplicable para los trabajadores privados comprendidos en la medida de aislamiento domiciliario, de manera que se encontraban obligados a desempeñar tales funciones laborales desde sus domicilios, evidenciándose que los empleadores se encuentran en la obligación de brindar todo el soporte técnico e informático a sus trabajadores.</p> <p>Se estableció la configuración y regulación del derecho a la desconexión digital en la modalidad del trabajo remoto de los trabajadores, en donde se advierte que estos pueden desconectarse de los medios informáticos, de las telecomunicaciones e instrumentos análogos, de manera que el empleador tiene la obligación de respetar la</p>
4	Decreto de Supremo N.º 004-2021-TR	11 de marzo del 2021	Ejecutivo	

5	Decreto de Urgencia N.º 055-2021	23 de junio del 2021	Ejecutivo	situación de desconexión digital de sus trabajadores Se establece que el retorno gradual a la modalidad presencial del ejercicio laboral, sin dejar de considerar que el trabajo remoto tiene vinculación con la desconexión digital de los trabajadores del sector público y/o privado, de manera que se tenga en consideración la aplicación de los derechos de los trabajadores
---	----------------------------------	----------------------	-----------	---

---

Anexo N.º 03: Guía de Entrevista

**“La desconexión digital y el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú, durante el Estado de Emergencia 2020-2021”**

**Entrevistado(a):**  
.....

**Profesión:**  
.....

**Cargo académico:**  
.....

**Institución:**  
.....

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

**Objetivo general**

- Determinar de qué manera la desconexión digital se relaciona con el derecho al descanso laboral de los teletrabajadores del sector privado en Perú durante el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**PREGUNTA DE ENTREVISTA:**

1. En el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021, ¿cree usted que los teletrabajadores se vieron afectados por las fronteras entre horario de trabajo y descanso laboral asociado al derecho a la desconexión digital?
2. En el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021, ¿cree usted que los teletrabajadores gozaron de forma efectiva del derecho a la desconexión digital y descanso laboral?

**Objetivos específicos**

- **OE1:** Determinar de qué manera el descanso remunerado se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral en los teletrabajadores de la actividad laboral privada, en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**PREGUNTA DE ENTREVISTA:**

1. En base a su criterio, ¿de qué maneras cree usted que se relaciona el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores con el derecho al descanso laboral en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el periodo 2020-2021?
2. Basándose en el interés público que tiene el Estado Peruano y el respeto de los derechos sociales colectivos, ¿considera que el derecho a la desconexión digital se diferencia con el derecho al descanso laboral? ¿Por qué?

- **OE2:** Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal se relaciona con la desconexión digital respecto al derecho del descanso laboral de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**PREGUNTA DE ENTREVISTA:**

1. En base a su criterio, ¿de qué manera cree usted se relaciona el derecho a la desconexión digital y el disfrute del tiempo personal de los teletrabajadores en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el periodo 2020-2021?
2. Desde su propia perspectiva, ¿considera que durante el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021, el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores tuvo una transformación?

- **OE3:** Determinar de qué manera el disfrute del tiempo personal en su aspecto vida privada-familiar se relaciona con la desconexión digital de los teletrabajadores de la actividad laboral privada en el Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, en el período 2020-2021.

**PREGUNTA DE ENTREVISTA**

1. En base a su criterio, ¿de qué manera cree usted se relaciona el derecho a la desconexión digital y el goce de vida privada-familiar de los teletrabajadores en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021?
2. Desde su propia perspectiva, ¿considera que durante el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria de Covid-19, entre el período 2020-2021, el derecho a la desconexión digital de los

teletrabajadores se vio afectado por los mecanismos controladores impuestos por los empleadores?