



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EL ROL DEL ESTADO PARA GARANTIZAR EL
DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL DE LOS
TELETRABAJADORES EN EL PERÚ DURANTE EL
AÑO 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Carmen Mery Saldaña Huayan

Asesor:

Dra. Tiana Otiniano López

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

La presente tesis lo dedico a mis padres:

Amalia y Gustavo

Quienes siempre serán mi más inspiración, mi lucha constante por alcanzar mis objetivos y ser siempre su orgullo.

A mis hermanos:

Roberto, Susana, Percy, Jorge y Rodolfo

Por brindarme su apoyo moral, su confianza y entusiasmo para seguir adelante y alcanzar la meta.

A Dios:

Por regalarme cada instante de mi vida su bendición infinita, mantenerme con salud, llenarme de su sabiduría y permitirme ayudar siempre a los demás a través de esta noble profesión.

AGRADECIMIENTO

A mis queridos profesores y profesoras, agradecerles por todo su tiempo, paciencia y esfuerzo. Decirles a través de estas líneas mil gracias por compartir sus conocimientos y experiencia para podernos forjarnos en esta noble, que muchos iniciamos como un reto y hoy podemos decir que hemos logrado el objetivo propuesto.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE FIGURAS	5
RESUMEN	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	31
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	37
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	56
REFERENCIAS	70

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.....	40
FIGURA 2.....	43
FIGURA 3.....	45
FIGURA 4.....	46
FIGURA 5.....	46
FIGURA 6.....	47
FIGURA 7.....	48
FIGURA 8.....	50
FIGURA 9.....	52
FIGURA 10.....	53
FIGURA 11.....	54
FIGURA 12.....	55

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación es conocer el rol del Estado para garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú, teniendo como marco el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que el empleador haciendo uso de los mismos no respete el tiempo libre luego de haber cumplido con su labor para la cual ha sido contratado, trayendo graves consecuencias en la salud de cada teletrabajador. El método es inductivo porque va a permitir analizar de qué manera protege el Estado peruano a los teletrabajadores en cuanto a su derecho a la desconexión digital y tener un tiempo útil de recreación y descanso.

Para poder desarrollar el presente trabajo de investigación se usó el método inductivo porque va a permitir analizar de qué manera protege el estado peruano a los teletrabajadores en cuanto a su derecho a la desconexión digital y tener un tiempo útil de recreación y descanso, también el uso del método deductivo que parte de una ley general para que a través del estudio de las diferentes legislaciones se pueda contrastar con la realidad.

En los resultados se plasmó la regulación de este derecho en diferentes países, además de ello las implicancias que tiene en la salud el no tener una desconexión digital para dar paso al disfrute del tiempo libre luego de terminar la jornada laboral, que si bien es cierto por medio del DU. 127-2020 se reguló el derecho a la desconexión digital pero como lo señala la norma lo establece para los que realizan trabajo remoto dejando de lado a los teletrabajadores y otros trabajadores que no se encuentran en esa modalidad de trabajo.

Palabras Claves: Teletrabajo, desconexión digital, salud ocupacional, derecho al descanso y disfrute del tiempo libre.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La digitalización del trabajo así como también la revolución digital constituyen grandes paradigmas de gran incidencia en todos los ámbitos de la actividad humana y de las relaciones socioeconómicas; es así que gracias al avance y desarrollo de las nuevas tecnologías ha propiciado la aparición de nuevas profesiones, pero también, ha definido y posibilitado nuevas formas de prestación de servicios alejada de las relaciones laborales habituales. (Alemán Páez, 2017).

Con la descentralización actual del lugar de trabajo, así como con el empleo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ya no se hace necesaria la presencia del individuo en el centro de trabajo, por ende, ha incrementado la posibilidad de desempeñar un trabajo a distancia. Sin duda, ello, en principio, debiera permitir conciliar y mantener ese equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares, estableciendo de esta manera una armonía entre la vida laboral y la vida personal. Pero, junto a dicha esperanza también existe preocupación, pues como advierte la OIT (OIT, 2015, 15); en la cual señala que: *La desaparición de las fronteras temporales y espaciales entre las esferas laboral y privada suscita cambios que permiten al individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo en casa trabajando, podrían ser un arma de doble filo para algunos*”. (Arrieta Idiákez, 2019).

Haciendo hincapié en la misma idea, la propia OIT ha afirmado que (OIT, 2017a, 22):

“Si bien ciertos avances tecnológicos recientes como el trabajo móvil y el teletrabajo crean una mayor autonomía, también parecen estar asociados con una mayor intensidad de trabajo, ya

que difuminan los límites entre el lugar de trabajo y el hogar, y entre el tiempo dentro y fuera del trabajo”. (Arrieta Idiákez, 2019).

De esa forma, cada vez más colaboradores demandan flexibilidad laboral, conciliación con su vida personal y, en definitiva, alteraciones significativas en aspectos de la vida laboral y personal de los trabajadores que impactan directamente en los modos tradicionales de gestión de su seguridad y salud. (Alemán Páez, 2017).

Actualmente, las empresas promueven sistemas de trabajo novedosos que les permiten alcanzar sus objetivos de ahorro en de costes, orientación a resultados, eficiencia, desarrollo sostenible, competitividad y globalización de su mercado. Muchas son las empresas que ya trabajan con personal ubicado en cualquier parte del mundo e interconectado, que deriva en una entrada masiva de las nuevas tecnologías en la gestión empresarial y en los hogares de los trabajadores. Bajo estas premisas, el teletrabajo surge como una solución insuperable tanto para los trabajadores como para las empresas con ventajas financieras, productivas y de salud indudables. (OISS, 2021)

Al margen de las innumerables ventajas que ofrecen las empresas a las personas que realizan el teletrabajo como: control de la propia actividad, flexibilidad horaria, reducción del tiempo y riesgo en los desplazamientos, ahorro de tiempos y gastos, equilibrio personal y profesional; también cabe señalar que los beneficios para las empresas que lo adoptan: reducción de costes estructurales, incremento de la creatividad, trabajo por objetivos, productividad y reducción de la deserción. (OISS, 2021)

Considerando que a pesar de que da mayor flexibilidad de horarios, el teletrabajo hace más difícil definir de qué hora a qué hora trabajamos, pudiendo tener efectos negativos en nuestra salud mental y física, es por ello que el derecho a la desconexión digital nace como solución al

desafío que supone la hiperconectividad laboral que se puede definir como la posibilidad de estar permanentemente conectado a los dispositivos tecnológicos mediante los cuales se desarrollan las tareas asignadas al puesto de trabajo. (Guillen Cantero, 2020).

Esta posibilidad de estar permanentemente conectado a menudo se confunde con la disponibilidad absoluta del trabajador que supone el empleador, esta hiperconectividad abre la puerta a los riesgos psicosociales, entre los que se encuentra el conocido “síndrome de desgaste o burn out”; este trastorno surge como consecuencia de un trastorno laboral crónico, cuyos principales síntomas son: no sólo la falta de desconexión conduce a esta situación también entornos laborales tóxicos con sobredimensionamiento de funciones o responsabilidades, lagunas funcionales o falta de claridad en el reparto de tareas del puesto de trabajo, falta de medios o ayuda externa, ausencia de liderazgos claros en la organización, etc., conducen a que la OMS ha definido como «Síndrome de desgaste ocupacional».

Así pues, la hiperconectividad supone la exposición del trabajador a riesgos como la fatiga o la adicción al trabajo, el aislamiento laboral o, a nivel físico, problemas oculares e incluso esquelético-musculares. (Guillen Cantero, 2020).

Otra consecuencia de la hiperconectividad es la confusión de la esfera laboral y personal, es decir, la desaparición de los límites entre la vida laboral y la vida privada con lo cual no se estaría respetando el derecho fundamental a la intimidad de los trabajadores. (Jurkowski Laura, 2020).

Para disminuir los efectos nocivos que se producen a consecuencia del fenómeno de la hiperconectividad, el trabajador tiene el derecho desconectarse digitalmente. A nivel doctrinal, la desconexión contiene una doble faceta: la obligación del trabajador de desconectarse y la necesidad del empleador de asegurar el respeto a la misma, lo que a su vez supone el derecho

del trabajador a oponerse a realizar labores bajo dichas circunstancias y la imposibilidad jurídica de ser sancionado (Díaz Galarza, 2020).

Es así que en el ámbito internacional y europeo el primer convenio acordado en el seno de la OIT, el Convenio n° 1 sobre las horas de trabajo (industria), firmado en 1919, aborda el derecho al descanso con el propósito de limitar las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho diarias y cuarenta y ocho semanales. Más tarde, la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948, reconoce en su artículo 24 un derecho *“que tiene que ver con una de las cuestiones más de moda en el siglo XXI en el ámbito de las relaciones laborales: el derecho a la condición del tiempo de trabajo para facilitar el descanso del trabajador y la posibilidad de disposición de tiempo libre para disfrutar de su posición de ser humano”* (Reche Tello, 2019).

El tiempo de descanso al que se refiere la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas, a su vez directamente relacionado con la necesidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, se manifiesta, por una parte, en la limitación de la jornada para permitir que los individuos puedan satisfacer sus necesidades vitales, esto es, el tiempo libre; y por otra, en la concesión de tiempo adicional de descanso para posibilitar que los sujetos se recuperen tras los periodos de actividad prolongada, y que se hace coincidir con el término “vacaciones”. Sin embargo, “presumiblemente la concepción de los redactores de la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas va más lejos, vinculando dicho tiempo adicional de descanso a un objetivo en concreto: la posibilidad de desarrollo social del individuo”, una concepción extensa que tiene que ver “con la necesidad de que el trabajador disponga de tiempo de ocio o que pueda destinarlos a diferentes aspectos de su vida íntima y de sociabilidad con otros individuos” (Reche Tello, 2019)

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, recoge en su artículo 7 que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo satisfactorias y equitativas que le aseguren, en especial, entre otros: el disfrute del tiempo libre, el descanso, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. Del mismo modo, la Carta Social Europea de 1966 en su artículo 2 recoge el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, en términos similares.

1.2 A nivel mundial.

El hecho de que exista una legislación no necesariamente asegura su cumplimiento.

En el siguiente gráfico se observan cifras del Randstad Workmonitor de diciembre 2019. Se ve que a nivel global el 59% de los trabajadores afirmaba que atendía llamados, correos o comunicación de mensajería instantánea fuera del horario laboral. Los líderes en trabajar fuera de horarios laborales eran los colaboradores de China (85%) e India (92%). Y en el caso de Chile, el 63% de los trabajadores respondía comunicaciones laborales fuera de horario. Sin embargo, esta cifra no es mucho mayor que en países donde ya existía una legislación, por ejemplo, en España el 62% de los trabajadores respondía fuera de horario y en Francia el 50%. (Randstad Workmonitor (2019))



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Randstad Workmonitor 2019

Corea del Sur y Filipinas

Corea del Sur desarrolló en 2016 una legislación a favor de aquellos trabajadores que reclamaban el derecho a desconectarse del trabajo, desde una perspectiva del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores en Filipinas se contempla el derecho de la desconexión del trabajador sobre la base normativa del derecho del trabajador a utilizar su tiempo de trabajo de forma propia. (Perez Campos, 2019)

Francia

Impulsó una polémica reforma de su ley laboral, que en este aspecto ha entrado en vigor el 1° de enero de 2017, con la intención de que los trabajadores fuera de su horario laboral no necesiten estar pendientes de su correo ni de sus teléfonos móviles; en otras palabras, la reforma laboral

francesa reconoce el derecho del trabajador a la "desconexión electrónica" con la empresa empleadora fuera del horario de trabajo. (Macoretta Cora, 2017).

El informe de la OIT-Eurofound: Working anytime, anywhere: The effects on the world of work¹, donde se destaca la necesidad de desconectarse para separar el trabajo de la vida personal, así como de abordar la regulación del teletrabajo. En este sentido, el denominado “Informe Mettling” supuso un antecedente de las primeras regulaciones del derecho a la desconexión digital. En él se recogen determinadas experiencias sobre duración del tiempo de trabajo que favorecen la desconexión, tanto en acuerdos sectoriales como en algunas empresas. Este informe fue el punto de partida para la elaboración de la previsión legal francesa, la denominada Ley “El Khomri” o Loi Travail 2016-1088, de 18 de agosto de 2016, y que entró en vigor el pasado 1 de enero de 2017, donde se incorpora la desconexión digital como un derecho para los trabajadores y una correspondiente obligación para las empresas con el fin de regular el uso de las tecnologías de la comunicación y la información y así garantizar el tiempo de descanso, las vacaciones, la vida personal y familiar y la salud de los trabajadores/as, ya que, como reconoce la propia norma, si las tecnologías están mal controladas pueden tener un impacto negativo sobre estas cuestiones. (Reche Tello, 2019).

España

La desconexión digital está regulada en su artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de la Ley de Protección de Datos, que consagra el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y es entendida como un derecho y una obligación para el trabajador, además la norma pertenece a la Seguridad y Salud laboral. Esto último se justifica pues la fatiga digital ocasionada por la hiperconectividad es un riesgo de tipo: emergente, organizativo, social y que afecta la higiene

visual, en concordancia con el artículo 29 de la Ley Orgánica 31/1995, Ley de Prevención de Riesgo. (Díaz Galarza, 2020).

El Estatuto de los trabajadores de España regula la duración de la jornada y el tiempo de trabajo, en los artículos 34 a 38, son "de aplicación a todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario"; de conformidad con el ámbito subjetivo general de aplicación del artículo 1.1 del Estatuto de trabajadores.

Se debe advertir que se trata de un derecho de los trabajadores a unas jornadas limitadas en el tiempo y a unos descansos entre jornadas, semanales y feriados anuales, especialmente protegidos por la Constitución, que en el marco de los principios rectores de la política social y económica, establece en el artículo 40.2 La obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso necesario de los trabajadores, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados . (Díaz Galarza, 2020).

Por su parte, el artículo 14 Convenio Colectivo del Grupo AXA 2017-2020 reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Así también, la Quinta decisión de la Política Interna de Telefónica entiende que el trabajador está obligado a responder en caso de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata, y entiende que el tiempo entregado podría ser tomado como horas extras. (Fernandez Baca, 2020)

Al igual que grandes empresas alrededor del mundo han tratado la desconexión digital a través de sus políticas internas, como parte de estrategias de buen gobierno empresarial. Por ejemplo, tenemos el caso del Grupo Volkswagen que adoptó un acuerdo por el que se decidió desactivar los correos electrónicos de Blackberry fuera del horario de trabajo; o, el caso de Mercedes-Benz que cuenta con un sistema “mail onholiday”, a través del cual los correos enviados a trabajadores en vacaciones se redirigen automáticamente a otros trabajadores de la empresa (Fernández Baca, 2020).

Alemania

No se han tomado, por ahora, medidas legislativas para regular el derecho a la desconexión digital de los empleados, a pesar de que se trata de un tema debatido desde hace varios años y que ha suscitado el interés de sindicatos, políticos e investigadores.

En el año 2014, con ocasión del debate sobre la ley anti estrés en Alemania, se propuso por primera vez que, salvo circunstancias excepcionales, se prohibiese al empresario contactar a ciertas horas con el trabajador. Existen iniciativas de autorregulación por parte de varias empresas de gran tamaño; al mismo tiempo, la negociación colectiva arbitraba fórmulas para garantizar la desconexión en el trabajo, tales como la aplicable por el Grupo Volkswagen que aprobaba un acuerdo mediante el que paralizaba la circulación de correos electrónicos en las Blackberry de sus empleados durante los tiempos de no trabajo. Otros ejemplos destacados pueden encontrarse en los acuerdos de las empresas Mercedes Benz y BMW. La jurisprudencia ha desarrollado asimismo el concepto de “disponibilidad telefónica”, que implica la obligación del trabajador de incorporarse al trabajo fuera del horario usual cuando así lo pida el empleador. Si bien la mera disponibilidad no se considera interrupción del descanso, sí es tiempo de trabajo

el que el trabajador tenga que invertir efectivamente en respuesta a esa solicitud del empleador. (Pérez Campos. 2019).

Italia

La Ley 81/2017 regula el denominado “trabajo ágil”, realizado fuera de las instalaciones de la empresa, con identificación de las horas de descanso del trabajo, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para la desconexión del trabajador del equipo tecnológico de trabajo. (Pérez Campos. 2019).

A nivel Latinoamericano

Chile

En este caso, el Código del Trabajo, se modificó incorporando nuevas disposiciones referentes al teletrabajo y trabajo a distancia. En dicha regulación se ha incorporado el derecho a la desconexión, el cual debe ser asegurado por el empleador por un periodo de 12 horas continuas en un lapso de 24 horas. No obstante, esta regulación solo aplica para los trabajadores a distancia excluidos de la limitación de la jornada de trabajo (Fernandez Baca, 2020).

Colombia

El derecho a la desconexión ha potencializado su importancia e interés, en el marco de la política de aislamiento preventivo obligatorio, por lo cual se presentó el proyecto de ley denominado “Ley de Desconexión Laboral”, relacionado con la modificación de las normas que regulan el teletrabajo en Colombia, para garantizar que: “el empleador no transgreda los límites que deben existir entre la jornada laboral y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o

vacaciones, ni aquellos de la intimidad personal y familiar del trabajador o servidor público.”

(Jaramillo Jassir, 2020).

Cabe mencionar que si bien el proyecto de ley está bien orientado e intencionado, es necesario precisar que el derecho a la desconexión, como parte de la extensión de derechos digitales, debe incluirse en el ámbito de la limitación de la jornada de trabajo (más allá de la modalidad específica del teletrabajo), bajo dos postulados básicos: el derecho a desconectarse de las actividades laborales una vez finalizada la jornada y, correlativamente, el derecho del trabajador a oponerse a cumplir tareas asignadas en espacios de descanso con la consecuente imposibilidad jurídica de ser sancionado por ejercer esta facultad. Cabe mencionar que resulta necesario la regulación del derecho a la desconexión digital en la cual se contemple como limitación del poder de subordinación en el marco de la limitación de la jornada, aplicable a todas las modalidades laborales, sin limitarse al teletrabajo que constituye una de las alternativas de trabajo a distancia (Jaramillo Jassir, 2020).

Si bien es cierto la desconexión digital es un concepto, más o menos, reciente, tanto en la doctrina como en la legislación comparada, en líneas generales, el derecho a la desconexión digital, se podría definir de la siguiente manera: “(...) *el derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios electrónicos o digitales ; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.*” (Naranjo Colorado, 2017).

Brasil

Es importante señalar que, si bien aún no cuenta con una regulación sobre el derecho a la desconexión como tal, es el primer país de la región que ha aprobado una legislación que reconoce el trabajo en sobretiempo por responder mensajes de trabajo mediante teléfonos móviles o correos electrónicos fuera de la jornada ordinaria laboral (Tavara Romero, 2019).

De acuerdo a la modificatoria de la Ley N° 12.551 de diciembre de 2011, el artículo 6° del Código de Trabajo estableció que “no hay distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador o en el hogar del empleado o aún en la distancia, siempre que se caracterizan relación de trabajo. Así, “comprobada la realización del trabajo a distancia, por medio de e-mail, whatsapp o cualquier otra aplicación de comunicación remota, está adecuadamente conformado el trabajo a distancia” (Távvara Romero, 2019).

Asimismo, es importante resaltar que el Tribunal Superior de Trabajo-TST, añadió el inciso II a la Sumilla N° 428: “Se considera para proteger el empleado que, a una distancia y sujeto al control del empleador por los instrumentos electrónicos o computarizados, permanecen en régimen de derechos o equivalente, a la espera en cualquier momento la llamada al servicio durante el período de descanso. (Tavara Romero, 2019).

Perú

Este tema no ha sido regulado claramente, ni tampoco ha sido mencionado en los dispositivos legales emitidos por el ejecutivo durante el estado de emergencia. No obstante, ello no impide que la figura esté recogida en la normativa nacional ya que su contenido se desprende de otros derechos recogidos en el sistema jurídico peruano; como el de los derechos humanos, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos postula que toda persona tiene

derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Esta norma establece un elemento subjetivo: todos los seres humanos y cuatro elementos objetivos: descanso, tiempo libre, limitación de jornada y vacaciones remuneradas. (Martin Rodrigo, 2020).

En un sentido similar, el inciso d) del artículo 7 del Pacto Internacional de los derechos económicos sociales y culturales; establece que los Estados pactantes reconocen el derecho al goce de condiciones que aseguren el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Nuestra Constitución Política del Perú, el inciso 22 del artículo 2 y el artículo 25 reconocen que: a) toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre; b) la jornada máxima de labor es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo, y c) el trabajador tiene derecho al descanso semanal y anual remunerado.

Uno de los mayores logros del Derecho de Trabajo, ha sido la de establecer la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Derecho fundamental que se incorporada en los instrumentos jurídicos supranacionales de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y Organización de Estados Americanos (OEA).

En el artículo 1 del TUO del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante el DS 007-2002-TR, recoge el límite temporal de la jornada laboral establecida en el artículo 25 de la Constitución.

Asimismo, el principio de prevención sumado al inciso a) del artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, atribuyen la obligación al empleador de garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos

relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, también en su artículo 50 de la ley de seguridad y salud en el trabajo, nos refiere acerca de las medidas de prevención facultadas al empleador ha señalado entre otras, la de: integrar los planes y programas de prevención de riesgos laborales a los nuevos conocimientos de las ciencias, tecnologías, medio ambiente, organización del trabajo y evaluación de desempeño en base a condiciones de trabajo.

A nivel administrativo, el artículo 36 sumado al inciso b) del artículo 37 de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobada mediante la Resolución Ministerial 375-2008-TR, establecen que: a) la organización del trabajo debe ser adecuada a las características físicas y mentales de los trabajadores y la naturaleza del trabajo que se esté realizando; y b) se debe establecer un ritmo de trabajo adecuado que no comprometa la salud y seguridad del trabajador.

De acuerdo a la construcción normativa desarrollada se puede entender que el derecho a la desconexión digital se encuentra recogido dentro del ordenamiento, su reconocimiento se desprende de los alcances del derecho humano al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la jornada máxima de labor y a la seguridad y salud en el trabajo, recayendo sobre el empleador la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral que respete los tiempos de desconexión.

En tal sentido, aunque no exista un mandato literal que imposibilite al empleador en emitir órdenes mediante el uso de tecnologías fuera del horario laboral, las normas indicadas le adjudican la obligación de: respetar la jornada máxima de labores, garantizar y proteger la seguridad y salud del trabajador, y adecuar las exigencias de la empresa a un ritmo de trabajo adecuado.

Se debe considerar que el ejercicio del teletrabajo también puede derivar en la aparición de problemas de salud (estrés, aislamiento social, desvinculación con la empresa, adicción al trabajo, trastornos músculo esqueléticos, fatiga visual y mental, desvinculación con la empresa, despersonalización), lo que hace necesario establecer nuevas formas de gestión en materia de prevención de riesgos laborales y nuevas exigencias de seguridad y salud; es así que la Organización Internacional del Trabajo lo ha definido como: cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías. (Osio Havriluk, 2013) .

TELETRABAJO

En relación al Teletrabajo el Acuerdo Marco Europeo destaca tres líneas fundamentales que rigen su implantación como son: El equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en la organización del trabajo; la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas y finalmente la posibilidad de compatibilizar la vida laboral y familiar de los trabajadores; señala que el empresario es el responsable de la protección de la salud y seguridad profesional de los teletrabajadores según la directiva 83/391 CEE, las directivas particulares y las legislaciones estatales y convenios colectivos.

El teletrabajo se ha convertido en una tendencia que toma fuerza al nivel mundial. En los Estados Unidos, la Unión Europea y América Latina se han establecido 10 programas piloto de promoción y seguimiento, basados en sistemas de producción y comunicación mediados por la tecnología. (Quinteros Cuartas, 2017).

El estudio realizado por la Universidad de Bradford, Reino Unido (2002), un 69% de los teletrabajadores dice que las horas de trabajo han aumentado, mientras que alrededor del 45% señala que se ha incrementado en 9 horas a la semana y otros mencionan que trabajan más de 15 horas extras semanalmente. En este marco, la evidencia disponible sugiere que trabajar fuera de las instalaciones del empleador utilizando las TIC parece suplementar el tiempo de trabajo normal hasta cierto punto, pudiendo esto haber sido o no requerido por el empleador. Este suplemento en horas laborales no aparece como horas pagadas, al menos en países con datos disponibles. (Lampert Grassi & Mario, 2018).

En la tesis sobre el Análisis Jurídico-Laboral del Teletrabajo uno de los ítems tratados sobre el control de tiempo de trabajo señala que el tiempo cobra un especial protagonismo en el teletrabajo, ya que es un concepto atípico que caracteriza este tipo de relación laboral. La distancia existente a la hora de desarrollar la actividad implica que el trabajo se realiza sin vigilancia “presencial” del empleador, por lo que supone la imposibilidad de controlar determinados aspectos de la prestación del trabajador, y principalmente el tiempo de trabajo.

En cuanto a la teledisponibilidad este aspecto puede interpretarse en un doble sentido. Por un lado, el hecho de que el trabajador pueda ser localizado en cualquier momento y a cualquier hora hace que tenga una mayor libertad de movimiento y de su propio tiempo, ya que es consciente de que en el caso de que la empresa lo necesite, podrá requerirle de inmediato, sin que se tenga que encontrar en un lugar específico esperando las indicaciones del empresario. Pero al mismo tiempo, esa libertad otorgada al trabajador no es completa, ya que puede ser solicitado por la empresa en cualquier momento, por lo que cualquier actividad que esté realizando el trabajador deberá ser abandonada para hacerse cargo de sus obligaciones contraídas con el empresario. (Arcos Aguilera, 2017).

En Alemania no existe una ley específica sobre teletrabajo, aunque se puede contemplar a través de los contratos colectivos de los distintos sectores o de acuerdos en la empresa. Eso ocurre tanto en las empresas privadas como en la administración pública y en los organismos territoriales. El teletrabajo puede ser negociado en el momento del ingreso o durante la relación de trabajo. (Pérez Campos, 2019).

En Colombia, al teletrabajador se le aplican las mismas condiciones que a un trabajador que se encuentra en las instalaciones del empleador. En consecuencia, no se podrán emplear en el teletrabajo más horas del máximo legal permitido. El numeral 2° del artículo 3° del Decreto 884 de 2012 hace referencia a ello y establece que en el marco del contrato de teletrabajo se debe establecer “Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. (Quinteros Cuartas, 2017).

En el Perú el teletrabajo se encuentra regulado a través de la Ley N° 30036, “Ley que regula el Teletrabajo” y su Decreto Supremo N. ° 017-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que fue aprobada por los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011. Lo que demuestra que no fue viable proponer una positivización del teletrabajo sin antes realizar todo un análisis para determinar y demostrar que existen motivos que ameritan la regulación y aplicación de esta nueva figura en nuestra realidad socio laboral, tal y como lo demuestran las exposiciones de motivos de cada uno de los proyectos de ley que sustentan la hoy promulgada Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo en el Perú. (Valera Malca, 2020).

Por su parte, conforme lo establece el artículo 2° de la Ley, el Teletrabajo es definido como: el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios

informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. (Chuquillanqui Aragon, 2016).

No obstante, se presentan grandes retos de fortalecimiento, para propiciar su permanencia sin generar fracturas en la relación de trabajo, como por ejemplo, una regulación base sobre la seguridad y salud del teletrabajador para evitar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, fatiga mental y factores psicosociales; así como, el tratamiento del derecho a la desconexión digital que implica limitar el uso de la comunicación digital para cautelar el tiempo de descanso efectivo y vacaciones de los trabajadores. (Ramirez Punchin & Chuquillanqui Aragon, 2016).

Un caso recurrente que podríamos plantear es lo relacionado al tiempo de exposición que debe tener un trabajador en labores frente a una computadora. La norma en particular establece que el tiempo efectivo de la entrada de datos en computadoras no debe exceder el plazo máximo de cinco horas y que éstas actividades tendrán como mínimo una pausa de diez minutos de descanso por cada cincuenta minutos de trabajo.

De lo antes descrito, se evidencia la obligación del empleador de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores durante el cumplimiento de sus funciones, creando una cultura de prevención de riesgos laborales, para lo cual deberá evaluar las condiciones en las que se desempeñan, y que éstas no generen daños a la salud física y psicológica. Por ende, entendemos que la empresa o entidad pública, deberán asegurar que sus trabajadores estén a salvo tanto fuera y dentro de sus instalaciones durante el desarrollo de sus funciones, procurando proteger la integridad y la salud de los mismos.

Los desafíos más importantes en materia de teletrabajo, es avocarse al tema de "la ordenación del tiempo de trabajo" hoy en día. la cuestión fundamental gira concretamente en si cabe la posibilidad de: "ordenar un tiempo de teletrabajo"; habida cuenta que este sistema de prestación

laboral parece orientado a relativizar el tiempo de trabajo en la medida de lo posible y, por ende, como consecuencia de ello de la propia jornada laboral.

En la ordenación del tiempo de trabajo deben tenerse en cuenta, ante todo, dos cuestiones básicas. La primera de ellas la constituye el carácter imperativo de toda la ordenación del tiempo de trabajo en garantía de los derechos de los teletrabajadores sobre los límites de la jornada y la duración de los descansos en beneficio de su salud y la seguridad en el trabajo y la segunda, el grado de autonomía del trabajador en la administración de su propio tiempo de trabajo, como consecuencia de una ordenación más o menos flexible del mismo. (Mayor Sanchez, 2017).

A través del Proyecto de Ley N°5408/2020-CR; “La nueva ley que regula el teletrabajo” en su artículo 8 y 9 acerca de la jornada laboral y de la desconexión de la jornada laboral, donde señala que el tiempo de la jornada laboral, es la misma aplicable para el trabajador que presta el servicio presencial en el sector público y privado, siendo el máximo establecido en la Constitución Política del Perú, además que el empleador debe respetar el derecho a la desconexión del teletrabajador garantizando el tiempo en el cual ellos no están obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. (Aguilar Alzamora, 2020).

En la tesis sobre “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección”; en la cual formula de ¿cómo debe garantizar el derecho a la desconexión laboral frente al poder de dirección del empleador en el ordenamiento jurídico peruano?, a través de la normativa y la evaluación de las leyes y doctrinas comparada llega a la conclusión de que si bien es cierto que el uso de las nuevas tecnologías ha cambiado las formas de trabajar lo cual tiene un aspecto positivo pero también ha vulnerado los derechos de los trabajadores y el empleador al hacer uso de las TIC y muchas veces fuera del horario laboral está vulnerando su

derecho al descanso, a su salud y al disfrute de una vida social y familiar plena, por lo que también considera que la regulación de la desconexión laboral es parte importante del ser humano y por ende se deben buscar los medios necesarios para su regulación y sanciones a los que incumplan dicha normativa. (Tavara Romero, 2019).

Por lo expuesto se hace necesario que se establezca una legislación que permita un equilibrio entre la productividad que exige el mundo laboral pero también esta debe estar de la mano con el derecho a tener un periodo de descanso a través del derecho a la desconexión digital permitiendo así un equilibrio entre su entorno. Teniendo en cuenta, la definición más aproximada al verbo “desconectar” ofrecida por la Real Academia Española, la cual señala que es una acción en la que dos objetos, personas o aparatos, dejan de tener relación y comunicación. (Naranjo Colorado, 2014).

También señalar que el “derecho” a la desconexión es concebido por la dogmática como un mecanismo para dotar de eficacia a los contenidos básicos de tales derechos fundamentales que conforman los paradigmas y cimientos de la regulación del tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en los diferentes ordenamientos jurídicos. (Rosenbaum Carli, 2019).

Se debe tener en cuenta que el objetivo que persigue el derecho a la desconexión digital es terminar con esta práctica empresarial que de manera abusiva busca mantener a sus trabajadores pendientes en todo momento de timbre o notificación de celular o a cuenta de correo electrónico después que su jornada laboral ha finalizado. Considerando además que estas horas no son remuneradas ni consideradas como horas extras a su labor y por ende no son tomadas en cuenta para el pago de su salario, además de ello quebranta su derecho que es el descanso del trabajador. (Yebre Serrano, 2019)

En el proyecto de ley Nro 6038/2020-CR, presentado por la congresista Maria Teresa Cabrera Vega, sobre derecho en el contexto digital para el teletrabajo desconexión digital propone la incorporación en los incisos 5.1 y 5.2 a la ley del teletrabajo, el derecho a la desconexión digital, es el derecho a no ser contactado y a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos mediante los cuales se realiza el teletrabajo, fuera de la jornada laboral y durante los periodos de licencia. El empleador respetará el derecho a la desconexión garantizando el tiempo en el cual los trabajadores no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera del horario laboral.

Parece que este nuevo «derecho de desconectarse» persigue dos objetivos; por un lado, el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones, y el respeto de la vida personal y familiar.

Asimismo, es preciso mencionar que, en España la desconexión digital fuera del horario de trabajo es materia de Inspección Laboral, siendo que el artículo 7.5 de la ley de infracciones del orden social, establece como infracción grave la transgresión de las normas y límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada, y, en general, el tiempo de trabajo. (Gilarranz Alberto, 2020)

En este sentido para el caso de nuestro país, en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el cual contempla en su artículo 25, Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales en su numeral 25.6 a la letra dice que : “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, , trabajo nocturno, trabajo en sobretiempo, descanso vacacional y otros descansos, permisos, licencias y el tiempo de trabajo en general”; ello daría pie a una inspección pero nos

damos cuenta que hay vacíos en esta ley mediante la cual permite evadir dicha obligación a respetar el derecho a la desconexión por parte de los empleadores que permite dar inicio de un procedimiento de inspección. (Távora Romero & Chira Rivero, 2020).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el rol del Estado para garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú durante el año 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Identificar la labor de fiscalización del estado a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral para garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú durante el año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la legislación nacional y comparada referente al teletrabajo y la desconexión digital para garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú.
- Explicar la importancia del cumplimiento de la jornada laboral y la desconexión digital y las implicancias negativas de su incumplimiento en el estado físico y mental de los teletrabajadores.
- Analizar la jurisprudencia internacional en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El Estado en su rol de fiscalizador ha adoptado políticas para garantizar el desempeño en el ámbito laboral de los que opten por teletrabajar y velar por el mayor estado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora, mediante actividades de promoción, prevención, respeto a la jornada laboral pactada, y el derecho a la desconexión digital las cuales deben incluirse también en el teletrabajo, y así lograr disminuir los efectos negativos y evitar los riesgos psicosociales emergentes que trae consigo el teletrabajar .

1.4.2. Hipótesis específicas

- La implementación de políticas que permitan la desconexión digital como parte de la seguridad y salud para garantizar la igualdad de derechos de los teletrabajadores.
- Mejorar e implementar sistemas que permitan acciones oportunas frente a denuncias por incumplimiento del derecho a la desconexión digital.
- El uso de la tecnología que permita la programación de fórmulas de control de la actividad que se traducen, en definitiva, en fórmulas de medición temporal de la prestación y, por consiguiente, de ordenación y control del tiempo de teletrabajo y respeto a la desconexión digital.
- El horario de trabajo debe ser pactado entre el teletrabajador y su empleador a fin de que se respete el derecho a la desconexión y que se garantice el respeto del mismo para que el

teletrabajador tenga la libertad de realizar otras actividades de recreación e interacción familiar y social.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

- Según el nivel es **descriptivo**, mediante la cual nos permita un estudio pormenorizado sobre el rol del Estado para garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú.
- Según el propósito es **básica**, porque ayuda a acrecentar el conocimiento, permitiendo una comprensión más minuciosa de los aspectos fundamentales del derecho a la regulación de la desconexión digital en los teletrabajadores.
- Según el enfoque es **cualitativo**, lo que permite centrarnos para comprender los aspectos de la regulación en la fiscalización del estado que permita garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú.
- Según diseño de investigación es **no experimental** a través del cual la información recolectada se extraerá de la doctrina, jurisprudencia, tesis, normativa; de los diferentes países y su contexto en el cual se ha desarrollado para luego analizar.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población, se refiere a la totalidad de los elementos que poseen las principales características objeto de análisis, que permitirán conseguir nuestros objetivos propuestos. (Fernández, 2019) Es por ello, que, para la presente investigación son las legislaciones de diferentes países para regular la desconexión digital en los trabajadores. De la misma forma, se considera una población que corresponde a la totalidad de legislación vigente nacional con respecto a las variables intervinientes. De la misma forma se considerará

totalidad de jurisprudencia de índole nacional e internacional de las variables intervinientes.

La muestra, se refiere a la porción representativa de la población. En el caso de la investigación, por el tipo de enfoque CUALITATIVO, es un muestreo de clase NO PROBABILISTICO, en este tipo de muestras se tiene las de carácter accidental e intencional, en el caso de la presente investigación es de carácter INTENCIONAL y será tomada con la técnica de CONVENIENCIA, que es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar. (Fernández, 2019), en la investigación estará representada por las normativas sobre la desconexión digital en los teletrabajadores de los países como, Argentina, Chile, España, Francia, India y Perú.

Con respecto a las jurisprudencias es importante mencionar que la muestra es de tipo casos críticos, donde la Selección de casos que se toman, pueden servir de referencia lógica para el resto de la población con relación al tema de estudio, es útil para el abordamiento de problemas emergentes o prospectivos. En el caso de nuestra investigación de tesis se tiene la siguiente muestra a propia selección del investigador, por el tipo **no probabilístico, ampliamente usado en investigaciones de tipo cualitativa.**

El método es inductivo porque va a permitir analizar de qué manera protege el estado peruano a los teletrabajadores en cuanto a su derecho a la desconexión digital y tener un tiempo útil de recreación y descanso, también el uso del método deductivo se va a partir de una ley general para que a través del estudio de las diferentes legislaciones podamos contrastar con la realidad.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica que se va a desarrollar en el presente trabajo de investigación es el análisis de legislación nacional y comparada cuyo instrumento a utilizar son cuadros comparativos que permitan visualizar el contexto en el cual se norma el derecho a la desconexión digital en diferentes países; es mediante este instrumento que se va a registrar la información obtenida para establecer la forma en que este derecho a la desconexión digital es regulado, y al final alcanzar una propuesta que ayude a mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores en el desempeño de sus funciones para que se pueda evaluar en qué medida es factible la regulación del derecho a la desconexión digital en nuestro país; además de lo señalado anteriormente también va a permitir acceder de manera rápida para poder analizar los antecedentes en los cuales se fundamenta este derecho; y de esa forma tener una visión más clara y panorámica de dicha legislación que permita recoger precedentes que sirvan de base para la regulación de este derecho debido a que en nuestro país actualmente no cuenta con una norma específica sobre la desconexión digital en el teletrabajo. Si bien es cierto el 01 de noviembre de 2020 en el diario oficial “El Peruano“, el Poder Ejecutivo mediante decreto de urgencia N° 127-2020 estableció en derecho de los trabajadores a la desconexión digital para los que realizan trabajo remoto, aún falta que este derecho se establezca para todos los trabajadores, además de ello con fecha 11 de marzo del 2021 se publicó el nuevo Decreto Supremo N°004-2021-TR, normas que establecen los lineamientos con los cuales se regulan el derecho a la desconexión digital. Asimismo se hará uso de la técnica de análisis de documentos para lo cual se utilizará como instrumento las fichas resúmenes en la cual se va a consignar el autor, título, año, dirección electrónica

y página, ello va a permitir tener un extracto de la información más relevante que se ha recogido producto de la investigación de un total de 40 autores entre artículos de revistas y tesis que nos ilustran sobre el tema materia de investigación.

Además se utilizará la técnica de análisis de jurisprudencia y como instrumento cuadros resúmenes de análisis de jurisprudencia el cual va a permitir abordar los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación.

2.4 Procedimiento

En el presente trabajo de investigación se ha considerado los siguientes pasos:

1. Se plantea un problema de interés para el investigador, partiendo de una realidad objetiva, en la cual se considera que en el Perú aún no se encuentra regulado la desconexión digital para los teletrabajadores, es por ello que se plantea objetivos para desarrollar la investigación sobre la base del tema planteado. Se realiza la indagación sobre la información que nos permita desarrollar el presente trabajo, a partir de las variables que han sido identificadas, teniendo como base una matriz para el estudio. Se procede a la búsqueda de información en las plataformas virtuales de confianza (base de datos) como google Scholar, sistema peruano de información de justicia, dialnet, scielo, proquest y bibliotecas virtuales sobre la normativa, jurisprudencia, desarrollo de tesis acerca del tema que estamos investigando y las conclusiones que han arribado en sus trabajos de investigación, todo ello va a permitir encaminar conocer sobre cómo se regula este derecho en diferentes países y las implicancias que tiene para la sociedad sobre todo para el sector laboral.
2. Se irá seleccionando la información que es relevante para la investigación

3. Se selecciona la técnica y el instrumento adecuado para consignar la información recolectada; para el desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de análisis de legislación nacional y comparada, cuyo instrumento a desarrollar son los cuadros comparativos en donde se va a ir consignando las leyes con las cuales se rige el teletrabajo y desconexión digital; variables de la presente investigación permitiendo tener una información ordenada que ayude a analizar de qué forma los Estados garantizan el derecho a la desconexión digital en los teletrabajadores y cuales han sido las implicancias sobre el estado de salud de este grupo personas que desempeñan esta forma de trabajo como es el teletrabajo. Otra de las técnicas a desarrollar es la técnica de análisis de documentos teniendo como instrumentos las fichas resumen que como su mismo nombre lo señala se colocará en cada ficha un extracto de las información más resaltante que se ha investigado en las diferentes plataformas virtuales como se ha señalado anteriormente y finalmente se va a desarrollar la técnica de análisis de jurisprudencia para lo cual se creará cuadros resúmenes de análisis de jurisprudencia esto permitirá determinar si hay sentencias sobre el tema materia de investigación del presente trabajo.
4. Desplazamientos a nivel local o nacional: Por temas de la coyuntura nacional con respecto a medidas de salubridad por la COVID 19, no fue posible realizar algún desplazamiento nacional, la investigación se ha realizado accediendo a nivel digital a diferentes portales de búsqueda digital a nivel nacional e internacional.
5. Gastos por conceptos de asesoría especializada. No se han requerido asesorías especializadas.

6. Gastos varios: Se estima un gasto de S/50 soles por concepto de pago de luz, internet, impresiones.

2.5 Consideraciones éticas

Para el desarrollo de la presente tesis sobre “El rol del Estado para garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en el Perú” La ética es un elemento central a la integridad científica, Toda investigación o experimentación realizada entre seres humanos debe hacerse de acuerdo con tres principios éticos básicos:

- Respeto a las personas: En la investigación se han respetado las diferentes posturas de cada uno de los autores de los artículos científicos, de manera que se han incluido con debidos criterios de inclusión y exclusión metodológica.
- Búsqueda del bien: Es determinante, lograr los máximos beneficios y de reducir al mínimo el daño y la equivocación, para ellos se ha establecido que el diseño de la investigación sea acertado, riesgos de la investigación sean razonables frente a los beneficios previstos
- Justicia: Es dar a cada persona lo que le corresponde, y en la investigación, se le atribuido a cada obra y trabajo citado correctamente brindando la autoría a quien corresponda.
- Finalmente se considera que toda la investigación está elaborada bajo todas las métricas del manual APA.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En los resultados obtenidos durante la revisión de investigaciones sobre el rol del Estado para garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú, se revisó la legislación de diferentes países teniendo en cuenta las variables de del trabajo de investigación, como es la desconexión digital de los teletrabajadores, que si bien es cierto el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), permite romper con barreras físicas y, en consecuencia, facilita la realización de tareas con mayor celeridad y eficiencia con lo que se convierte en una gran ventaja, no obstante, cuando empieza a invadir el ámbito de la vida privada, el derecho a la intimidad, al descanso y a poder desconectarse de la actividad laboral para centrarse en su vida personal o familiar, la ventaja puede convertirse en una desventaja. Por lo que el objeto del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral es que a través de él, se pueda garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar de los trabajadores.

En el presente trabajo de investigación se ha desarrollado tres objetivos específicos los cuales se va a proceder a desarrollar a continuación:

EL ROL DEL ESTADO PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL
DE LOS TELETRABAJADORES EN EL PERÚ DURANTE EL AÑO 2020”

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Analizar la legislación nacional y comparada referente al teletrabajo y la desconexión digital para garantizar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores en el Perú.

Figura Nro. 1: Marco Normativo en la desconexión digital en países como Argentina, Chile, España, Francia, India y Perú

	Desconexión digital en Argentina	Desconexión digital en Chile	Desconexión Digital en España	Desconexión Digital en Francia	Desconexión digital en La India	Desconexión digital en el Perú
Fecha de publicación	14 de agosto 2020	11 de abril de 2019	5 de diciembre de 2017	01 de enero de 2017	Enero de 2018	01 de noviembre de 2020
Artículo	Artículo 5 de la Ley 27555	Artículo 152 quáter J:	Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).	Artículo 55.I.2. ° de la Loi 2016-1088 introduce un nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés.	Ley Derecho Para Desconectarse	Artículo 18 del D.U. 127-2020
Contenido	Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer	Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros	1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación	Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo se elaborará una política de actuación al respecto.	“Derecho a desconectarse”, que le confiere a cada empleado la libertad de desprenderse de las redes comunicacionales que lo vinculan con su trabajo, es decir, correos electrónicos o llamadas telefónicas, durante las horas fuera del horario y en las vacaciones.	18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral. 18.1.5 Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente. El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral

	<p>uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.</p>	<p>requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.</p>	<p>de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.</p> <p>3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.</p> <p>En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el</p>			<p>durante el tiempo de desconexión digital.</p> <p>Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.</p> <p>18.1.6 Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia”.</p>
--	---	--	---	--	--	---

			domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.			
mentario	muy específica al regular el derecho al derecho a la desconexión digital indicando que no en la obligación de ponderar algún mensaje o de terminar su jornada laboral, el cual se encuentra dentro del ítem del contrato del trabajo	ular el derecho a la desconexión se debe a los diversos tiempos y al uso de las tecnologías de la comunicación que ha generado una conexión permanente, por lo que además de este derecho los trabajadores tienen el derecho a no contestar mensajes fuera del horario laboral.	to en la legislación francesa como en la española ambas podemos observar es el deber del empresario implementar políticas internas de actuación, de forma inmediata y a largo plazo, a fin de cumplir con la normativa. Además de ello el artículo que abarca y resumidamente lo menciona que dirigido a todo ámbito de trabajadores esto incluye a los que ocupan puestos de dirección. El objetivo de este derecho es garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, relaciones e intimidad personal y familiar de los trabajadores.	emos señalar que la legislación francesa como de las pioneras en la implementación de este derecho pero debemos aclarar que no incorpora una definición del derecho a la desconexión digital, pero sí indica la manera como implementarlo, regulando no solo el uso adecuado de las tecnologías fuera del ámbito laboral sino también hace de la negociación colectiva y empoderando al trabajador para prevenir los abusos del empleador, y buscando tanto su vida laboral como personal.	ún sus leyes. India define la desconexión como un derecho del empleado a no estar obligado a no estar obligado a ponderar, incluso el derecho a negarse a tener contacto después de las horas de trabajo establecidas.	ien es cierto el Estado ha considerado el derecho a la desconexión digital debido a la emergencia por la pandemia del Covid 19, en donde muchos han visto obligados a realizar un trabajo extra y estar permanentemente conectados vía digital para la realización de trabajo que desempeñan esto ha traído como consecuencia que el empleador en cualquier momento solicite la ejecución de una tarea no respetando el derecho al descanso. Este decreto de urgencia permite regular y poner un alto al empleador y permitir a los trabajadores a tener un descanso y que se respete las horas laborables.

Figura Nro. 2: Cuadro comparativo de Normas que Regulan el Teletrabajo en Latinoamérica

	PERU	BRASIL	COLOMBIA	ECUADOR	CHILE	ARGENTINA
Norma que regula el Teletrabajo	Ley N° 30036, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 009-2015-TR.	Ley N° 13467 de 13 de julio de 2017, aprobada por el Congreso Nacional y sancionada por el Presidente de la República, en vigor a partir de noviembre de 2017,	Ley N° 1221 de 2008. Decreto Nro. 0884 de 2012	Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2016-190	Ley 21.220 (publicada el 26 de marzo de 2020) modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX «Del trabajo a distancia y teletrabajo» en el Título II del Libro I.	Ley N°. 27555
Artículo	Artículo 2	Art. 75-A (Título II – Capítulo II Del Teletrabajo).75-B	Artículo 2	Artículo 2	Artículo 152 quáter G	Artículo 1, 5
Contenido	El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la	Considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.	Es una forma de regulación laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soportes las tecnologías de información y comunicación-TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: autónomo, móvil y suplementario.	El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de las cuales el trabajador(a) realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la	Faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente desde su domicilio u otro lugar distintos de los establecimientos de la empresa”. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios	Art. 1: La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

	provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.			información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.	Se implementará según los acuerdos que se pacten entre el trabajador y el empleador.	
Comentario	El teletrabajo, busca generar tantos beneficios para el trabajador como para el empleador por un lado armonizar su vida laboral con su vida familiar y recreativa, ahorrar gastos y ser más productivos.	La modalidad de teletrabajo debe ser específica en su contrato y debe haber un acuerdo previo entre ambas partes sobre la forma de prestación de servicio.	Una forma de difundir el teletrabajo es la inclusión de garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, esta ley tiene como objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).	Este acuerdo Ministerial se dictó con el objeto de regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado. Otra característica es que puede ser permanente o parcial.	Esta ley se rige por las reglas de la jornada laboral. El teletrabajador ejercerá laborales por las horas laborales legales y el respeto por la desconexión digital. Esta regulación es posterior a la crisis por el coronavirus.	Indica que el contrato por el cual se regula el teletrabajo se deben también pactar la forma en cómo se desempeñara esta labor, estableciendo si el trabajo desempeñado va a realizar por horas o por objetivos.

Nota: En la presente figura se detalla la regulación del teletrabajo y como conceptualizan el teletrabajo en los países como Brasil, Colombia, Ecuador, Chile, Argentina y Perú.

Figura Nro. 3: Cuadro comparativo de países en los que aún no se regula la ley del teletrabajo en Latinoamérica.

	Paraguay	Venezuela
Norma que regula el Teletrabajo	No existe un régimen legal de teletrabajo La Ley 6524 de Emergencia en su artículo 20	No existe un régimen legal de teletrabajo
Contenido	Durante la vigencia de esta Ley, siempre que la naturaleza de la relación laboral existente lo permita, se establece el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público de conformidad a la reglamentación de cada organismo o entidad del Estado. Se entiende por teletrabajo, a los efectos de la presente Ley, al trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia en forma total o parcial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en virtud a una relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.	La categoría de trabajadores que más se asemeja al teletrabajo es la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en su artículo 209, que establece: “Trabajador o trabajadora a domicilio. Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo”
Comentario	Si bien es cierto no existe aún un régimen legal establecido para el teletrabajo pero en esta ley marca los lineamientos para el desempeño de esta forma de trabajo	Considera que en el desempeño de esta forma de trabajo no tienen supervisión directa y tanto como aquel que desempeña su labor dentro de una empresa o realizando teletrabajo gozan de derechos sobre la seguridad social.

OBJETIVO ESPECIFICO N° 2: Explicar la importancia del cumplimiento de la jornada laboral y la desconexión digital y las implicancias en el estado físico y mental de los teletrabajadores.

Figura Nro. 4: Cuadro comparativo con respecto jornada laboral de teletrabajo en Latinoamérica.

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Ecuador	Paraguay	Perú
Limite sobre la jornada laboral	si	si	si	si	si	si	si	si

Se puede observar que todas las regulaciones establecen límites para no exceder la jornada establecida en la normativa vigente y que se respete jornada máxima

Figura Nro. 5: Ficha Resumen 1

Comentario: Las jornadas laborales menos extensas son beneficiosas para los trabajadores ya que aumenta los niveles de productividad esto aunado con un aumento de trabajadores que desempeñan su función de manera eficiente.

Ficha resumen
Autor: Nicolás García Bernal- Chile
Título: Jornadas laborales en países de la OCDE y América Latina: Jornadas máximas, flexibilización y trabajo a distancia
Ciudad/ País : Chile
Año: 2018
Resumen: El tiempo de trabajo tiene un impacto directo en la vida cotidiana de los trabajadores, y es un asunto vigente al estar considerado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente en el ODS N°8 que busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos. Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo constituyen el marco para la regulación de horas de trabajo, periodos de descanso diario y semanal, y de las

vacaciones anuales. Por ejemplo en 1919, a través del primer Convenio de la OIT, se limitaba las horas de trabajo y dispuso de descanso para los trabajadores. Posteriormente, en 1935 se estableció el Convenio sobre cuarentas horas de trabajo (núm. 47), y posteriormente en 1962, recomendaciones sobre la reducción de la duración del trabajo (núm. 116)

De acuerdo a cálculos de la OIT, a nivel mundial, el tiempo de trabajo semanal promedio es aproximadamente de 43 horas. Sin embargo, "si se excluye América del Norte, Europa Orienta y Europa Septentrional, Meridional y Occidental, el promedio de horas de trabajo semanales supera la norma de las 40 horas establecidas en el Convenio núm. 47 de la OIT" (OIT, 2018).

El artículo 2 del convenio núm. 30 indica que "las horas de trabajo" significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estando excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. Las horas normales de trabajo son el número de horas que pueden trabajarse legalmente durante el día, la semana, el mes y/o el año, con exclusión de las horas extraordinarias"

De un total de 119 países integrantes de la OIT, en 87 la legislación establece un límite semanal a las horas normales de trabajo, además de los límites diarios. Frecuentemente el límite diario es de 8 horas al día.

Figura Nro. 6: Ficha Resumen 2

Comentario: Una de las intervenciones del Estado es la regulación laboral para proteger los derechos de los trabajadores y el tiempo del trabajo es un elemento esencial que permite medir la prestación del servicio por el cual ha sido contratado, además de ello tiene una finalidad preventiva para evitar impactos negativos en la salud de los trabajadores que muchas veces valiéndose de los cargos de dirección justifican que el empleado tiene que estar a la disposición de su empleador más horas ya que no está sujeto a la jornada máxima de trabajo como son las 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Ficha resumen
Autor: Brian Avalos Rodríguez - Perú
Título : Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas
Ciudad/ Pais: Perú
Año : 2018 :
Resumen: Esta tesis versa sobre la validez de las excepciones a la jornada de trabajo desde la perspectiva constitucional y supraconstitucional, en la medida que existe una normatividad laboral peruana que permite exceptuar de la jornada a cierta categoría de trabajadores como la persona de dirección, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata y el personal intermitente con lapsos de inactividad. Resulta relevante revisar la excepción, la definición de dichas categorías y sus límites, toda vez que resulta un número

importante de trabajadores que no tendrían la posibilidad de registrar su tiempo de trabajo, no tendrían derecho a las sobre tasas por horas extras. Sin embargo, los efectos negativos no solo son de tipo económico o de medición del tiempo, sino que involucran temas de seguridad y salud en el trabajo, derecho al ocio, desarrollo de la persona e incluso como política de empleo. Así, la flexibilidad normativa de las categorías exceptuadas de la jornada de trabajo, aunado al hecho que la jurisprudencia no ha podido delimitar – ha generado una desprotección del derecho constitucional a la jornada y a la afectación a la irrenunciabilidad de los derechos constitucionales.

En la presente tesis entre las propuestas planteadas es la de modificar normas referentes al tiempo de trabajo en la cual se establezca una definición del tiempo del trabajo, límites entre las jornadas laborales y las horas extras semanales y mensuales, así como también establecer la calificación del personal, modificación de sanciones relacionadas a una indebida calificación.

Figura Nro. 7: Ficha Resumen 3

Comentario: El derecho a la desconexión digital y la regulación del tiempo de trabajo va a evitar riesgos sobre la salud de los trabajadores, quienes son pieza clave en la organización de una empresa.

Ficha Resumen
Autor: Francisco Javier Arrieta Idiáquez – España
Título: 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.
Ciudad / País : España
Año : 2019
RESUMEN: El objetivo de este estudio es analizar la situación en España de los trabajadores digitales a distancia en relación con el derecho a la desconexión digital y el registro de la jornada. y ello porque se defenderá que estas dos instituciones constituyen instrumentos esenciales para la protección de la salud de los mismos, se estudiará el concepto de trabajo digital a distancia. Conforme al artículo 13.1 del real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores (TRLET) (BOE de 24 de octubre de 2015, núm. 255), el trabajo a distancia se define como: aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
Entrando en detalle de los factores de riesgo psicosocial, y atendiendo a su clasificación, interesa, a los efectos de este estudio, destacar los siguientes, conforme a la nro 1.123 (2018): (a) tiempo de trabajo: (a.1) prolongación de la jornada laboral (antes de su comienzo o al finalizar la misma) y realización del trabajo en horarios inusuales (noche, fin de semana, etc.) debido a la conectividad permanente y al uso inadecuado de las TIC. (a.2) realización de tareas en «periodos de espera» o «tiempos muertos» (entre desplazamientos y/o viajes) que antes eran «inactivos» (ya que no se podía realizar el trabajo sin estar presente en la oficina) y ahora son trabajados y

pueden suponer un añadido al tiempo de trabajo de la jornada laboral. (a.3) asincronismo temporal para interactuar con otros trabajadores ubicados en países con diferentes franjas horarias, lo que incide en la jornada laboral, prolongando o adelantando el comienzo de la misma. (a.4) cultura de empresa sin una política clara sobre promoción de trabajadores remotos, lo que hace aumentar la competitividad, pudiendo ocasionar un aumento de las horas de trabajo usando las tic fuera del horario laboral y del centro de trabajo, ocasionando a su vez prácticas laborales inadecuadas como el leaveism (entendido en su acepción de realización del trabajo en el hogar, fuera de la jornada laboral, para adelantar trabajo sin dar parte de esta práctica ni a compañeros ni a superiores jerárquicos). (b) carga de trabajo cuantitativa: (b.1) sobrecarga de trabajo cognitiva potenciada por la sensación de urgencia en la inmediatez de respuesta al usar tic (por ejemplo, en el uso y gestión inadecuada de correos electrónicos). (b.2) aumento del número de tareas imprevistas comunicadas haciendo uso de las TIC, tareas que se tornan prioritarias y se suman a las previstas y en curso. (b.3) problemas técnicos en el uso de los dispositivos usados (lentitud, avería, etc.) que sumado a la dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo, pueden provocar sobrecarga de trabajo. (c) demandas psicológicas: (c.1) aumento de interrupciones externas por uso de tic, correo electrónico, etc. y dificultad para concentrarse de nuevo en la tarea desarrollada. (c.2) la multitarea propiciada por el uso de tic puede producir sobrecarga cognitiva. (c.3) disminución del tiempo de descanso mental y físico necesarios para la recuperación del trabajador debido a la prolongación del tiempo de trabajo que propicia el uso de tic y la conectividad permanente, solapándose con el tiempo de ocio y de descanso. (d) variedad/contenido: (d.1) ausencia de visibilidad del trabajador que genera sensación de inexistencia, ya que «si no me ven, no existo», esta «despersonalización» del trabajador remoto es causada por la dificultad que implica la comunicación mediatizada y el trabajo a distancia fuera de las instalaciones del empresario y puede afectar a la percepción del trabajador sobre el escaso reconocimiento del trabajo que realiza. (e) conciliación vida laboral-familiar: (e.1) inadecuada gestión de la flexibilidad temporal que caracteriza la realización del trabajo usando tic, produciéndose una prolongación de la jornada laboral e interferencias y/o invasión en el tiempo de ocio y descanso. (e.2) manejo inadecuado de los dispositivos portables, intranet, correo electrónico, etc., en cualquier momento y lugar, interfiriendo con el tiempo de ocio y descanso. (e.3) ausencia de cultura preventiva o guía de buenas prácticas relativas al uso adecuado de las TIC, existencia de expectativas de disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los superiores jerárquicos y/o sensación de «deber de contestar» fuera de la jornada laboral por parte de los trabajadores. (f) equipos de trabajo/medio ambiente: (f.1) dependencia tecnológica para desarrollar el trabajo que puede generar ansiedad en caso de problemas técnicos.

Figura Nro. 8: Ficha Resumen 4

Comentario: Uno de los aspectos que se debe poner énfasis es la regulación del tiempo de trabajo, además de ello el empresario buscar alternativas e implementar políticas para respetar el derecho a la desconexión y evitar consecuencias negativas para la salud de sus trabajadores.

Ficha resumen
Autor: Mariola Serrano Argüeso - España
Título: Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral
Ciudad / Pais : España
Año: 2019
<p>Resumen: El nuevo marco estratégico Europeo de seguridad y salud en el Trabajo 2014-2020 insta a evaluar los cambios en la organización del trabajo derivados de la evolución de las nuevas TICs (conectividad constante) y su impacto a nivel organizacional e individual por los efectos que a medio plazo puede tener en la salud de los trabajadores. En efecto, cuando las condiciones de trabajo relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea están configuradas deficientemente o con un diseño inadecuado podrían causar malestar y/o daño y, por tanto, se convierten en factores de riesgo psicosocial, que, si se dan los requisitos, pueden contribuir a la generación de un riesgo psicosocial propiamente dicho.</p> <p>Amazon, por ejemplo, ha patentado una muñequera que localiza a los trabajadores de los almacenes y vibra para dirigirlos hacia el lugar de su nueva tarea. Muchos sienten que la principal interacción que tienen durante su turno de trabajo es con robots y no con otros trabajadores. Puede, además, favorecer mayores exigencias mentales y de estrés en el trabajo debido a la aceleración del tiempo, la “infobesidad” o “infoxicación” (sobrecarga informativa) o la aparición de otras patologías en el trabajo como el síndrome del burnout o la adicción al trabajo (workaholism).</p> <p>En la era del trabajo digital e inteligente los empleados son los dueños de su tiempo. Deciden cuándo y dónde trabajar, lo que se supone que si son capaces de gestionar adecuadamente les concede mayor libertad para conciliar su vida personal y familiar con la laboral. La gestión del cambio tecnológico y sus efectos sobre los trabajadores debe ser especial objeto de atención en las políticas empresariales de prevención de riesgos laborales ya que constituye un factor adicional de riesgo psicosocial, habría que evitar cambios constantes, lo que parece difícil ante el panorama que se plantea, pero sí se pueden eliminar los innecesarios.</p> <p>El uso prolongado o “mal uso” de las TIC alarga la jornada laboral y provoca interferencias y/o invasiones en el tiempo de ocio y descanso incidiendo significativamente en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral entre los riesgos psicosociales tenemos: inadecuada gestión de la flexibilidad temporal que caracteriza la realización del trabajo usando TIC; manejo inadecuado de los dispositivos portables, intranet, correo electrónico etc., en cualquier momento; ausencia de una cultura preventiva o guía de buenas prácticas relativas al uso adecuado de las TIC; existencia de expectativas de disponibilidad y respuesta inmediata por parte de los superiores jerárquicos y/o sensación de “deber de contestar” fuera de la jornada laboral por parte de los trabajadores; no existencia de políticas empresariales específicas sobre promoción de trabajadores remotos que puede hacer que aumenten las prácticas laborales inadecuadas como el leaveism al incrementarse la competitividad con objeto de promocionar o usar las TIC fuera de la jornada laboral para llevar el trabajo “al día”. Para la efectividad del derecho a la conciliación la empresa debe ser un agente activo en la implementación de la desconexión vigilando, controlando y haciendo seguimiento de</p>

que los descansos no son interrumpidos y diseñando una política empresarial clara sobre su uso adecuado en la jornada laboral que incluya entre otros: protocolos, instrucciones, circulares o guías de buenas prácticas en el manejo de las TICs para evitar su uso inadecuado una vez terminada la jornada; no utilizando indiscriminadamente las distintas cuentas de correo electrónico para uso laboral. Algunas políticas de implementación de empresas para respetar el derecho a la desconexión digital:

- **Axa;** ha creado una guía de buenas prácticas laborales, incentivando a sus trabajadores directivos a tener horarios de trabajo razonables y a no acceder ante la urgencia de la función de trabajo, por fuera de la jornada laboral
- **Orange;** ha establecido como política de desarrollo interno dirigida para el buen desarrollo de las relaciones laborales, creó un proceso de solicitud previa a los trabajadores para que informen y determinen cuales son los tiempos en los que no harán uso de su mensajería electrónica corporativa.
- **Michelin;** ha establecido un proceso de “control de las conexiones a distancia”, para los empleados del cargo directivo que “Trabajan con carácter itinerante entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana los días laborales, y los fines de semana desde las 9 de la noche de los viernes a las 7 de la mañana de los lunes” (Agencia EFE, 2017). En el 2016 incluyó el derecho a la desconexión en un acuerdo interno que incluye un sistema de alerta cuando un trabajador se conecta más de cinco veces por fuera de su jornada trabajo; es decir se aborda la aplicación del derecho desde el acuerdo convencional pero también desde el diseño de sistemas informáticos.
- **Mercedes- Benz;** Ha implementado una novedosa política conocida como “mail on holiday”, por medio de la cual los correos enviados a trabajadores que se encuentran de vacaciones son automáticamente redirigidos a otros contactos disponibles dentro de la misma empresa, evitando que lleguen al trabajador que se encuentra durante las fechas de vacaciones; está medida así mismo, propende por mejorar la producción y el rendimiento de la empresa como del trabajador, al evitar la sobrecarga de mensajes que con frecuencia sigue a la terminación del periodo de vacaciones (Noticias Jurídicas, 2017).
- **Volkswagen;** desde 2011 la empresa tiene implantado un sistema que desconecta sus servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de sus empleados entre las 18.15 horas y las 7 de la mañana del día siguiente.
- **Daimler;** esta empresa permite a sus trabajadores acogerse a un sistema que elimina los correos electrónicos que se les envían mientras que están de vacaciones, recibiendo los remitentes un mensaje en el que se informa de la ausencia, derivándolos a otras personas o bien volviendo a enviar el correo cuando el trabajador se haya incorporado a su puesto.
- **Ikea;** en 2018 introduce el derecho de los trabajadores a no responder Comunicaciones por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, whatsapp, redes sociales, etcétera). Esto supone la obligación de los directivos de respetar ese derecho a la desconexión, imposibilitándoles enviar comunicaciones a sus trabajadores fuera del horario laboral.
- **LGU+;** este operador de telefonía de Corea del Sur prohíbe a los gerentes que envíen mensajes a sus empleados después de las 8pm, bajo riesgo de sanciones disciplinarias. Además señala situaciones en la que trabajadores son requeridos fuera de su horario laboral, vulnerando el derecho a la desconexión digital, al descanso luego de haber cumplido con el tiempo de labor de los trabajadores con consecuencias para la salud, entre ellos tenemos que: el 65% de los trabajadores reconoció que su empresa le llamaba fuera del horario laboral; 90 % de entre los directivos que su empresa le llamaba fuera del horario laboral; 98% de los trabajadores reconocieron enviar emails de noche o en fin de semana; el 53% indica que se levantan mientras comía por una llamada de trabajo y el 3% que no enviaba emails de trabajo en sus vacaciones.

Figura Nro. 9: Ficha Resumen 5:

Comentario: Respeto por la jornada laboral determinando que no hubo denuncias ante la Sunafil sobre el incumplimiento tanto de la jornada laboral como el horario en la Asociación CLAS de Arequipa el 2020.

Ficha Resumen
Autor: Valdivia Mamani Karin Madeleine
Título: Vulneración a los derechos laborales de los trabajadores de las Asociaciones CLAS, durante la emergencia sanitaria, Arequipa 2020l.
Ciudad / País : Lima-Perú
Año: 2021
Entre los objetivos que se plantearon en la tesis fue delimitar si se vulneró el derecho a la jornada y horario de trabajo durante la emergencia sanitaria en las asociaciones CLAS de Arequipa el 2020. Para lo cual se aplicaron los instrumentos denominados cuestionario y ficha de observación, apreciándose que en cuanto a la jornada de trabajo esta disminuyó en un 35%, lo que indica que no hubo un aprovechamiento por parte del empleador. Luego, a nivel de inspección laboral se observó que uno de los procedimientos inspectivos tuvo como materia jornada y horario de trabajo. Preciso señalar que de acuerdo a la revisión de los expedientes inspectivos, solo un caso fue denunciado por la materia de horario y jornada de trabajo; sin embargo, el requerimiento de cumplimiento fue por registro de asistencia, debido a que hubo cambios en la marcación del reloj digital. Lo que finalmente fue subsanado. Se concluyó que no se vulneró el derecho a la jornada y horario de trabajo de los trabajadores objeto de estudio, dado que la jornada de los trabajadores no aumentó, pero sí hubo cambios en el horario de ingreso y salida de personal como señaló el 80% de trabajadores, ello debido a la coyuntura que atraviesa el país ya que el gobierno autorizó a que los empleadores pudieran modificar el horario de ingreso y salida, teniendo en cuenta además el toque de queda dispuesto a nivel nacional. Ello, tiene relación con el hecho de que no se denunció ante Sunafil ningún incumplimiento relacionado a la jornada y horario de trabajo.

Figura Nro.10. Signos presentes en trabajadores por la falta de desconexión digital según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

<p>Signos presentes en personas por falta de desconexión digital</p>	<p>Insomnio</p> <p>Irritabilidad</p> <p>Mal Humor</p> <p>Desmotivación</p> <p>Agotamiento mental</p> <p>Falta de energía</p> <p>Menor rendimiento</p>
---	---

En esta figura se observa las implicancias en la salud de los trabajadores por la falta de desconexión digital, además de ello señalar que la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoció el “burnout”, asociado al agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo, como una enfermedad y lo define como un “síndrome a consecuencia del estrés crónico en el lugar de trabajo que no fue administrado con éxito”. Esto nos permite señalar que la falta de desconexión tiene implicancias negativas en la salud de los trabajadores.

Además señalar que el tiempo de trabajo fue la primera materia que reguló la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OBJETIVO ESPECIFICO N° 3: Analizar la jurisprudencia internacional en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores.

Figura Nro. 11:

Comentario: En esta Sentencia en los supuestos de teletrabajo el empresario está obligado también a registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones. Esta conclusión plantea la duda de si con esta obligación no se está

desnaturalizando esta forma de organización del trabajo, pues aunque el horario de trabajo puede ser perfectamente verificable en el teletrabajo, por las mismas características del instrumento de trabajo, lo cierto es que el teletrabajador goza de una gran libertad en cuanto a la distribución de su jornada laboral.

Cuadro resumen de análisis de jurisprudencia	
Entidad	Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid
Órgano jurisdiccional/administrativo	Sala de lo Social, Sección 1ª
Expediente	00198/2016
Fecha de emisión sentencia /Resolución	03 de febrero de 2016
Partes	Fogasa Fogasa, Pedro Jesús, COMPLUTEL COMUNICACIONES S.L
Materia controvertida	Contrato de trabajo a domicilio: abono de horas extraordinarias: estimación; control del tiempo de trabajo, respeto a límites de jornada y descansos y obligación de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva: responsabilidad de la empresa; control del ejercicio laboral a distancia mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red: no supone invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio.
Resumen del caso	La inexistencia de jornada laboral establecida para los trabajadores adscritos al precitado equipo de comerciales/realización habitual por los mismos de jornadas laborales de duración superior a las normativamente establecidas, El único elemento en que se ampara jurídicamente el motivo es por tanto el cuestionamiento del concepto de hora extraordinaria en aquellos casos en los que el trabajador realiza una parte del trabajo en su domicilio en la modalidad de trabajo a distancia (artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997)) y mediante el uso de medios informáticos (correos electrónicos, conferencias, realización de documentos e informes y remisión de reportes e informes por vía electrónica). En concreto alega la empresa recurrente que el domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad (artículo 18 de la Constitución (RCL 1978, 2836)) y la empresa no puede efectuar un control sobre lo que hace el

	trabajador en el mismo, de manera que si realiza horas extraordinarias ello es exclusiva decisión y responsabilidad del trabajador, que no puede repercutir económicamente sobre la empresa exigiendo su pago.
Análisis	En el caso del trabajo a domicilio, si la empresa establece normas sobre tiempo de trabajo e instrumentos de declaración y control, como es su obligación, será el trabajador el que pueda rechazar los mismos. Por otra parte en el caso del trabajo desarrollado con conexión a la internet el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone en principio y en condiciones normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la administración laboral. Ese control empresarial en este caso se ha omitido por completo
Parte resolutive	Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. Francisco Hernández Sahagún en nombre y representación de D. Pedro Jesús contra la sentencia de 25 de junio de 2015 del Juzgado de lo Social número uno de Valladolid, en los autos número 655/2014

Figura Nro. 12: Ficha resumen 6

Comentario: El respeto a la jornada laboral el tiempo de descanso y la desconexión que se debe salvaguardar para evitar posibles efectos negativos en la salud de los trabajadores permitiendo tener un tiempo efectivo de disfrute de su vida personal y social.

Ficha Resumen	
Autor :	Nuria Reche Tello
Título :	La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad
Ciudad/ País :	España
Año :	2019
Resumen:	<p>En el ámbito de la Unión Europea, la STJUE de 7 de septiembre de 2006, C-484/04: Asunto Commission v. United Kindong.</p> <p>Se estableció que las empresas, además de permitir a los trabajadores disfrutar de los descansos correspondientes, deben adoptar un papel activo de vigilancia, supervisión, seguimiento y control con el fin de que sean utilizados de manera efectiva, adoptando en caso de ser necesarias las medidas oportunas. Concretamente en el punto 41 se afirma: “teniendo en cuenta el objetivo esencial de la Directiva 93/104, cuya finalidad es proteger de manera eficaz la seguridad y la salud de los trabajadores, cada trabajador debe disfrutar</p>

de periodos de descanso adecuados, que no sólo han de ser efectivos, permitiendo a las personas de que se trata recuperarse del cansancio generado por su trabajo, sino también tener un carácter preventivo que reduzca en la medida de lo posible el riesgo de alteración de la seguridad y la salud de los trabajadores que puede representar la acumulación de periodos de trabajo sin el descanso necesario”. Ello pone de manifiesto que uno de los aspectos a considerar en la regulación del derecho a la desconexión digital tiene que ver con el deber de prevención de la empresa frente a los riesgos para la salud derivados de la sobreexposición tecnológica, como puede ser el tecno-estrés y la tecno-adicción. A su vez, la empresa tiene un deber de vigilancia para que el trabajador no sobrepase la duración de la jornada, respetándose los descansos y el propio derecho a desconectar.

la STJUE de 10 de septiembre de 2015, C-266/14.

Asunto Tyco : Analiza el concepto de “tiempo de trabajo” y recoge la diferencia entre éste y tiempo de descanso, interpretando el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88 “en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye ‘tiempo de trabajo’, en el sentido de dicha disposición”, sí pues, cuando ese tiempo de disponibilidad se dedica a una actividad relacionada con el trabajo su naturaleza es laboral, independientemente del lugar donde se preste.

Sentencia del Tribunal Constitucional (STC, 192/2003 de 27 octubre): Aborda de manera amplia el concepto de descanso vacacional, ligándolo con la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad, y no como un mero periodo de recuperación durante el cual el trabajador estaría a merced de los intereses empresariales. “Una concepción del derecho del trabajador a las vacaciones retribuidas como la mantenida en las resoluciones judiciales impugnadas equivale a desconocer la dignidad personal del trabajador, entendida ésta como el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de «autodeterminación consciente y responsable de la propia vida» (STC 53/1985, de 11 de abril, F. 8), así como el libre desarrollo de su personalidad (artículo 10.1 CE). Recordemos una vez más que la regla del artículo 10.1 CE, proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un minimum invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menoscabo para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona [SSTC 120/1990, de 27 de junio (RTC 1990,120), F. 4, y 57/1994, de 28 de febrero (RTC 1994,57), F. 3 A)]”.

Sentencia del Tribunal Supremo, en adelante STS, sala cuarta pleno, nº 246/2017 de 23 de marzo.

Asunto: Registro de horas de la jornada laboral.

Rec. 81/2016 ha considerado que el artículo 35.5 ET no obliga a las empresas a llevar un registro diario de la jornada, sino que sólo establece la obligación de registrar las horas extras realizadas por los trabajadores, aunque esta interpretación, como afirman los tres votos particulares, vacía de contenido la obligación de registrar las horas extraordinarias. El problema se complica más aún cuando hay que controlar las horas trabajadas fuera de la jornada laboral y del centro de trabajo habitual, por ejemplo, las horas de disponibilidad, y que como ha expresado el TJUE son horas de trabajo.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León nº 168/2016, sala social sección 1ª, de 3 de febrero de 2016, Rec. 2229/2015. Aclara las bases del control empresarial en lo relativo a la jornada en un supuesto de teletrabajo. La sentencia condena a la empresa al pago de horas extraordinarias sobre la base de la ausencia de control alguno sobre la jornada. Aunque la demandada argumentó que al tratarse de prestación de servicios con una conexión remota, y desde el domicilio del trabajador, no se había establecido ningún control para no interferir en su intimidad e inviolabilidad del domicilio, alegando además la plena libertad de organización y autonomía del trabajador y que hacía imposible la generación de horas extras, para el Tribunal, ha de ser la propia empresa la que debe establecer las reglas de juego del control sobre el trabajador, de modo que la ausencia de estos controles sobre la jornada actúa en claro perjuicio de ella misma.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 3613/2013, sala social sección 1ª, de 23 de mayo, Rec. 6212/2012. Se reconoce, aunque no se denomina como tal, el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo.

El caso juzga la obligación de una empresa de ascensores de que los trabajadores porten un dispositivo inclusive fuera de la jornada, ya que tienen que cargarlo en sus domicilios y, además, no se puede desconectar.

La sentencia en su FJ décimo tercero afirma que el dispositivo tiene una especial incidencia en la salud de los trabajadores por el estrés que les genera estar pendientes de él, pero también porque incide en su esfera privada personal y familiar, ámbito en el que la empresa no puede tener interferencia alguna.

Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997. Se determina que es ilegal que la empresa obligue a sus trabajadores a estar siempre localizables, pues con ello se sobrepasan las facultades normales y regulares de la misma en los términos del artículo 20 ET. Declara nulas, por tanto, las instrucciones relativas a la necesidad de mantener una conexión ininterrumpida de los teléfonos móviles con los de la empresa y los de todos sus clientes una vez finalizada la jornada

de trabajo, extralimitándose el empleador en sus facultades regulares si obliga a los trabajadores a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir instrucciones en todo momento, incluso en las horas que no coincidan con la jornada laboral, lo que obligaría a que tuviesen que mantener una atención constante de sus teléfonos móviles en todo momento.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

4.1.1. **Analizar la legislación nacional y comparada referente al teletrabajo y la desconexión digital.**

Este objetivo es muy importante porque permite tener un panorama de como se ha regulado este derecho en diferentes países; son los ordenamientos jurídicos que han consagrado un derecho a la desconexión como categoría autónoma, y por ende, existe un escaso tratamiento legislativo de esta temática. En todo caso, las mayores regulaciones que pueden extraerse de los diferentes sistemas comparados, provienen de la negociación colectiva, aunque con una remarcada presencia en empresas de gran tamaño o multinacionales (ROSENBAUM CARLI, 2019).

En la figura Nro. 1 del capítulo III de los resultados; se puede advertir que el primer país en regular este derecho ha sido el país de Francia que impulso una reforma de su ley laboral, que, con el objetivo de que los trabajadores fuera de su horario laboral no necesiten estar pendientes de su correo ni de sus teléfonos móviles; en otras palabras, la reforma laboral francesa reconoce el derecho del trabajador a la "desconexión electrónica" con la empresa empleadora fuera del horario de trabajo; la forma en que se llevó a cabo la reforma de la ley laboral francesa en comparación con el escenario en que se promulgó en el Perú, en este último fue por Decreto de Urgencia Nro. 127-2020, a raíz del estado de emergencia, donde miles de peruanos en la actualidad trabajan bajo la figura del trabajo remoto.

En cambio en Francia previo a su inclusión en la ley de reforma laboral francesa, se llevó a cabo un estudio que concluyó con un informe denominado Eleas, a partir del cual estadísticamente se encontró que el 37% de los trabajadores activos, hacen uso actual, cotidiano y repetitivo de algún tipo de dispositivo electrónico o digital, por fuera del horario de trabajo y/o jornada laboral. Así

mismo, se descubrió que el 62% de los encuestados, se encontraban a favor de la creación de este nuevo tipo de derecho, en orden de corregir el grado de afectación que las actividades de trabajo ejecutadas en “conexión” debían ser resueltas en el ámbito personal o de familia (TERUEL ANA, 2017).

En la reforma laboral francesa se advierte que esta ley aplica a empresas de más de 50 trabajadores, además señalar que en su texto legal no ha incorporado una definición del "derecho a la desconexión"; limitándose a señalar que "las modalidades de ejercicio de este derecho a la desconexión están relacionadas directamente con la organización de la empresa", por lo que reenvía a la negociación de ámbito empresarial la definición de sus diferentes modalidades lo que no ocurre con España en cuanto a la obligación de negociar anualmente con los sindicatos. Cabe señalar en este punto que la norma sobre la desconexión digital no establece un límite de trabajadores de una empresa para que se aplique la ley como lo señala la ley francesa.

Es así que la ley francesa ni lo define ni lo delimita este derecho por lo que su contenido queda remitido al eventual pacto colectivo que fije por lo que este es un derecho condicionado a las modalidades de pleno ejercicio del “derecho a la desconexión”; y si no hay acuerdo este no forma parte del contenido obligatorio del convenio, sino de la negociación, por lo que la ley asume el eventual fracaso, siendo obligación de negociar pero no de acordar. En tal caso, el legislador ni prevé régimen subsidiario en defecto, ni sanción específica por la falta.

Para nuestro ordenamiento como lo ha señalado el ex viceministro de Trabajo, José Luis Parodi, indicó para la agencia peruana de noticias Andina que los empleadores pueden ser multados si no cumplen con la desconexión digital y el derecho de descanso de las personas que laboran bajo el mecanismo del trabajo remoto ello estará acorde con la cantidad de empleados a quienes se ha vulnerado este derecho y el tipo de empresa (PARODI JOSE, 2020).

El D.U. 127-2020, el cual establece el derecho a la desconexión digital, refiere explícitamente a los trabajadores que están bajo la modalidad del trabajo remoto mas no hace una mención sobre los demás trabajadores que no están bajo esa modalidad ni para los teletrabajadores, ya que existe una gran diferencia en teletrabajar y realizar trabajo remoto tal como se hace mención en la base legal donde se establece el trabajo remoto: Decreto de Urgencia 026-2020 (artículos 16, 17, 18, 19 y 20), Decreto Supremo 010-2020-TR, Resolución Ministerial 072-2020-TR (Guía para la aplicación del trabajo remoto), además de ello señalar que el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.

Como se puede apreciar en la figura Nro. 2, nos referimos a la reglamentación del teletrabajo, cuya base legal: Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo; Decreto Supremo 017-2015-TR (Decreto Supremo 009-2015-TR) (Reglamento), Resolución Ministerial 055-2020-TR (Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral – 5.3.1) El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores, se debe tenerse en cuenta la naturaleza de la actividad o función que desempeña el trabajador; por lo que se hace hincapié en que la norma debe ser clara, específica y puntual no dando vacíos que puedan servir para sacar provecho e ir en contra de la masa trabajadora.

Si bien es cierto existen algunos países que aún no regulan el teletrabajo como se puede observar en la figura Nro. 3, se debe tener en cuenta que el avance tecnológico, las políticas de estado y la progresiva reducción de costos en lo referente a la tecnología así como la respuesta legislativa a las nuevas necesidades en esta área operan como entes positivos para la expansión de esta modalidad de trabajo.

En el foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros, una representante del gobierno del Paraguay señaló que las dificultades de conectividad en su país limitaban el acceso al teletrabajo. No obstante, se estaban desplegando esfuerzos con el fin de elaborar directrices sobre el uso del teletrabajo (Ginebra 2016).

En este objetivo se ha podido evidenciar en el derecho comparado, la normativa francesa y española establecen el derecho a la desconexión digital dentro de una negociación colectiva, facultando en último caso, a falta de acuerdo, sea el empleador quien tenga la decisión de establecer este derecho, lo que es contradictorio si se parte de la premisa que este derecho surge para proteger a los trabajadores que están subordinados a las órdenes que le imparten el empleador y es precisamente en ellos es en la que se deja la decisión de regularla.

4.1.2. Explicar la importancia del cumplimiento de la jornada laboral y la desconexión digital y las implicancias en el estado físico y mental de los teletrabajadores.

En este segundo objetivo, la doctrina había advertido que debía de evitarse el peligro que ocasiona el uso intensivo de las TIC para lo cual se deben implementar medidas de prevención de riesgos psicosociales para este grupo de trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad la de teletrabajar.

En la figura Nro. 4, se puede observar el irrestricto respeto por la jornada laboral, señalar que ello constituye pilares y derechos fundamentales básicos del trabajador a los efectos de impedir una intromisión o invasión en tiempos de necesario descanso, constituyendo periodos en los que el trabajador debe recobrar plena libertad y desvincularse de la dependencia o subordinación que se le imprime durante su jornada laboral. Además señalar que los deberes y los derechos laborales nacen de la relación laboral, fuera de ella, este entorno corresponde exclusivamente a la esfera de la vida personal. En esa línea de ideas, cuando el poder de dirección del empleador continua después de la jornada laboral, ocasiona riesgos laborales, tanto psicológicos como físicos, vulnerando el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, el cumplimiento de la jornada laboral va a permitir al trabajador que luego de concluir una jornada laboral de ocho horas tal como lo establece la Constitución Política del Perú en su artículo 25, y el artículo 1 del TUO del Decreto Legislativo Nro. 854, de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado mediante el DS 007-2002-TR (04.07.2002); al igual que también lo señalan organismos internacionales; el trabajador tiene derecho a gozar de su tiempo libre para que pueda conectar su vida personal, familiar y social; aquí no solamente se debe tener en cuenta la jornada laboral que si bien es cierto ya se encuentra regulado, sino también considerar lo que señala nuestra constitución en su artículo 2 inciso 22 de la constitución política al señalar que toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida. Asimismo, el último párrafo del art. 25 de la Constitución Política suscribe que: Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio como se puede identificar en las figuras 5, 6, 7 y 8.

El trabajar demasiadas horas influye no solo en su entorno social emocional sino también psicológico y funcional.

Los riesgos psicosociales “son aquellas características del trabajo que funcionan como estresores; es decir son las altas demandas en el trabajo”, como se observa en la fig. Nro. 9; estos riesgos, “se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos”. En este sentido, los riesgos psicosociales pueden estar relacionados con el uso de las nuevas tecnologías, ocasionando una mala organización y sobrecarga en el trabajador (TAVARA MELISA, 2019).

Esta problemática no es algo nuevo para el derecho en material laboral, pues, desde el siglo XIX se advertía que trabajar demasiadas horas era perjudicial para la salud e integridad de las personas, teniendo que iniciar una lucha constante por la regulación del derecho al descanso y a una adecuada jornada laboral, con una regulación máxima de horas por día, de lo contrario se afectaría la salud del trabajador y el de su entorno personal. Lo cual fue recogido en el art. 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al señalar que: *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*, siendo una pauta universal en salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Actualmente, no sólo se trata del respeto a una jornada máxima con irrestricto respeto a la Constitución Política y de las normas internacionales de derechos humanos y sociolaborales, sino también, al derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre fuera del horario del trabajo, a fin de lograr la conciliación entre la vida laboral, familiar y social.

En tal sentido, uno de los tantos problemas que afrontan los trabajadores sin distinción alguna es la asignación de trabajo fuera de la jornada laboral, valiéndose de la tecnología y haciendo uso de medios como correos electrónicos, mensajería instantánea, llamadas telefónicas, entre otros; en donde en un periodo muy corto y rápido se pueden enviar indicaciones para la realización de

alguna información que debe ser respondida de manera inmediata lo que de alguna manera ocasiona que el trabajador permanezca atento a sus dispositivos móviles, en otras palabras, vivimos la esclavitud tecnológica laboral. Lo antes descrito se acentúa en el trabajo remoto, teletrabajadores, trabajadores a domicilio y a todos aquellos que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata, encontrándose presionados a estar conectados incluso fuera del horario de trabajo a la espera de las órdenes que su empleador en cualquier momento va a enviar con la indicación de “urgente” en donde muchas veces se ponen plazos para la realización de dicha tarea y llamadas de atención a quien no la realiza. Por ende se puede señalar que a la fecha el empleador no ha tomado conciencia de los riesgos y efectos de la sobreexposición de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en sus trabajadores, y de las consecuencias tanto en la salud del trabajador (burnout, tecnoestrés, etc.), como en su vida social y familiar (derecho al libre desarrollo de la personalidad); más aún, en tiempos de aislamiento social obligatorio, donde la salud mental debe cuidarse y preservarse, de allí la importancia de respetar el derecho a la desconexión digital y evitar enfermedades por el uso desmedido y no regulado de las TIC. Adicional a ello la Organización Mundial de la Salud, señalo que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. Además, cuando el estrés se da de una forma sostenida y crónica, se da paso al síndrome de burnout, conocido también como síndrome del quemado o síndrome profesional, que Cristina Maslach, psicóloga pionera en la investigación en burnout, lo define como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo. Dicho síndrome además fue declarado en el año 2000 como un factor de riesgo laboral, aunado a esta crisis sanitaria ha generado el aumento de este estrés entre las personas por ello es que se debe respetar el derecho a la desconexión digital para disminuir el riesgo de enfermar generando perdida para el empleador ya que no tendrá a sus empleados

trabajando a su cien por ciento en óptimas condiciones por lo que se debe promover el equilibrio entre la vida laboral y la familiar y social.

Frente a ello como se puede observar en la fig. Nro. 9 y 10, hay varias instituciones que han empezado a implantar iniciativas para resguardar el derecho de sus trabajadores donde las empresas se dotan de medios de control del teletrabajo con la finalidad de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y que la discrecionalidad del trabajador en la organización de su tiempo de trabajo no debe llevar a una falta de regulación en materia de jornada, pero la normativa que se adopte sobre la jornada laboral en el teletrabajo deberá conciliar la flexibilidad propia de esta forma de trabajo con la tutela de la seguridad y salud del trabajador.

El autor Mella Méndez ha estudiado el contenido de los principales acuerdos colectivos adoptados en materia de desconexión digital en países como Alemania y Francia, extrayendo algunos datos interesantes acerca del contenido y las medidas específicas adoptadas. Así, en cuanto al ámbito subjetivo destaca que la mayoría de los acuerdos suelen ser prudentes, reconociendo el derecho sólo a los trabajadores ordinarios, y excluyendo a los de alto nivel con poderes y autonomía y con un mayor grado de responsabilidad en la empresa. Del mismo modo, estos acuerdos específicos carecen de carácter vinculante para las partes, actuando a modo de recomendaciones, lo que refleja la voluntad de introducir las medidas de desconexión tecnológica lentamente. En cuanto a su contenido general, suelen establecer una declaración general de derechos, especialmente para el trabajador, y después, en algunos casos, se precisan ciertas medidas para intentar garantizar su efectividad, siendo éstos los más interesantes precisamente por su nivel de eficacia. Entre las medidas que se dirigen a los trabajadores, se recoge el reconocimiento del derecho/deber a la desconexión, y que conlleva la obligación del trabajador de desconectarse de las herramientas de comunicación a distancia, así como las distintas posibilidades de información, comunicación y advertencia por parte del trabajador a la empresa para la búsqueda en común de una solución que

le permita los descansos mínimos. Desde el plano empresarial se enumeran las siguientes: exigencia de ejercer su poder directivo y de control para asegurar el adecuado cumplimiento de la jornada laboral máxima por parte del trabajador, así como de la correcta actuación de los directivos en la materia; adopción de medidas preventivas que impliquen audiencias al trabajador, con sensibilización y formación específica en relación con el correcto manejo de los instrumentos digitales usados como herramientas de trabajo; adopción de medidas excepcionales en casos excepcionales; e información adecuada a los órganos responsables en materia preventiva sobre los riesgos laborales que detecte en el uso de las herramientas digitales (MELLA MÉNDEZ, 2016).

Es por ello que las políticas de un país deben estar encaminadas a buscar mejores oportunidades e impidan el retroceso de derechos ganados y la adecuación a las nuevas tecnologías las cuales se deben regular y fiscalizar para el bien común de una nación.

4.1.3. Analizar la jurisprudencia internacional en el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores

Siguiendo con los objetivos planteados en el desarrollo de la investigación analizar la jurisprudencia en el derecho a la desconexión, si bien el tiempo de trabajo no es un elemento exclusivo del derecho del trabajo, vemos que los límites establecidos a la jornada ha sido una de las primeras reivindicaciones obreras. (AVALOS BRYAN, 2018)

Tal es así que en el análisis de jurisprudencia llevado a cabo en la Sala Social, sección 1, de la fig. Nro. 11; donde el trabajador reclama su derecho a una remuneración por horas extras ya que parte de su trabajo fue realizado en las instalaciones de su centro de trabajo y la otra parte en su domicilio, teniendo en cuenta que esta comunicación no fue dada a su empleador por lo que no estaba pactado dicho acuerdo motivo por el cual el órgano encargado de emitir la sentencia desestimo su caso, debido a que no hubo acuerdo previo con su empleador, por lo que se debe

tenerse en cuenta que el hecho de que un trabajador esté sujeto a un horario o jornada evidencia que no dispone de la autonomía suficiente como para desarrollar su prestación de trabajo organizándola él mismo, además de ello el empleador es el que direcciona y delimita el tiempo en que el empleado realiza tal o cual orden impartida para realizar un trabajo para el cual ha sido contratado; esta regulación del tiempo de trabajo se debe entender como el equilibrio entre la vida personal, social y laboral por lo que si la orden no ha sido impartida por un superior esta no cuenta para una retribución monetaria.

En la figura Nro. 12, se consignado resúmenes de sentencias que tienen relación de manera directa con el derecho a la desconexión digital el deber del empleador de buscar medios adecuados que permitan vigilar para que el trabajador no sobrepase la duración de la jornada, respetándose los descansos y el propio derecho a desconectarse, el tiempo de trabajo, en la cual establece la STJUE de 10 de septiembre de 2015, C-266/14. En la cual señala que si ese tiempo ha sido utilizado para la realización de una tarea para la empresa cuenta dentro de su jornada laboral, la cual está sujeta a una remuneración por horas extras si esta lo amerita. La importancia del registro de las horas laboradas y la regulación del tiempo de trabajo tiene una finalidad preventiva, de acuerdo con las normas de seguridad y salud en el trabajo, ya que el trabajo continuo puede ocasionar agotamiento tanto físico y mental con el deterioro posterior de la salud. Es por ello que ante el desarrollo digital urge renovar la función clásica del Derecho: garantizar un equilibrio entre diversos derechos fundamentales que promueven la transparencia plena y la conexión permanente (libertades de empresa, de expresión, informativa), por un lado, y la protección de la privacidad de otro. Si bien es cierto nuestra legislación laboral, tanto la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no han previsto una protección del trabajador en relación a las TIC y la jornada de trabajo, pues evidentemente nuestras normas se crearon para un contexto

jurídico distinto al actual en donde el mundo de la tecnología ha venido para quedarse y ser parte de nuestra vida cotidiana, es por ello que se debe incluir nuevos derechos venidos del mundo cambiante en el que nos desempeñamos todo con el fin de preservar la vida, la salud y el disfrute de nuestro tiempo libre y que las leyes deben ser claras y precisas pensadas en el bienestar de todos los integrantes de una nación.

Recientemente como lo señala Francisco Trujillo Pons, director del grupo de investigación DESC.LABOR, en “Los posibles problemas informáticos en las empresas en relación a las modalidades de desconexión digital de los trabajadores”; en donde hace cuenta de dos pronunciamientos judiciales sobre situaciones que se pueden suscitar en el ejercicio del derecho a la desconexión digital y la obligación del registro de la jornada laboral es así que el Juzgado de lo Social número 4, declaro improcedente el despido disciplinario de un teletrabajador debido al incumplimiento a sus horas laborables, pero ello tenía una justificación e informaba a su empleador al cual reportaba las fallas en el sistema por lo que el juez establece que no queda acreditada la voluntariedad en la desconexión de parte del trabajador, lo que lo llevo a estimar el despido como improcedente. El segundo pronunciamiento se da en la sentencia número 104/2021 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) de 10 de mayo de 2021, en la cual se da respuesta a la pregunta, si deben recuperar el tiempo de trabajo perdido como consecuencia de problemas de conectividad, en el suministro de luz, o cualquier otro problema técnico que les impida el desarrollo de su actividad laboral. En esta sentencia el fallo que se emitió fue que si por motivos ajenos a la voluntad del trabajador se produjera fallas o cortes de fluido que le impida la realización de su labor este será considerado como tiempo efectivo de trabajo para ello se debe acreditar los fallos en la conectividad, por ello tenemos una razón más para establecer medios que permitan el registro de la jornada laboral considerando que debe registrar tanto su inicio como la finalización de su jornada laboral.

También señalar que el sistema de inspección del trabajo peruano no es ajeno al contexto de las regulaciones dadas por el Poder Ejecutivo, sino que se debe buscar los medios necesarios como la difusión de este derecho a la desconexión digital.

La comisión de Financiamiento de la Revista ADVOCATUS (2021), indican que si el empleador no respetar el derecho a la desconexión digital, será susceptible a ser sancionado con una multa, monto en UIT contenido en las tablas de sanciones de SUNAFIL (dispuesto por 019-2006-TR, reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo), como infracciones graves. La multa será determinada conforme al número de trabajadores afectados, entre más trabajadores afectados, más alta será la sanción. La multa también será determinada dependiendo el tipo de empresa infractora. En caso de incumplir la norma, también deberá pagar una remuneración adicional por horas extras o compensar al trabajador con horas de descanso equivalentes a las horas trabajadas. Los trabajadores pueden denunciar virtualmente ante SUNAFIL para hacer prevalecer su derecho a la desconexión digital.

4.2. Conclusiones

En el análisis del derecho a la desconexión digital países como Francia y España establecen este derecho dentro de una negociación colectiva quedando finalmente la decisión de la implementación de este derecho en manos del empleador.

La implementación del teletrabajo se debe a las políticas que adopten cada nación de acuerdo a su realidad y viabilidad, el coste del uso de la tecnología, la disposición de sus gobernantes en estar acorde con los avances tecnológicos.

El cumplimiento de la jornada laboral y la desconexión digital es una forma de salvaguardar la salud de los trabajadores, el respeto al derecho al descanso y a su privacidad, sin dejar de mencionar el deber del empleador de prevenir los riesgos para la salud derivados de la

sobreexposición tecnológica, como puede ser el tecnoestrés, problemas derivados de posturas (ergonomía) y la tecno adicción.

Al Analizar la jurisprudencia internacional en el derecho a la desconexión digital se puede señalar que tanto el empleador como el empleado deben tener mantener el respeto por la jornada laboral, el derecho a la desconexión digital y el descanso para el disfrute de su vida familiar y social, así también lo señala el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que «toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas».

Limitaciones:

Con respecto a este punto, el presente trabajo de investigación, se encontraron a lo largo del camino limitaciones referente a la jurisprudencia ya que solo he encontrado extractos de sentencias referidas al tema, pero se ha podido evidenciar a través de estudios la importancia de este derecho que viene a consolidar los derechos laborales ya regulados. Además también hay que señalar que con este D.U. 127-2020, y regulado mediante el Decreto Supremo 004-2021-TR de fecha 11 de marzo 2021, en el Artículo 9-A derecho a la desconexión digital, el cual se incorpora al Decreto de Urgencia 26- 2020 de fecha 16 de marzo del 2020, que reglamenta también sobre la labor remota en entidades del sector privado. en donde solo se reconoce este derecho a los trabajadores que vienen trabajando remotamente dejando de lado a los teletrabajadores, y con la interrogante si se dejara de lado la figura del teletrabajo para dar paso solamente al trabajo remoto.

Recomendaciones:

Si bien es cierto en el ordenamiento jurídico peruano se ha establecido el derecho a la desconexión digital, pero se ha limitado sólo a los que realizan trabajo remoto por lo que se recomienda se considere su modificación o inclusión de los trabajadores que no realizan labor bajo esta forma de laborar.

Se considere que el empleador deba de abstenerse de enviar mensajes o coordinar tareas durante el tiempo de desconexión digital, ya que en la normativa sobre el derecho a la desconexión digital no lo establece dando carta blanca al empleador de mantener la conexión laboral con el empleador y no cesar en dar órdenes fuera de la jornada laboral considerando que solo se trata de dar simples instrucciones para que las realice ni bien inicie nuevamente su jornada de trabajo.

Se debería incluir dentro de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, no solo la responsabilidad sobre accidentes laborales sino también la responsabilidad sobre el deterioro de la salud por el incumplimiento a la desconexión digital lo cual el trabajador debe probarlo con hechos fehacientes y de esta forma frenar el incumplimiento de este derecho.

REFERENCIAS

- Aguilar R. & Cristóbal R. (2017). “*Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: El derecho a la desconexión tecnológica*”. Recuperado de: https://www.ilo.org/los-trabajadores-la-desconexion-tecnologicaorg/wcmstp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf
- 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*”. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/338523040_La_desconexion_digital_y_el_registro_de_la_jornada_diaria_en_Espana_como_mecanismos_para_garantizar_el_descanso_l_a_salud_y_el_bienestar_de_los_trabajadores_digitales_a_distancia.
- Alemán. F. (2017): *Derecho a la desconexión digital*. Recuperado de: http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf
- Avalos B. (2018). “Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14140>.
- Cialti P. (2017). “*El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*”. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Diario oficial de la República de Chile Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2020). Recuperado de: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/03/26/42615/01/1745536.pdf>

Díaz. J. (2020): *Pautas para la regulación del derecho a la desconexión digital: los derechos fundamentales en el estado de emergencia*. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/pautas-regulacion-desconexion-digital-derechos-fundamentales-emergencia/>

Estela. (2020). *Derecho a la desconexión digital en el RD-Ley de teletrabajo: nada nuevo bajo el sol*. Recuperado de: <https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/derecho-a-la-desconexion-digital-en-el-rd-ley-de-teletrabajo-nada-nuevo-bajo-el-sol/>

Fernández V. (2020). “*Digitalización del trabajo: la jornada laboral y el “derecho a la desconexión digital”*”. Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/06/digitalizacion-del-trabajo-la-jornada-laboral-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital/>.

Gonzales I. (2018). “*El derecho de los trabajadores a la desconexión tecnológica*”. Recuperado de: <https://elderecho.com/derecho-los-trabajadores-la-desconexion-tecnologica>.

Guillen. J. (2020). *El Teletrabajo y el derecho a la desconexión digital en tiempos de crisis*. Recuperado de: <https://adefinitivas.com/arbol-del-derecho/el-teletrabajo-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-tiempos-de-crisis-a-cargo-de-judith-guillen/>

Gilarranz A. (2020). *El derecho a la desconexión digital y la sanción de trabajo*. Recuperado el 11. XI. 2020 de: <https://www.lawyerpress.com/2020/10/09/el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-la-sancion-de-trabajo/>.

Jaramillo. I. (2020): “*Desconectar la desconexión del teletrabajo*”. Recuperado de: <http://ail.ens.org.co/opinion/desconectar-la-desconexion-del-teletrabajo/>

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.”* Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>

Macoretta. C. (2017): *Comentario al reconocimiento del derecho a la "desconexión digital" de los trabajadores en el derecho laboral francés.* Recuperado de: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/8541>

Martin. R. (2020): *“Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la declaración universal de los derechos humanos”.* Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/239175850/Reflexiones-Sobre-El-Tiempo-Del-Trabajo-y-Los-Descanso-en-La-Declaracion-de-Derechos-Humanos>

Molina C. (2017). *“El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada?”* Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482/54956>

Naranjo. L. (2017): *“Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”.* Recuperado de: <https://www.enfoquederecho.com/2020/04/06/digitalizacion-del-trabajo-la-jornada-laboral-y-el-derecho-a-la-desconexion-digital/>

Oficina Internacional del Trabajo (2016). *“Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros”.*

Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/sector/documents/meetingdocument/wcms_547101.pdf.

Osio. L. (2010): *El teletrabajo una opción en la era digital*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>

Pérez A. (2019). “*La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?*”
Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>

Purcalla M. (2018). “*Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la
desconexión: claves teóricas y prácticas*”. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6738839>

Reche. N. (2019): “*La desconexión digital como un límite frente a la invasión de la
privacidad*”. Recuperado de:
<https://www.upf.edu/documents/3885005/228606452/3.+Reche.pdf/da310e08-ebe0-be4a-9373-6860302a375e>

Rodríguez E. (2019). “*la transcendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el
contexto de las plataformas digitales*”. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959610>

Rosenbaum F. (2019). “*La conciliación y la salud del trabajador ante la cuarta revolución
industrial: El derecho a la desconexión*”. Recuperado de:
https://www.academia.edu/39742664/El_derecho_a_la_desconexi%C3%B3n

Rosenbaum F. (2019). “*El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema
jurídico Uruguayo*”. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/download/21794/21308/>

Távora M. (2019). “*El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*”. Recuperado de:

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf

Teruel A. (2017). “*Francia reconoce el desconectar del trabajo*”. Recuperado de:

https://elpais.com/tecnologia/2017/01/03/actualidad/1483440318_216051.html

Trujillo F. (2021). “*Los posibles problemas informáticos en las empresas en relación a las modalidades de desconexión digital de los trabajadores*”. Recuperado de

<https://www.desclabor.com/blog/los-posibles-problemas-informaticos-en-las-empresas-en-relacion-a-las-modalidades-de-desconexion-digital-de-los-trabajadores/>

Tribunal Constitucional Peruano. EXP. N. ° 4635-2004-AA/TC. 17 de abril del 2006.

Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>