



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

**“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL
TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA
REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE
LAS TIC”**

Tesis para optar al título profesional de:

Abogado

Autores:

David Rumiche Cordova
Alexis Nicolas Villarreal Aguilar

Asesor:

Mg. Jose Carlos Espinoza Rangel

<https://orcid.org/0000-0002-7187-4034>

Lima – Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	EMILIO AUGUSTO ROSARIO	40872575
	PACAHUALA	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

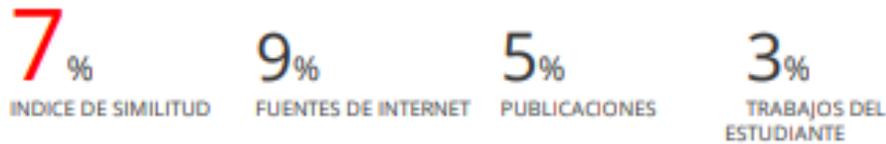
Jurado 2	MARCOS ALBERTO SUCLUPE	10206537
	MENDOZA	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	HAROLD VELASCO MARMOLEJO	42390174
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

TIC

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	www.riaa.uaem.mx Fuente de Internet	1%
3	zagan.unizar.es Fuente de Internet	1%
4	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
5	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo a nuestros padres por el apoyo incondicional que nos han brindado para hoy volvernos profesionales y por ser el principal motivo para que nosotros sigamos creciendo y sigamos soñando en grande para cumplir nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos el apoyo de nuestro asesor de tesis, Mg. Juan Carlos Espinoza Rangel y a todos nuestros profesores de la UPN que en cada ciclo nos dieron un motivo para seguir adelante estudiando esta apasionante carrera que es el Derecho.

Asimismo, queremos dar un agradecimiento especial a la Dra. Fátima Arrivasplata Reyes, por el apoyo brindado para que este trabajo logre sus objetivos planteados.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
INDICE DE TABLAS	9
INDICE DE FIGURAS.....	11
RESUMEN	12
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Justificación.....	16
1.3. Antecedentes.....	17
1.4. Bases teóricas	28
1.5. Planteamiento del problema	45
1.6. Objetivos.....	46
1.7. Hipótesis	46
CAPITULO II: METODOLOGÍA	48
2.1. Tipo de investigación.....	48
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	50
2.3. Procedimiento	52
2.4. Método	53
2.5. Materiales.....	54
2.6. Aspectos éticos.....	54
CAPITULO III: RESULTADOS.....	55
3.1. Resultado N° 01	55
3.2. Resultado N° 02	89
3.3. Resultado N° 03	129
CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	165
4.1. Limitaciones.....	165

4.2. Implicancias	165
4.3. Discusión.....	166
4.4. Conclusiones	180
REFERENCIAS.....	183
ANEXOS	194
Entrevista N° 01: Angela Lucero Alvarado Pérez	194
Entrevista N° 02: Anthonny Ruben Verastegui Luy.....	196
Entrevista N° 03: Arely Castro Meza.....	199
Entrevista N° 04: Carla Aliaga Fernández	201
Entrevista N° 05: Carmen del Pilar Madueño Tunque.....	203
Entrevista N° 06: Clariza Canchari Quispe.....	205
Entrevista N° 07: Danuska Mavila Romani	207
Entrevista N° 08: Enmanuel Luna Rosillo	209
Entrevista N° 09: Fátima Arrivasplata Reyes	212
Entrevista N° 10: Gladys Elena Cuya Berrocal	215
Entrevista N° 11: Jahayra Reategui Otero.....	217
Entrevista N° 12: Jesús Antonio Barrutia Sánchez	219
Entrevista N° 13: Lady Vanessa Pajuelo Paniora	221
Entrevista N° 14: Lizbet Vanessa Salazar Rioja	223
Entrevista N° 15: Lodimer Fredy Bartolo Santiago	225
Entrevista N° 16: Lucio Eugeni Neyra Valdivia.....	227
Entrevista N° 17: Lucy Peves Cotaquispe	229
Entrevista N° 18: Luis Manuel Inca Paredes	232
Entrevista N° 19: María Calderón Alvarado	234
Entrevista N° 20: Melisa Susana Cariga Rojas	236
Entrevista N° 21: Renato Roncal Briceño.....	238
Entrevista N° 22: Ricardo Dany Pichilingue Velazco	240
Entrevista N° 23: Rolando López Cancho	242
Entrevista N° 24: Rosmery Paucarpoma Portugal	244
Entrevista N° 25: Ruddy Luján Ramos.....	246
Entrevista N° 26: Treysi Gavilán Ripaz.....	248
Entrevista N° 27: Williams Jorge San Miguel Tasayco.....	250

Entrevista N° 28: Yvanova Consuelo Vega Valverde	252
Entrevista N° 29: Zulema Caytano Cabrera.....	254
Entrevista N° 30: Zulma Esmeralda Palomino Rivera.....	256
Matriz de Consistencia.....	258

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	18
Tabla 2	19
Tabla 3	34
Tabla 4	48
Tabla 5	55
Tabla 6	57
Tabla 7	59
Tabla 8	60
Tabla 9	61
Tabla 10	63
Tabla 11	64
Tabla 12	65
Tabla 13	67
Tabla 14	75
Tabla 15	78
Tabla 16	85
Tabla 17	89
Tabla 18	90
Tabla 19	92
Tabla 20	93
Tabla 21	95
Tabla 22	96
Tabla 23	97
Tabla 24	99
Tabla 25	100
Tabla 26	110
Tabla 27	129
Tabla 28	130
Tabla 29	132
Tabla 30	134

Tabla 31	136
Tabla 32	137
Tabla 33	139
Tabla 34	141
Tabla 35	142
Tabla 36	143
Tabla 37	145
Tabla 38	147
Tabla 39	154
Tabla 40	162

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1	77
Ilustración 2	88
Ilustración 3	108
Ilustración 4	119
Ilustración 5	153
Ilustración 6	164

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La desconexión digital en la modalidad del trabajo presencial: la necesidad de una regulación específica ante el uso inadecuado de las TIC”, tiene por objeto general determinar la necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial.

En cuanto a las características del presente trabajo, es de un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, del tipo básico y de diseño no experimental-transversal. La técnica e instrumentos que se utiliza es el análisis de fuente documental y las guías de entrevistas. La población se encuentra conformada por las fuentes documentales y especialistas en derecho laboral, cuya muestra se divide en treinta (30) fuentes documentales y treinta (30) abogados especializados en materia de derecho laboral.

La conclusión principal de la presente investigación fue evidenciar que existe la necesidad de que el derecho a la desconexión digital cuente con una regulación específica en aras de proteger a los trabajadores que laboran en la modalidad presencial, ya que estos también se encuentran afectados por el uso inadecuado de las TIC, así como, se ven vulnerados sus derechos fundamentales.

PALABRAS CLAVES: Desconexión Digital, TIC, Trabajo Presencial.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) ha cambiado la vida de los seres humanos en distintos aspectos, sean estos: personal, educacional, familiar, laboral, o cualquier otra manera por la cual el ser humano pueda relacionarse, desarrollarse y conectarse con el mundo.

En lo que respecta a este trabajo, la era tecnológica ha traído consigo grandes avances al mundo laboral, generando que el trabajador pueda desarrollar sus funciones sin la necesidad de encontrarse en las instalaciones de la empresa, ya que las TIC generan una comunicación más directa y fluida entre trabajador y empleador; sin embargo, también es cierto que esta ventaja a la vez presenta perjuicios al trabajador, al desvirtuar el tiempo de trabajo con el tiempo que dedica el empleado a su vida personal y familiar, perjudicando así su derecho al descanso y a la salud.

En este contexto, Trujillo (2020), señala que hoy en día existe una línea muy delgada que separa el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso del trabajador. Las TIC han generado de alguna manera que el tiempo de trabajo se vea más flexibilizado, ya que el empleador tiene un concepto errado al considerar que con las nuevas tecnologías el trabajador tiene mayor disponibilidad de tiempo y lugar para la ejecución de sus labores, sin tener en consideración que el mismo incremento de trabajo generaría mayores riesgos tanto a nivel mental como físico. El hecho de salir de las oficinas del empleador ya no garantiza una señal de no estar disponible para la empresa, puesto que la forma tan fácil de comunicarse hoy en día permite que el trabajador esté -de forma errada- siempre a disposición de su empleador, realizando actividades fuera de su horario de trabajo lo cual marca el fin del respeto al derecho a la jornada laboral. Esto repercute

negativamente en el trabajador, puesto que al tener la condición más débil de la relación laboral se ve amenazado ante las posibles repercusiones que el empleador podría tomar contra este, siendo la más común la renovación de su contrato, el no promoverlo al puesto que esperaba o, en el peor de los casos, el despido.

Por su lado, Trujillo (2021), añade que este nuevo comienzo trae consigo un plus conocido como la “hiperconectividad”, lo cual genera en el trabajador esa sensación de estar siempre a disposición de las instrucciones que pueda remitir la empresa y, a su vez, trae como consecuencias los ya conocidos riesgos psicosociales como son el tecnoestrés y el síndrome del trabajador quemado (burnout), la tecnoadicción, la tecnofatiga y los problemas informáticos. Asimismo, el mal empleo de las TIC trajo consigo la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, sean estos el derecho al descanso, a la salud, y a la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador.

Con la llegada de la pandemia de la Covid-19, quedó evidenciado que los derechos que un inicio se pensó que se habían conquistado y garantizado (derecho al descanso, a la salud, y a la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador) resulta todo lo contrario ante esta era digital, lo cual el legislador y la ciencia del Derecho deben buscar una nueva forma de tutelar al trabajador ante estas nuevas situaciones que han aparecido conforme se va desarrollando la sociedad.

Ante ello, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, en su informe titulado “Trabajar para un futuro más prometedor”, señala que ante la era digital que se vive, los países y organizaciones de empleadores y grupo de trabajadores deben de buscar una nueva forma de garantizar el límite máximo de las horas de

trabajo, un derecho que busque resguardar la amplia gama de derechos que se ven transgredidos con el mal uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, el llamado derecho a la desconexión digital; que, tal como argumenta Távara y Chira (2020) este derecho se define como aquel derecho que le asiste a los trabajadores y por el cual se les otorga la facultad o decisión de encontrarse disponible o no ante las órdenes que pueda dar su empleador a través de algún medio tecnológico una vez se haya culminada la jornada de trabajo. Por otra parte, este derecho también se constituye como un deber dirigido al empleador de no interrumpir y respetar los derechos fundamentales del trabajador, sean estos: al descanso, a la salud, y a la conciliación de la vida personal y familiar.

Ahora bien, a nivel de Perú, resulta importante mencionar que el 11 de setiembre de 2022, se promulgó la nueva Ley del Teletrabajo – Ley 31572, por el cual se regula por primera vez mediante ley el derecho a la desconexión digital y, posteriormente, el 26 de febrero de 2023 se emitió por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, en edición extraordinaria en el Diario Oficial El Peruano, el Reglamento de esta nueva ley.

Siendo ello así, la normativa actual, solo regula la desconexión digital para teletrabajadores. No obstante, hoy en día los trabajadores que laboran de forma presencial también se encuentran expuestos ante los peligros que puedan suscitarse por el uso inadecuado de las TIC, es decir, ante los riesgos psicosociales, así como, la vulneración de sus derechos fundamentales.

Es en ese sentido, el presente trabajo abordará como justificación la necesidad que hay de implementar una ley específica que garantice la desconexión digital para los trabajadores que prestan servicios de forma presencial, las bases teóricas en las que se fundamenta, el problema general y sus problemas específicos, el objetivo general y sus objetivos específicos y su hipótesis

general y específicas. Aunado a esto, los instrumentos a emplear será el análisis de fuente documental y las guías de entrevistas formulada a especialistas en materia de derecho laboral que servirán para acentuar los resultados. Finalmente se abordará las discusiones y conclusiones de la presente investigación.

1.2. Justificación

Con los problemas mencionados anteriormente, es menester el resguardar este conjunto de derechos fundamentales que tienen los trabajadores que prestan servicios de forma presencial en el marco de la nueva era digital, el llamado derecho a la desconexión digital, puesto que actualmente la regulación de este derecho en el Perú es únicamente para los teletrabajadores. Sin embargo, hoy en día se ha demostrado que los trabajadores que laboran de forma presencial también están expuestos a la hiperconectividad, teniendo en consideración los alcances de las TIC en la vida de cada persona, es decir, el avance tecnológico ha invadido la esfera personal y familiar del trabajador, por lo que, en la actualidad es común que el empleador logre contactar o remitir instrucciones al trabajador fuera de su jornada de trabajo y pese de que el empleado ha salido de las instalaciones de la empresa.

Siendo esto así, la presente investigación busca analizar y demostrar la necesidad que existe de regular la desconexión digital para los trabajadores que realizan funciones de forma presencial, en el marco del uso desmedido de las TIC, mostrando como ejemplo los distintos riesgos psicosociales en el contexto de la era digital y los derechos fundamentales del trabajador que se ven involucrados ante estos actos vulneratorios por parte del empleador al realizar un uso abusivo de su poder de dirección y el emplear de manera incorrecta las TIC, trayendo consigo perjuicios a los trabajadores. Se busca demostrar que la desconexión digital debe contar con una regulación

específica donde se resguarde los derechos laborales específicos e inespecíficos del trabajador, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, así como, se disponga de medidas que sí permitan garantizar la desconexión digital.

1.3. Antecedentes

La desconexión digital surge en Europa, en específico en la legislación francesa, cuyo país viene a ser el pionero en regular este referido derecho en favor de los trabajadores, esto a raíz de la propagación de las TIC en el ámbito laboral y, asimismo, como éstas eran utilizadas para vulnerar determinados derechos de los trabajadores, a través del poder de dirección del empleador. Posteriormente, este derecho fue propagándose a nivel de Europa, como son en las legislaciones italianas y españolas, donde los legisladores de estos países determinaron que a través del avance tecnológico se estuvo vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores como son al descanso, a la salud, a la conciliación de la vida personal y familiar, entre toda afectación perjudicial en contra de este. En ese contexto, recién con la llegada de la pandemia Covid-19, el Perú decide regular la desconexión digital a través del Decreto Urgencia 127-2020 y luego explayarlo a través del Decreto Supremo 004-2021-TR. Acto seguido, para el año 2023, el legislador peruano decide regular este derecho a través de la nueva Ley del Teletrabajo – Ley N° 31572 y posteriormente se reglamentó mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR. A continuación, se detalle lo expuesto:

Tabla 1

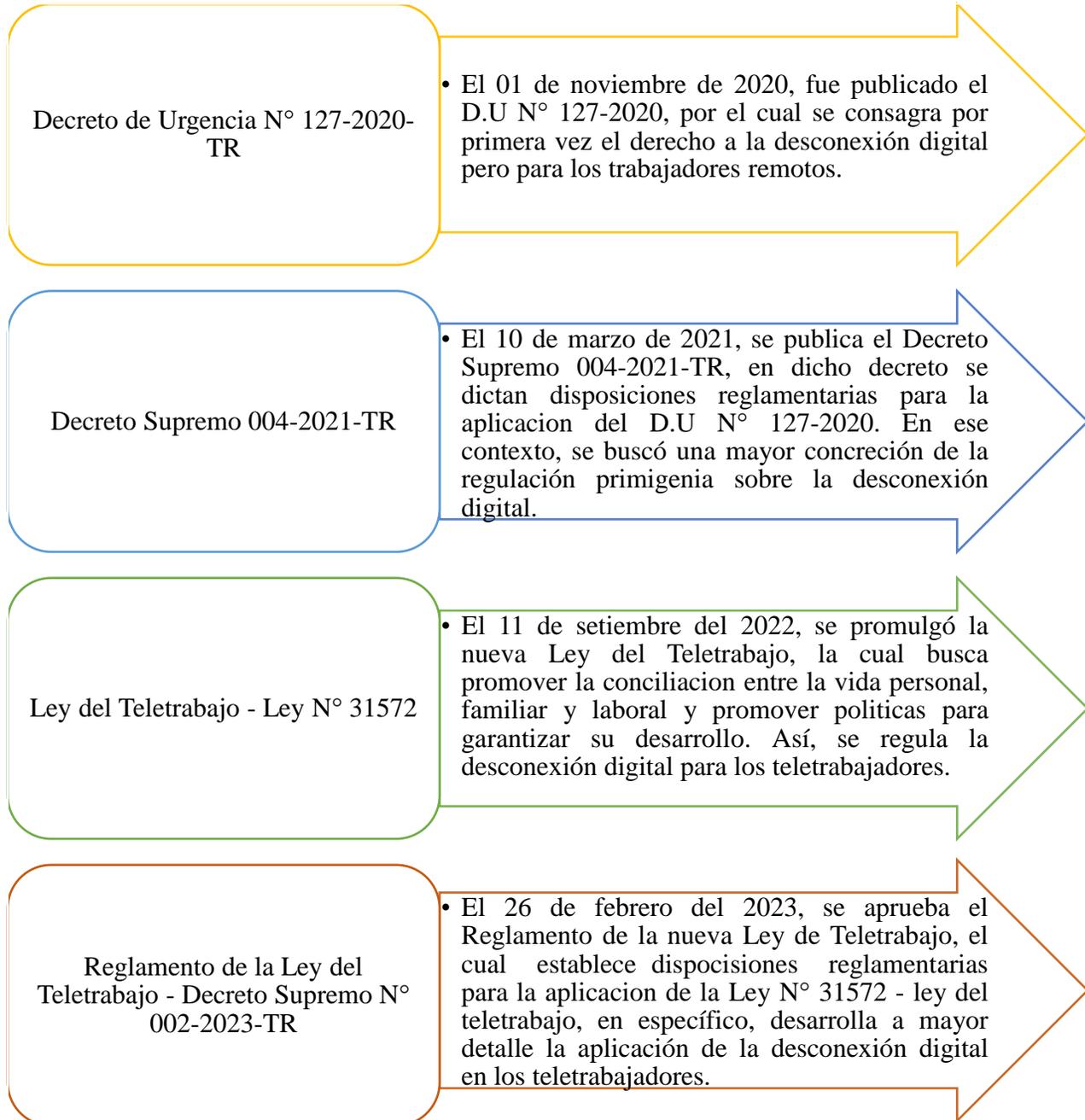
Desarrollo normativo de la desconexión digital a nivel europeo

FRANCIA	<ul style="list-style-type: none">• En Francia, el 08 de agosto del 2016, se publicó la Ley N° 2016-1088, por el cual se incorpora un nuevo apartado sétimo en el artículo L 2242-8 del Código de Trabajo Francés. En ese sentido, el legislador francés dispone que en la negociación colectiva anual sobre igualdad de mujeres y hombres deberá de abordarse las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
ITALIA	<ul style="list-style-type: none">• En Italia se promulgó la Legge 22 maggio 2017, n. 81, la cual entró en vigencia el 14 de junio de 2017, por el cual se dispuso en su capítulo segundo, artículos 18 al 24 se regula el “trabajo ágil”. Para ser más específicos, en el artículo 19 del citado cuerpo normativo se reconoce la facultad de los trabajadores de desconectarse de los medios digitales.
ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none">• En España, la desconexión digital se reguló a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre donde se aprueba la Ley de protección de datos y garantías de los derechos digitales. Es en este texto normativo que se reconoce la desconexión digital para los trabajadores y empleados públicos de España.

Nota: Elaborado por los coautores

Tabla 2

Desarrollo normativo de la desconexión digital en el Perú



Nota: Elaborado por los coautores

Es a raíz de lo expuesto que, para el presente trabajo de investigación se realizó la revisión a nivel nacional de los siguientes estudios relacionados con el tema, los cuales contribuyen a sustentar la situación problemática, marco teórico, objetivos, hipótesis y la elaboración del instrumento.

López (2022), en su tesis titulada “La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y teletrabajo en las empresas”, para optar el grado académico de Magíster en Derecho de la Empresa en la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En este trabajo el autor comienza abordando que conforme va avanzando el derecho laboral también la realidad social va evolucionando, por lo que se presentan nuevos escenarios en los cuales el legislador debe seguir resguardando los derechos laborales específicos como aquellos inespecíficos del trabajador. Así, con la llegada de la pandemia de la Covid-19, se implementó en el Perú el trabajo remoto, cuyas características eran similares al teletrabajo; sin embargo, y en este contexto de crisis sanitaria, la principal igualdad que presentaban ambas modalidades de trabajo era que los trabajadores se encontraban propensos a verse afectados por el uso desmedido de las TIC (hiperconexión), provocando ello una vulneración a su jornada máxima de trabajo, puesto que el empleador tiene las facilidades necesarias para lograr invadir la vida personal del trabajador y provocar que el empleado padezca de riesgos psicosociales. Es en este contexto actual que atraviesa el trabajador que es necesario la regulación de la desconexión digital en la legislación peruana, definiéndose como un derecho fundamental de los trabajadores, dado que si bien guarda conexión con derechos como a la jornada máxima de trabajo, al descanso, a la salud y a la conciliación de la vida personal y familiar, su efectividad es directa; asimismo, este derecho busca resguardar a los trabajadores frente a los actos vulneratorios que pueda cometer el empleador en el uso de su poder de dirección, puesto que este último tiene

el pensamiento errado que el trabajador al laborar a distancia debe estar siempre a merced de los requerimientos de la empresa. Por lo que, se logra colegir que la desconexión digital se plantea desde dos ópticas: i) la potestad del trabajador de no atender las órdenes de su empleador a través de las TIC, una vez haya culminado su jornada de trabajo, sin el temor de que pueda tomarse represalias contra este; y, ii) un deber para el empleador, es decir, no emitir requerimientos o consultas por los medios digitales una vez haya finiquitado la jornada de trabajo de sus trabajadores; admitiéndose solo excepciones cuando sean casos de fuerza mayor o casos fortuitos (derecho limitado). Por último, el autor señala que este derecho también le debe de asistir a los trabajadores presenciales y que la desconexión digital debe de regularse mediante una normativa especial donde se establezca su definición, sujetos obligados, sanciones a imponerse y ámbito de aplicación.

Por su lado, Geldres (2021), en su obra titulada “El derecho fundamental al descanso y disfrute del tiempo libre: visión crítica desde el teletrabajo”, para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El autor sustenta su trabajo desde la óptica de los derechos al descanso y al disfrute del tiempo de los trabajadores, teniendo como contexto las nuevas modalidades de trabajo que aparecieron con la llegada de las TIC y de la Covid-19: el teletrabajo y el trabajo remoto. Es en ese contexto que ante estas nuevas formas de trabajo se ha visto transgredido los mencionados derechos, provocando ello riesgos y perjuicios a la salud de los trabajadores. Es por ello, que nace la desconexión digital, como aquel derecho que viene a ser la reconquista del derecho al descanso y vela por el respeto de la jornada de trabajo, que un inicio se pensó que se habían tutelado, pero con la llegada de la era digital se demostró todo lo contrario. Asimismo, el mencionado autor detalla que si bien la desconexión digital se ve reflejado en mayor

medida en aquellos trabajadores que laboran de forma remota y teletrabajan, su aplicación también puede ser correspondida para aquellos empleados que realizan actividades de manera presencial, dado que estos emplean medios tecnológicos para el desarrollo de sus funciones y teniendo en cuenta que el objetivo de la desconexión digital es que los trabajadores puedan gozar de su tiempo de descanso una vez hayan culminado su jornada de trabajo. Aunado a ello, en el presente trabajo se aborda la actuación de la Inspección del Trabajo y los retos que afronta para garantizar la desconexión digital y se aborda las posibles soluciones ante esta problemática: i) la negociación colectiva como medio que permita llegar a un acuerdo entre trabajadores y empleador con el fin de establecer que se permita el ingreso de los inspectores de trabajo a los domicilios de los trabajadores que teletrabajan o realizan trabajo remoto con el objetivo de corroborar los hechos denunciados por estos; y, ii) el fortalecimiento de la fiscalización laboral, tomando de ejemplo la inspección digital a través del aplicativo “SITT MÓVIL” de la SUNAFIL. Así, los inspectores utilizan las herramientas digitales para verificar los posibles actos transgresores por parte del empleador en perjuicio de sus trabajadores. Para concluir, se aborda la importancia de regular la desconexión digital, enfatizando que la solución no está en interpretar la legislación actual, sino, todo lo contrario, está en reconocer y regular un derecho que se adapta a esta nueva realidad digital que se vive hoy en día.

En cuanto a Ramos (2022), en su trabajo titulado “Comentarios a la Ley n° 31572, Ley del teletrabajo”, Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En este trabajo el autor realiza una crítica a la actual Ley del Teletrabajo, avocándose en tres aspectos: i) el poder de directriz del empleador en cuanto a cambiar la modalidad de trabajo presencial a teletrabajo (reversibilidad); ii) el enfocar a la desconexión digital como un derecho de

prevención de riesgos laborales; y, iii) proponer la negociación colectiva como herramienta para garantizar la desconexión digital. En cuanto al primer punto, el autor sustenta su estudio en que el poder de directriz del empleador debe de presentar límites con el objetivo de lograr la armonía laboral con sus trabajadores, puesto que la normativa actual señala que si bien el empleador puede denegar las solicitudes del trabajador para prestar servicios bajo la modalidad del teletrabajo, la misma norma no señala bajo qué razones se puede denegar la solicitud del trabajador, dejando a merced del empleador establecer a su propio criterio la denegatoria, ello acrecentando más su poder de dirección. En cuanto al segundo aspecto, la desconexión digital debe de enfocarse como un derecho que prevenga riesgos laborales, esto con el fin de que el empleador lo considere dentro de sus deberes de prevención de riesgos en el trabajo. A esto se suma que la normativa actual solo reconoce el respeto y reconocimiento de la desconexión digital en favor de los teletrabajadores; sin embargo, no establece medidas que permitan garantizar que el empleador lo respetará. Asimismo, resulta importante establecer un límite al empleador, puesto que al garantizar la salud de los trabajadores esto también beneficia a la empresa, teniendo en cuenta que un trabajador saludable responde mejor a sus obligaciones laborales. Por último, el citado autor señala que la negociación colectiva puede ser la vía por el cual se establezcan las medidas y condiciones necesarias en la cual se plasme los temas respecto a la facultad de directriz del empleador sobre la reversibilidad y el proponer a la desconexión digital como un derecho de prevención de riesgos laborales. No obstante, el autor reconoce que una de las problemáticas actuales en Perú sobre la negociación colectiva es el poco fortalecimiento que tienen las organizaciones sindicales (bajo número de sindicatos) y que el tema que mayor abordan en los acuerdos colectivos se encuentran enfocados en pretensiones salariales, dejando en segundo plano la materia de seguridad y salud en el trabajo.

Arenaza (2021), en su tesis titulada “Las dos caras de Jano: el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital en el Perú”, para optar el título profesional de abogado por la Universidad Privada del Norte, carrera de Derecho y Ciencias Políticas. Este trabajo tuvo un enfoque cualitativo, de nivel correlacional y del tipo básico. El autor comienza abordando su trabajo en el contexto de la pandemia Covid-19, puesto que ante esta emergencia sanitaria el gobierno peruano decidió crear un nuevo subtipo de trabajo a distancia: el trabajo remoto, y con ello la implementación del derecho a la desconexión digital para los trabajadores que laboren en esta modalidad. Además, refiere que, si bien las TIC han significado un gran impacto en el desarrollo de funciones de los trabajadores, también es verdad que ha traído perjuicios a estos, puesto que a través de los medios digitales el empleador puede contactar al trabajador en cualquier momento y hacerlo trabajar sin importar en qué lugar se encuentre. No obstante, y para ese entonces, la desconexión digital solo se encontraba enmarcado para tutelar a los trabajadores que laboraban bajo el trabajo remoto, dejando de lado a los trabajadores que realizan actividad presencial, sin importar que para estos tipos de trabajadores también realizan sus labores por medio de las nuevas tecnologías. El autor señala que la normativa actual sobre tiempo de trabajo y demás derechos que involucran a la desconexión digital ya no son suficientes para proteger al trabajador, mayor aún, si se pretende dejar en manos del fuero judicial el interpretar si corresponde la aplicación de este acotado derecho para los trabajadores que laboran presencialmente, lo cual no viene a ser lo más idóneo. Así, se enfoca el trabajo desde la normativa extranjera, donde Francia y España tienen un modo de legislación sobre desconexión digital donde le es aplicable a los trabajadores sin importar bajo que modalidad prestan sus servicios, interesando únicamente que aquella actividad que realicen pueda ser aplicada a través de las TIC; en contraste con otras legislaciones como la chilena, uruguaya y argentina que les es aplicable solo a aquellos

trabajadores que realizan trabajo a distancia (teletrabajo). Para concluir, el autor nos señala que la desconexión digital en la legislación peruana necesita de una regulación especial con el objetivo de resguardar y garantizar los derechos laborales específicos e inespecíficos de los trabajadores.

Continuando, Marina (2022), en su tesis titulada “El derecho a la desconexión digital como garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores peruanos en el año 2021 – 2022”, para optar el título profesional de abogada por la Universidad Privada del Norte, carrera de Derecho y Ciencias Políticas. Este trabajo es de tipo correlacional y descriptivo, utilizando el diseño no experimental del tipo trasversal correlacional. La autora comienza abordando su trabajo con la llegada de la pandemia Covid-19, por la cual trajo consigo cambios a las relaciones laborales, mencionando la implementación del trabajo remoto. Asimismo, se aborda el historial legislativo que tuvo la desconexión digital tanto a nivel internacional en países como Francia, Italia y España; así como, a nivel Latinoamericano en países como Brasil, Argentina y Chile, y cómo estos impactaron en el ordenamiento legal peruano a través de las distintas disposiciones legales temporales que se emitieron hasta la actual nueva Ley del Teletrabajo – Ley N° 31572; señalando la autora que si bien la normativa actual no garantiza totalmente el cumplimiento de la desconexión digital, el que se haya implementado a través de una normativa especial es un avance que no puede desmerecerse. Asimismo, la autora refiere que debe ser el Reglamento de esta nueva ley y la implementación de medidas por parte de la Autoridad de Inspección de Trabajo (SUNAFIL) y compromiso del empleador para que en conjunto se aborden políticas que consigan garantizar este nuevo derecho, el llamado desconexión digital. La labor de la SUNAFIL será determinante para garantizar este derecho, puesto que debe de fiscalizar las medidas que tomen las empresas al implementar la desconexión digital en su forma de trabajo. Finalmente, la autora enfatiza sobre la carga de trabajo, por lo que hace un llamado a que los empleadores tomen mayor conciencia sobre

la asignación de labores que dan a sus trabajadores, puesto que sobrecargarlos de labores implicaría estresarlos y vulnerar su derecho a la desconexión digital.

Távora (2019) en su tesis “El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección” tesis para optar el título de abogado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Facultad y Escuela de Derecho. La autora nos señala que en la actualidad el avance tecnológico ha traído un gran impacto en la forma de trabajar de las empresas, teniendo en consideración los efectos positivos, pero remarcando, también, aquellos efectos negativos, las cuales se ven reflejado en que hoy en día el trabajador no reconoce en qué momento inicia y culmina su vida laboral y lo mismo ocurre con su vida privada y familiar, esto debido a la hiperconectividad que afronta por el uso desproporcional de las TIC; asimismo, estos efectos negativos se reflejan en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, como son: el disfrute del tiempo libre, al descanso, a la salud y a la vida personal y familiar. Es en ese contexto que nace en Francia el derecho a la desconexión digital, para luego ser abordado en Italia y España hasta llegar a Perú, pero en un contexto de pandemia de la Covid-19. Siendo ello así, la autora menciona que comparando la legislación europea (Francia y España), la vía más idónea para regularizar y garantizar la desconexión digital no es a través de la negociación colectiva, puesto que ésta en el Perú resulta ser muy débil y debido al poco impacto que han tenido las organizaciones sindicales en el país, sumado a ello, se encuentra que en la mayoría de casos los sindicatos tratan agendas relativas a aspectos económicos, dejando de lado el aspectos como el derecho al descanso, a la salud y su vida personal y familiar. Por el contrario, una propuesta más viable e idónea viene ser el crear una ley especial por el cual se reconozca y garantice el derecho a la desconexión digital, donde se especifique en qué consiste este derecho, establecer las conductas infractoras, disponer los sujetos obligados de respetar la desconexión digital del

trabajador, determinar las sanciones a imponer con el fin de resguardar los derechos fundamentales como son al descanso, a salud, y a la vida personal y familiar de los trabajadores, así como derechos laborales como es la jornada de trabajo, así como, prevenir los riesgos que pueda generar el uso desmesurado de las TIC en perjuicio de los trabajadores.

López (2018), en su tesis titulada “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”, para optar el título profesional de Abogada en la Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo. El presente trabajo corresponde al tipo de investigación mixta con diseño no experimental. En este trabajo la autora comienza abordando sobre como los avances de las tecnologías han generado grandes cambios en la sociedad, ello ha llevado también en el cambio de cómo se desarrollan la manera en que se trabaja. Además, esto ha traído una gran cantidad de beneficios tanto al empleador como al trabajador, sin embargo, no hay que olvidar que con el uso de la tecnología al trabajador se le permite estar en permanente comunicación con su centro de trabajo, lo cual es aprovechado por su empleador a fin de que este pueda seguir asignándole tareas o actividades fuera de su horario laboral, a través de los medios digitales. Es por eso, que ante esta situación es que el trabajador en muchas situaciones se intimidado, ya que, a la negativa de no querer realizar el trabajo asignado puede recibir ciertas repercusiones por parte del empleador porque no obedeció su orden a pesar de haber cumplido su tiempo de trabajo. Asimismo, el trabajador al encontrarse ante tanta carga de trabajo y ante un escenario de mucha presión, puede verse afectado por diversas enfermedades como, por ejemplo, el síndrome de burnout, el cual consiste en el sentimiento de agotamiento que experimentan las personas que se encuentran en demasiado estrés y presión, este síndrome trae diversas consecuencias como la fatiga, cansancio emocional, agotamiento, irritabilidad, falta de realización personal y respuesta

impersonales con los demás. Como consecuencia de esto, se le está vulnerando varios derechos fundamentales inherentes al trabajador como son el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la salud. Ante esto, es que surge el derecho a la desconexión digital con la finalidad de proteger al trabajador. Finalmente, la autora llega a la conclusión de que la desconexión digital es un nuevo tema en el derecho laboral y que actualmente está tomando fuerzas en otros países, por el avance de la tecnología y los efectos negativos que ocasionan el uso excesivo de estos que se ven cada vez más evidentes en los trabajadores. Aunado a ello, hace mención de la existencia de un vacío legal, en el que el empleador aprovecha usando los medios digitales para comunicarse con el trabajador desde cualquier distancia sobre temas de trabajo, ocasionando así una vulneración a los derechos del trabajador, por ende, existe la necesidad de reconocer y de regular la desconexión digital, a fin de hacer respetar los derechos del trabajador, como son el derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y a la salud.

1.4.Bases teóricas

1.4.1. Desconexión digital

1.4.1.1.Informes previos que promovieron el desarrollo de la desconexión digital

Naranjo (2017), señala que Francia viene a ser el primer país en positivizar el llamado derecho a la desconexión digital, esto a raíz del Informe Eleas, cuyo estudio estadístico pudo determinar que el 37% de trabajadores activos utilizan de manera cotidiana y reiterada algún dispositivo o herramienta tecnológica para el desarrollo de sus funciones laborales, esto fuera del horario de trabajo, contraviniendo así su derecho a la jornada laboral; asimismo, se evidenció que el 62% de encuestados estaban a favor de la creación y promulgación de un derecho que abarcara

y tutelara lo concerniente a la desconexión digital al finalizarse la jornada de trabajo. Es raíz de este estudio que se logra promulgar la Loi 2016-1088, conocida como la ley “El Khomri”, consagrándose así el primer cuerpo normativa en regular el llamado a la desconexión digital.

Asimismo, otro antecedente a resaltar sobre la desconexión digital viene a ser el Informe Mettling, el cual lleva ese nombre debido a su creador, para ese entonces fue el director de Recursos Humanos de la empresa Orange el empresario Bruno Mettling. Así, Cialti (2017) señala que este informe se aborda cómo las TIC han cambiado la forma de relacionarse y desarrollarse de la sociedad, siendo que el mercado laboral ha ido creando nuevos puestos de trabajo o, de ser el caso, la desaparición de estos. Asimismo, el informe aborda 4 elementos a tener en consideración: i) el grado de necesidad de que los trabajadores no salgan de las instalaciones del empleador, a fin de garantizar su salud emocional, teniendo en cuenta que con el avance de las tecnología la forma de prestar labores ha cambiado; ii) la importancia del tiempo de trabajo con relación a la carga de trabajo, por lo que, se quiere lograr que la vida laboral y la vida personal del trabajador no se involucren o interfieran, dado que la transformación digital tiene como objetivo el mejorar la calidad de vida en el ámbito laboral; iii) el empleador es el responsable de asegurar la salud y seguridad de sus trabajadores; así como, viene a ser responsabilidad de los trabajadores el garantizar su derecho a la desconexión digital; sin embargo, habría elementos (sea el caso de futuras represalias contra el trabajador) que imposibiliten efectivizar este derecho del trabajador; y, iv) en vez que las TIC se proyecten como medio que perjudique al trabajador, se deben de proponer como herramientas que mejoren la vida de estos, buscando así un adecuado uso mediante su regulación y el encontrar una técnica que permita medir la carga de trabajo.

1.4.1.2. Definición

Para Naranjo (2017), conceptualiza el derecho a la desconexión digital tomando como referencia la legislación francesa, primer ordenamiento jurídico en regular este derecho. En ese sentido, refiere que la desconexión digital se concibe como aquel derecho de los trabajadores a no desarrollar actividades una vez haya acabado su jornada de trabajo y, por parte del empleador, la prohibición de no contactar a sus trabajadores a través de los medios informáticos o digitales; sin que esto suponga un acto de represalia contra el trabajador o un acto de desobediencia por parte de este último.

Como señala Gutiérrez (2020), la manera de garantizar que los trabajadores no se encuentren perennemente conectados al trabajo por el uso desmedido de las TIC, sería el disponer a la desconexión digital como un deber a las empresas, toda vez que, si bien la legislación española la ha constituido como un derecho de los trabajadores, al otorgarles la facultad de desconectarse de sus obligaciones laborales una vez culminado su horario de trabajo, dicha facultad no viene enlazada con ningún tipo de obligación al empleador de respetar esta potestad del trabajador. Mayor aún, si se advierte que el disponer a la desconexión digital como un derecho conlleva a trasladar la efectividad de esta al trabajador, el cual al tener la posición más débil en la relación laboral no estarían prestos a ejecutar su derecho a desconectarse de los medios digitales. Así, lo contrario sería disponer la desconexión digital como un deber a las empresas, por la cual deben acatar y respetar la decisión de sus trabajadores al momento de desvincularse digitalmente de sus labores, por consiguiente, cualquier acto en contra constituiría una infracción por parte del empleador, lo cual deberá ser sancionada por la autoridad correspondiente.

En palabras de García (2020), el derecho a la desconexión digital se presenta desde dos ópticas: i) desde el punto de vista del empleado público, este derecho implica la negativa en recepcionar o atender comunicaciones fuera de la jornada de trabajo, así como la realización de estas; y, ii) desde la perspectiva del empleador, la desconexión digital se establece como una prohibición de contactar al trabajador a través de las tecnologías de la información y comunicación una vez este último esté utilizando su tiempo de descanso. Aunado a ello, el autor señala que este derecho va más allá de imponer una prohibición únicamente al empleador, en el sentido que es oponible ante todos, lo que implica que el trabajador podrá esgrimir su derecho a la desconexión digital frente a compañeros de trabajo que estén remitiendo comunicaciones o labores fuera de la jornada de trabajo; así como, a terceros que incidan en la prestación del servicio que brinda la empresa.

González (2019), define a la desconexión digital como un derecho instrumental de otros derechos laborales, tales como a la jornada de trabajo, a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como, a la prevención de riesgos psicosociales. Esto último resulta relevante, toda vez que a nivel de España se reconoce por primera vez los riesgos psicosociales como un avance en la forma de protección de los trabajadores. Aunado a ello, el derecho a la desconexión encontraría un fuerte vínculo con la intimidad personal y familiar, toda vez que busca evitar perturbaciones que impidan disfrutar este espacio del trabajador, así como, trata de resguardar el hogar del empleado a fin de que el empleador no lo vea como una extensión más de la empresa.

1.4.1.3. Legislación comparada

1.4.1.3.1. Francia

Como señala Taléns (2019), la república francesa viene a ser la primera en regular la desconexión digital. Para el 08 de agosto del 2016 se publicó la Ley N° 2016-1088, por el cual se incorpora un nuevo apartado sétimo en el artículo L 2242-8 del Código de Trabajo Francés. Así, la normativa señala que en la negociación colectiva anual sobre igualdad de mujeres y hombres deberá de tratarse las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, así como, las medidas que tomarán la empresa para el uso adecuado de las tecnologías, esto con el fin de resguardar el respeto al tiempo de descanso, vacaciones y cuidar de la vida personal y familiar de los trabajadores. En ese sentido, la norma prevé dos mecanismos: i) la negociación colectiva; y, en caso de desacuerdo de esta, ii) el empresario deberá elaborar una política interna, previa consulta de los representantes de los trabajadores. Asimismo, el autor señala que entre las deficiencias que existen en la regulación francesa, está en que no considera a la desconexión digital como un derecho imperativo, ya que no recoge sanción o alguna consecuencia que repercuta en contra del empleador ante el incumplimiento de llevar a cabo la negociación colectiva, dejando en mano de los trabajadores el garantizar este derecho; no obstante, otros autores señalan que las sanciones o repercusiones en contra del empleador podrían ser abordadas en el convenio colectivo.

1.4.1.3.2. Italia

Por su parte, Italia viene a ser el segundo país en abordar la desconexión digital, al ver la preocupación que comenzó a suscitarse ante la necesidad de regular un derecho que tengan los trabajadores ante el uso desmesurado de las tecnologías de la información y comunicación. En se sentido, la legislación italiana promulgó la Legge 22 maggio 2017, n. 81, la cual entró en vigor el

14 de junio de 2017, por el cual se dispuso en su capítulo segundo, artículos 18 al 24 se regula el “trabajo ágil”. En lo que interesa al autor, se aborda el artículo 19 de la acotada ley, donde de forma expresa se reconoce el derecho que tienen los trabajadores a desconectarse de los medios digitales y a que se respete su derecho al descanso. Es de señalar que el legislador italiano no reconoce a la desconexión digital como un derecho como tal, pero si prevé que el empleador debe de garantizarlo.

1.4.1.3.3. España

En lo que respecta a España, y como bien señala Pérez (2019), este derecho se reguló a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre donde se aprueba la Ley de protección de datos y garantías de los derechos digitales, por medio del artículo 88, numerales 1, 2 y 3. Bajo este texto legal se reconoce explícitamente el derecho a la desconexión digital de los trabajadores y empleados públicos de España, a fin de asegurar su tiempo de trabajo legal y el respeto a sus vacaciones y descanso. Asimismo, señala que este derecho viene a ser una garantía para su intimidad personal y familiar. En cuanto a la forma de regularlo, dispone que la vía para ello viene a ser la negociación colectiva, previa audiencia con el comité de empresa o la delegación de representantes de los trabajadores establecerá una política interna dirigida a los trabajadores y directivos, en el cual se estipulará las modalidades de ejercicio de este derecho, así como, las acciones formación y sensibilización sobre el uso razonable de las TIC, con el fin de evitar riesgos informáticos. Por último, la legislación española no delimita o conceptualiza la desconexión digital, persistiendo con la problemática que ha traído la legislación francesa e italiana al no dar una definición del derecho a la desconexión digital.

1.4.1.3.4. Chile

En cuanto a nivel de Sudamérica, López (2022), nos señala que Chile viene a ser el primer país a nivel de Latinoamérica en legislar sobre la desconexión digital, esto mediante la Ley 21220, el cual entró en vigor el 01 de abril de 2020 y por el cual se modificó el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia. En este contexto, el legislador chileno dispuso que los trabajadores que laboren a distancia pueden acordar con su empleador la distribución de su jornada laboral en el horario que los convenga, pero resguardando la jornada máxima y que esta no sea vulnerada. Chile adopta la misma problemática que sus antecesores europeos, es decir, no define en qué consiste este derecho.

1.4.1.3.5. Argentina

Asimismo, y continuando con el acotado autor, Argentina aprueba la Ley 27555 el 30 de julio del 2020 y por el cual se regula el régimen legal del contrato de teletrabajo en su artículo 5. Esta normativa dispone que los teletrabajadores tendrán derecho a no ser contactados por su empleador y a desconectarse de las plataformas digitales una vez hayan culminado su jornada laboral y en los periodos en que se encuentren de licencia. La legislación argentina detalla que en caso el trabajador haga valer su derecho a la desconexión digital frente a su empleador, este primero no podrá ser sancionado por dicha actuación.

Tabla 3

El derecho a la desconexión digital en la legislación comparada

PAÍS	TIPOLOGÍA	PERFIL DE SIGNIFICACIÓN
FRANCIA	Ley N° 2016-1088, por el cual se incorpora el apartado séptimo en el artículo L 2242-8 del	Artículo L 2242-8, Apartado 7 Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de las

	Código de Trabajo Francés	herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones. En defecto de acuerdo, tras la consulta del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal, el empleador elabora una carta. Esta carta define las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y prevé además la puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización para un uso razonable de las herramientas digitales, dirigidas a los trabajadores y al personal directivo.
ITALIA	Legge 22 maggio 2017, n. 81	<p>Artículo 19. Formulario y desistimiento</p> <p>1. Se estipula el acuerdo relativo al método de trabajo ágil por escrito a los efectos de la regularidad y prueba administrativa, y regula la ejecución de los trabajos realizados fuera de las instalaciones de la empresa, también con respecto a las formas de ejercicio del poder directivo del empleador y a los instrumentos utilizado por el trabajador. El acuerdo también identifica los tiempos de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarios para asegurar la desconexión del trabajador de herramientas tecnológicas de trabajo.</p>
ESPAÑA	Ley Orgánica 3/2018, Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales	<p>Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.</p> <p>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.</p> <p>2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación 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</p>

		<p>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. 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 domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.</p>
<p>PERÚ</p>	<p>Ley N° 31572 – Ley del Teletrabajo</p>	<p>Artículo 22.- Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador</p> <p>22.1 El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.</p> <p>22.2 El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueren emitidas, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.</p> <p>22.3 Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.</p> <p>22.4 Las autoridades competentes fiscalizan el</p>

		<p>cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador.</p>
CHILE	<p>Ley 21220 – Ley que modifica el Código de Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia</p>	<p>Artículo 152 quáter J.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. (...) 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 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>
ARGENTINA	<p>Ley N°27.555 – Ley del Teletrabajo</p>	<p>Artículo 5°. - 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 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>

Nota: Elaboración propia de los coautores

1.4.2. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

1.4.2.1. Definición

Como bien señalan Díaz y Castro (2021), las tecnologías de la información y comunicación vienen a ser las innovaciones realizadas por el propio ser humano, buscando realizar actividades que no signifiquen gran esfuerzo físico y disminuya los riesgos de realizarlo. Claro ejemplo de ello viene a ser el internet; que se constituye como el primer punto de partida de las TIC, puesto que la manera de conectarse entre las personas se realiza a través de este medio, es decir, el internet es el canal para que funcionen las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Así, también, se tiene a la big data, que está constituido por la gran cantidad de datos confiables, sirviendo como una herramienta útil para distintas empresas, entidades e instituciones que deseen filtrar información. Asimismo, los algoritmos también son una expresión de las TIC, al ser estas una secuencia de instrucciones que realiza la persona, es decir, es un sistema que da una respuesta especial para un determinado problema.

Marroquín (2017), relaciona a las tecnologías de la información y comunicación con los productos y servicios relacionados con esta, tales como: internet, correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, escaneo, teletrabajo, etc. En cuanto al plano material, lo ejemplifica con los siguientes: laptops, tablets, televisores Smart, impresoras, equipos móviles, cámaras digitales, reproductores de audio y vídeo, etc. En ese contexto, la lista de medios, productos y servicios de las TIC son inmensas, teniendo en consideración que el avance de las tecnologías provoca que gran parte de estos medios se vuelvan obsoletos y se creen nuevos. Siendo ello así, el autor menciona que la revolución de las tecnologías de la información y comunicación ha marcado un momento crucial y decisivo en la sociedad, dado que ha significado grandes cambios en la vida

humana, al lograr interrelacionar a la sociedad sin la necesidad de que se encuentren en un mismo lugar.

Para Darío (2007), las tecnologías de la información y comunicación se encuentran integradas por el uso de herramientas, técnicas y fuentes de energía con el objetivo de otorgar a las personas mayores facilidades en sus quehaceres del día y, en cuanto al ámbito laboral, este pueda ser más productivo. Siendo ello así, en la actualidad las TIC se caracterizan por lo siguiente: i) permiten procesar una gran cantidad de información; ii) la rápida manera de procesar la información; iii) la fácil accesibilidad que se tiene facilita en gran medida las labores cotidianas de las personas; y, iv) el entorno social ya no es real, dado la conectividad que se logra con las tecnologías y la fácil forma de comunicarse. Aunado a esto, las TIC han logrado que se mire desde otra perspectiva el desarrollo de los organismos vivos, puesto que hoy en día existe la inteligencia artificial en donde se relaciona el hardware y el software, permitiendo ello la utilización y expansión de redes de telecomunicaciones, por ejemplo, la facilidad se logrará el tener ciudades conectadas a través de antenas wi-fi de tal manera que en un mismo lugar y tiempo las personas puedan interconectarse sin tener que estar en el mismo lugar geográfico.

En palabras de Díaz (2009), se puede definir a las tecnologías de la información y comunicación a todo instrumento que permita la transmisión y recepción de comunicaciones e información, como lo son el teléfono móvil, la radio, el GPS, el fax, los mensajes de texto, el correo electrónico y en gran medida el internet. En ese sentido, el acotado autor disgrega las tecnologías e instrumentos utilizados de la siguiente manera: i) en cuanto a la vía de comunicación utilizada, se encuentra los tipos de cables, telefonía inalámbrica, satélite, etc; ii) respecto al aparato receptor utilizado, se encuentra el televisor, fax, radio, entre otros; iii) en lo que respecta al

contenido de la comunicación, mensajes de voz, archivos informáticos, contenido audiovisual; y, iv) en cuanto al tipo de comunicación en sentido propio, se encuentra la televisión, teléfono, página web, chat, radio, correo electrónico, etc.

1.4.2.2. Riesgos psicosociales y vulneración de derechos fundamentales generados por el uso inadecuado de las TIC

Para Trujillo (2021), el uso desmedido de las tecnologías de la información y comunicación se encuentran relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, puesto que los efectos negativos que genera en el trabajador al estar permanentemente conectado a las herramientas informáticas provocan que esté susceptible de padecer riesgos psicosociales y a su vez físicos y mentales. Así, el autor advierte que los riesgos laborales no solo se presentan en las instalaciones de las empresas, sino que, también, se ven en el domicilio del trabajador, dado que puede padecer dolores musculares, fatiga mental y física (el ya conocido tecnoestrés). Una de las consecuencias psicosociales que genera el tecnoestrés viene a ser el síndrome del trabajador quemado o también conocido como burnout, el cual puede definirse como el estrés crónico que padecen los trabajadores y que ante las soluciones o estrategias que tomen contra este mal, no ven resultado alguno que lo solucione. En ese sentido, el burnout se relaciona con el agotamiento emocional. El trabajador ya no puede rendir de forma habitual en el trabajo, puesto que se encuentra sin energías y agotado mentalmente; asimismo, otro síntoma viene a ser el descontento en las labores que realiza el trabajador. El empleado se autocalifica de forma negativa en el resultado de sus labores lo cual provoca una disminución en su rendimiento profesional. Además, desarrolla actitudes y sentimientos negativos con las personas que lo rodean en su entorno laboral.

Por su parte, Martín (2020), refiere que si bien la llegada de las tecnologías de la información y comunicación ha contribuido con el desarrollo de las personas en la sociedad, tampoco se puede negar que las mismas también han producido efectos negativos en el ámbito laboral de los trabajadores, sea el caso del tecnoestrés, el cual se genera a raíz del uso desmedido de las TIC, por un inadecuado descanso laboral y porque el empleador interrumpe en la vida personal del trabajador al sobrecargarlo de labores fuera de su jornada de trabajo, provocando fatiga, estrés y trastornos o patologías en el trabajador. Además, se advierte que anteriormente se consideraba que el tecnoestrés se provocaba por motivos de que los trabajadores no conocían cómo ejecutar estas plataformas digitales; sin embargo, hoy en día es común conocer que gran mayoría de los empleados saben el manejo de las TIC, por consiguiente, el tecnoestrés ya no está únicamente relacionado con el uso inadecuado de las tecnologías de la información y comunicación, sino, también, se encuentra relacionado por la falta de regulación de la desconexión digital como derecho de los trabajadores.

En palabras de Pérez (2019), la llegada de las TIC ha logrado inconvenientes en cuanto a la manera de trabajar, toda vez que hoy en día resulta más complicado el lograr desconectarse del trabajo, en consecuencia, esto podría generar efectos perjudiciales al trabajador que se encuentra perennemente conectado, consecuencias negativas como la fatiga informática, definiéndose como el cansancio que tiene el trabajador por la exposición prolongada que padece ante el uso irracional de las tecnologías informáticas. La sobrecarga de información que es común ver en los trabajadores de hoy en día provoca una noción grave a la salud de los trabajadores y sobre todo a su derecho al descanso, generando que tampoco logre conciliar su vida personal y familiar.

1.4.2.3. Importancia de la seguridad y salud en el trabajo

Como bien nos señalan Ugaz y Soltau (2011), es a partir de la promulgación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Ley N° 29783 y la emisión de su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que en el Perú se comienza a hablar de temas sobre seguridad y salud en el trabajo, sin importar el rubro o giro empresarial al que se dedique el empleador, es decir, la norma resulta aplicable a todas las empresas y entidades públicas. Aunado a ello, resulta que esta nueva normativa, para ese entonces, disponía de los estándares mínimos que debía cumplir el empleador cuando se trataba sobre la salud de sus trabajadores y los mecanismos y políticas de seguridad que tenía que implementar.

1.4.2.4. Principios de la seguridad y salud en el trabajo

En palabras de Ospina (2011), la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, busca promover que los empleadores adopten una cultura de prevención a favor de sus trabajadores, esto con el fin de evitar riesgos laborales que puedan poner en peligro la salud e integridad de sus colaboradores. En ese sentido, la autora menciona en materia de seguridad y salud en el trabajo, los actores de la relación laboral (empleador y trabajador), así como, el Estado y grupos sindicales debe tener en consideración los siguientes principios: i) el principio de prevención, por el cual se busca que el empleador disponga de las medidas y condiciones necesarias que logren proteger la salud y bienestar de sus trabajadores; ii) principio de responsabilidad, refiere que ante cualquier evento por el cual se genera una afectación a la salud del trabajador, el empleador es quien asume la responsabilidad; iii) el principio de cooperación, por el cual se busca una comunicación y cooperación constante entre todas las partes que intervengan en la seguridad y salud en el trabajo; iv) principio de información y capacitación, es

de vital importancia que los trabajadores reciban capacitaciones e información sobre materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador; v) principio de gestión integral, lo que se busca es que el empleador promueva las políticas sobre prevención como parte de su gestión empresarial, puesto que esto genera beneficios a la empresa al otorgar a sus trabajadores mejores condiciones de trabajo y un ambiente laboral adecuado; vi) principio de atención integral de la salud, señala que el trabajador que sufre algún accidente de trabajo tiene derecho a percibir toda prestación de salud hasta que logre reinsertarse al trabajo; vii) principio de consulta y participación, se busca que el Gobierno adopte medidas donde se promueva la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores para adoptar medidas que mejoren la seguridad y salud en el trabajo; y, viii) principio de protección, por el cual se busca que el Estado y los empleadores están en el deber de promover condiciones de trabajo dignas, como son brindar un ambiente de trabajo seguro y que las condiciones de trabajo sean las más idóneas para el puesto de trabajo que se va a desarrollar.

1.4.3. Trabajo presencial

1.4.3.1. Definición del poder de dirección del empleador

En palabras de Blancas (2007), el poder de dirección viene a estar conformado por facultades atribuidas al empleador y por las cuales este emite órdenes o instrucciones al trabajador para lograr que la organización empresarial que ha conformado logre funcionar y así conseguir sus objetivos económicos. Asimismo, el poder de dirección se encuentra sustentado en la libertad de empresa que posee el empleador, este como un derecho fundamental, por el cual se le permite al empleador acceder al mercado; además, logra a través de este derecho el elegir la forma de organización y, por último, el tomar las decisiones necesarias para competir en el mercado.

Para Jované (2015), el poder de dirección viene a ser una expresión del derecho fundamental a la libertad de empresa, puesto que este último se sustenta en la potestad o facultad que tiene el ser humano de generar riquezas a través de actividades económicas a través de empresas, pero respetando los límites de la ley. En ese sentido, el poder de dirección otorga el poder al empresario (empleador) para emitir órdenes a sus trabajadores para lograr el desarrollo y funcionamiento de la empresa, pero siempre dentro del marco normativo y respetando los derechos fundamentales de sus empleados. Asimismo, el citado autor menciona que el poder de dirección no solo es una obligación, sino también un deber por el cual se le exige al empleador dar instrucciones a todos sus trabajadores para que estos puedan desarrollar sus labores, así como, el otorgarles condiciones de trabajo idóneas.

Como señala Toyama (2003), la libertad de empresa, como derecho constitucional consagrado en la Constitución, permite al empleador contar con facultades para regular la relación de trabajo con el trabajador y ver el buen funcionamiento y organización de la empresa. Es a partir del derecho a la libertad de empresa y al elemento de la subordinación de toda relación laboral que se fundamenta el poder de dirección del empleador, el cual cuenta con las siguientes características: i) es indelegable, dado que lo ejerce exclusivamente el empleador, salvo casos excepcionales; por ejemplo, como es la intermediación laboral; ii) es complejo, puesto que el empleador lo ejerce teniendo en cuenta distintos factores que se presentan de la relación de trabajo, además de ver el desarrollo y correcto funcionamiento de la empresa; y, iii) es un poder jurídico, ya que bastará únicamente la prestación de servicios de una persona (trabajador) para que el empleador comience a utilizar sus facultades que le atribuye la Constitución y la ley.

1.4.3.2. Límites del poder de dirección

Continuando con Jované (2015), nos menciona que el poder de dirección no es absoluto, por el contrario, existen una serie de limitaciones que se presentan como protección para los derechos fundamentales de los trabajadores en la relación laboral. Entre los tipos de restricciones al poder de dirección se encuentran: i) la dignidad de la persona, dado que cuando se habla del trabajador, también se está hablando del ser humano, el cual goza de derechos fundamentales por su condición inherente que posee, y el poder de dirección no puede transgredir o limitar derechos fundamentales, ya que lo contrario sería menoscabar la dignidad del trabajador; ii) la igualdad de trato y no discriminación, teniendo como punto de partida que el principio de igualdad le impone al empleador el tratar con igualdad a los trabajadores que tengan la mismas condiciones y estén en las mismas circunstancias; asimismo, la no discriminación se sustenta en que el empleador no genere tensiones dentro de la empresa, por el contrario, logre conservar y promover esa armonía en el ambiente de trabajo; iii) el control de la prestación del servicio, es otro límite impuesto al empleador desde la perspectiva de la vigilancia y el registro, puesto que el empresario debe llevar a cabo estos lineamientos e inspecciones sin que se vulnere la dignidad del trabajador; y, iv) el contrato de trabajo, se fundamenta como otra restricción al poder de dirección, ya que por medio de este se establece lineamientos y parámetros que restringen la actuación del empleador.

1.5. Planteamiento del problema

1.5.1. Problema general

¿Existe la necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial?

1.5.2. Problemas específicos

PE 1: ¿Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC?

PE 2: ¿Qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial.

1.6.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

OE2: Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

La necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial se fundamenta en que estos empleados también se encuentran expuestos ante el uso inadecuado de las TIC y los riesgos psicosociales que trae consigo vulnerando así sus derechos fundamentales como son el derecho al descanso, a la salud, y a la conciliación de la vida personal y familiar. Es en ese contexto, que surge la necesidad

de que el derecho a la desconexión digital cuente con una regulación específica y se aborde dentro de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en el sector público y privado.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1: Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial también están expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC, puesto que si bien tienen un horario de trabajo preestablecido, muchas veces ocurre la situación de que el empleador se comunique con el trabajador, por medio de las nuevas tecnologías, para asignarle alguna tarea fuera de la jornada de trabajo o remitirle algún comunicado o requerimiento laboral, provocando en él un impacto negativo en el trabajador, generando así los riesgos psicosociales como son el tecnoestrés, tecnofatiga y el síndrome del trabajador quemado o también conocido como burnout.

HE2: El uso inadecuado de las TIC afecta los derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho al descanso, puesto que las tecnologías provocan una constante comunicación entre el empleador y el trabajador, interrumpen el tiempo de ocio del trabajador. Asimismo, se ve vulnerado su derecho a la salud, dado que el uso desmedido de las TIC acarrea riesgos psicosociales como son el tecnoestrés, tecnofatiga y el síndrome del burnout. Además, se ve transgredido su derecho a la intimidad personal y familiar, en el sentido de que el empleador utiliza las nuevas tecnologías para invadir su esfera personal del trabajador y por el cual este último no logra desarrollarse en su ámbito personal, familiar y profesional. Por ello, es necesario abordar la desconexión digital desde un ámbito de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, a fin de que el empleador tome una actitud protectora y promotora en favor de sus trabajadores.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación cuenta con las siguientes características a detallar:

Tabla 4

Tipo de investigación

CARACTERÍSTICA DE LA INVESTIGACIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	FUNDAMENTOS
SEGÚN SU ENFOQUE	CUALITATIVO	Como señala Rodríguez, Gil y García (1996), el enfoque cualitativo se basa en descripciones que se extraen de entrevistas y narraciones de acontecimientos y contextos naturales o fenómenos con el fin de conocer el significado que tienen para el grupo de personas estudiadas. Asimismo, como señala Stake (como se citó en Rodríguez, Gil y García, 1996) este tipo de enfoque tiene como objetivo la comprensión e indagación de los hechos.
SEGÚN EL NIVEL	DESCRIPTIVO	Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), en este tipo de nivel se quiere describir fenómenos, sucesos y contextos. En ese sentido, lo que se busca es recoger información para conocer las variables o conceptos a los que se refieren. Este tipo de nivel resulta útil para precisar las dimensiones de una

		comunidad o situación de la realidad.
SEGÚN TIPO	BÁSICO	<p>Para Mutané (2010), el objetivo de la investigación básica consiste en incrementar los conocimientos científicos, pero sin que se vea reflejado desde un aspecto práctico.</p> <p>Añadiendo, Grajales (2000), refiere que este tipo de investigación busca aumentar los conocimientos teóricos, dejando de lado las implicancias prácticas; asimismo, persigue desarrollar teorías que se basen en leyes y principios.</p>
SEGÚN SU DISEÑO	NO EXPERIMENTAL – TIPO TRANSVERSAL	<p>Como señalan Arias y Covinos (2021), en este tipo de diseño no hay cambios que se vean reflejados en las variables de investigación (no existe manipulación de variables), ni tampoco se altera la situación de los sujetos en análisis. Además, es del tipo transversal, dado que la recolección de información y datos se realiza en un solo momento y por una única vez.</p>

Nota: Elaborado por los autores

En ese sentido, se puede indicar que el presente trabajo de investigación es de un enfoque cualitativo, puesto que busca describir la necesidad que existe de que la desconexión digital cuente con una regulación específica y cómo los trabajadores que realizan trabajo de forma presencial también están expuestos al uso inadecuado de las TIC. Asimismo, la presente investigación es de nivel descriptivo del tipo básico, ya que se busca indagar sobre descripciones de la problemática

actual de este tipo de trabajadores y se busca por medio del análisis de fuente documental; como es el caso de artículos científicos, revistas académicas, tesis de pre-grado y post-grado, así como doctrina nacional y extranjera y de las guías de entrevistas el incrementar los conocimientos científicos pero sin que se vea manipulados las variables del trabajo en la práctica, puesto que la misma tiene un diseño no experimental de tipo transversal. Por último, el presente trabajo no abarcará ni corroborará información de forma estadística, sino conceptualmente y a base de un análisis e interpretación jurídica que se obtendrá de las fuentes de investigación estudiadas.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.2.1. Técnica e instrumento

Como bien señala Pandey y Pandey (como se citó en Medina, Rojas, Bustamante, Loaiza, Martel y Castillo, 2023), la técnica consiste en un procedimiento que está sistematizado con el objetivo de recopilar información y analizarla con el objetivo de que las preguntas que se aborden en el trabajo de investigación sean absueltas.

Por otra parte, para Medina, Rojas, Bustamante, Loaiza, Martel y Castillo (2023), el instrumento viene a ser aquella herramienta específica que el investigador utiliza para buscar información y estudiarla en el proceso de investigación. Los instrumentos permiten recolectar información de fuente legítima sobre el tema a abordarse y permite al investigador llegar a conclusiones certeras y fidedignas.

En ese sentido, la técnica e instrumento empleados en el presente trabajo de investigación son las que a continuación detallamos:

Análisis de fuente documental: La presente técnica se aplicará en el análisis, estudio e interpretación de artículos jurídicos, doctrina nacional y comparada, esto con la finalidad de

conocer a detalle el uso inadecuado de las tecnologías de la información y de la comunicación, así como las consecuencias negativas y derechos vulnerados en contra de los trabajadores que laboran de forma presencial. Asimismo, se busca analizar las formas de cómo garantizar la desconexión digital tomando como referencia los distintos estudios realizados en la legislación comparada.

Guías de entrevistas: Este documento, cuyo objetivo es recolectar información de los especialistas en la materia del presente trabajo, permitirá recoger opiniones técnico-legales de abogados especializados en el ámbito del derecho laboral respecto al tema de investigación abordado. Además, se tomará en consideración los principales comentarios y aportes que serán de gran utilidad para el trabajo.

En ese sentido, y como señalan Useche, Artigas, Queipo y Perozo (2019), la entrevista está categorizada de la siguiente manera:

Según el grado de estructura: Es del tipo estructurada, puesto que la guía se realizará con una serie de preguntas que serán preestablecidas y serán las mismas para cada entrevistado y en el mismo orden sobre el tema de interés del presente trabajo de investigación.

Según el número de entrevistados: Es individual, dado que se realizará solo a un especialista a la vez, a fin de que brinde su opinión técnica sobre el presente trabajo.

2.2.2. Población y Muestra

Continuando con Arias y Covinos (2021), se puede definir a la población como la totalidad de elementos o sujetos materia de estudio de la investigación. La población es escogida por el investigador, de acuerdo con la formulación de su estudio. En esa misma línea, para López (2004), señala que la población se encuentra conformada por el conjunto de sujetos u objetos de los cuales el investigador desea conocer a fin de lograr los resultados de su investigación.

Por su parte, y como señala Hernández-Sampieri y Mendoza (como se citó en Arias y Covinos, 2021), la muestra viene a ser el subconjunto que se extrae de una parte de la población o del universo que se llevará a cabo en la investigación.

En ese sentido, la población se encuentra conformado de la siguiente manera:

- Fuentes documentales relacionados con las variables del presente trabajo de investigación y que respondan a los objetivos planteados.
- Abogados expertos en materia laboral, sean estos abogados particulares y servidores públicos del Poder Judicial.

En cuanto a la muestra, está conformado de acuerdo con lo siguiente:

- Treinta (30) fuentes documentales sobre la desconexión digital, uso inadecuado de las TIC, poder de dirección del empleador, derechos laborales y formas de videovigilancia del empleador.
- Treinta (30) abogados especialistas en derecho laboral, que están divididos entre abogados particulares y servidores públicos del Poder Judicial.

2.3. Procedimiento

2.3.1. Procedimiento y análisis de las fuentes documentales

En primer lugar, se realizó una búsqueda en las páginas académicas de Renati, Alicia Concytec, Biblioteca Virtual de la UPN, Dialnet, Scielo, Google Académico, entre otras plataformas académicas; para lo cual se emplearon las variables del presente trabajo y otros conceptos que sirvieron para el desarrollo de la presente investigación. Se logró encontrar más de 80 fuentes documentales, las cuales se dividen en tesis de pregrado, tesis de postgrado, artículos científicos, revistas jurídicas, libros virtuales y libros físicos, de los cuales se realizó una

depuración necesaria para determinar las fuentes que apoyarían al desarrollo de esta investigación, obteniendo un total de treinta (30) fuentes documentales.

2.3.2. Procedimiento y análisis para las guías entrevistadas

Primero, se formuló las preguntas en base al objetivo general y a los objetivos específicos del presente trabajo, generando un total de 06 preguntas formuladas; 02 preguntas por cada objetivo. Continuando, se plasmó cada pregunta con relación a su objetivo general y específico, en un documento Word, para luego ser remitido de manera virtual (correo electrónico o vía mensaje de WhatsApp) o de forma presencial a los especialistas en derecho laboral. Previamente, nos comunicamos con cada especialista vía llamada telefónica o de forma presencial en el trabajo, para explicarles la manera de abordar cada pregunta y una vez absuelta cada interrogante, debían remitir la Guía de Entrevista debidamente suscrita, sea de manera virtual o de forma física la devolución, para que luego pueda ser analizada y abordada a profundidad de acuerdo con los criterios e intereses del trabajo de investigación, lo cual se verá a mayor desarrollo en el capítulo de Resultados de la presente investigación.

2.4. Método

Tomando de referencia a Abreu (2014), el presente trabajo utiliza el método descriptivo y deductivo, puesto que se ha realizado en base a la lectura y análisis de distintas fuentes jurídicas tanto a nivel nacional como internacional, con el fin de obtener un panorama amplio de los sucesos que ocurren o padecen un determinado grupo de personas (trabajadores que laboran de forma presencial) ante la realidad que se afronta hoy en día con la llegada de las tecnologías de la información y comunicación. Se busca exponer las características de esta problemática y las consecuencias que ocurren en la realidad.

2.5. Materiales

Los materiales empleados para la presente investigación fueron las revistas científicas como Renati, Alicia Concytec, Biblioteca Virtual de la UPN, Dialnet, Scielo, Google Académico, entre otras plataformas académicas. Asimismo, se empleó el Software de Microsoft Word y guías de entrevistas.

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo se realizó siguiendo las disposiciones brindadas por la Universidad Privada del Norte, asimismo, se siguió las indicaciones estipuladas en el formato APA 7ta Edición (AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION), además, se realizó el parafraseo de las citas que se utilizaron en el estudio y también se presentaron las referencias bibliográficas correspondientes.

Cabe resaltar que el presente trabajo de investigación también siguió las indicaciones previstas en la Ley sobre derechos de autor, aprobada mediante el Decreto Legislativo N° 822, en el extremo que, al momento de citar alguna idea, opinión o cualquier otro fragmento del trabajo realizado por los investigadores, doctores u otro especialista en la materia, que sirvieron como base para la realización del presente trabajo se realizaron el citado correctamente sin que se realice alguna vulneración a su derecho de autor.

CAPITULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo, se abordará los resultados en plena concordancia con cada objetivo de la investigación, utilizando para ello los instrumentos que se han señalado. Se comenzará abordando el Objetivo General y seguidamente los dos (02) Objetivos Específicos.

3.1. Resultado N° 01

OBJETIVO GENERAL: Determinar la necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial.

3.1.1. Análisis de la fuente documental

Tabla 5

Tabla sobre el análisis de determinar que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial.

Datos:

Título del artículo: Una crítica a la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en el Perú.

Autor: Fátima Deyanira Arrivasplata Reyes.

Tipo de fuente documental: Revista Vox Juris.

Año de publicación: 2022.

Principal aporte del autor:

Considera que la regulación del derecho a la desconexión digital es necesario, dado que garantiza la necesidad de limitar la disponibilidad tecnológica al que se encuentra el

trabajador una vez haya culminada su jornada de trabajo. Aunado a ello, menciona la autora que si bien ya existen instituciones jurídicas que regulan el mismo escenario que lo que resguarda el derecho en análisis (derecho al descanso, a la salud, a la jornada máxima de trabajo, a la conciliación de la vida personal y familiar), ha quedado evidenciado que estas normas no han afrontado de manera eficaz esta era de hiperconectividad que vive el trabajador en el presente, quedando también acreditado que el uso desmedido de las TIC han provocado que el tiempo de descanso se vea fulminado por la sobrecarga tecnológica y, también, se haga más evidente los peligros (riesgos psicosociales) que corren los trabajadores en este contexto digital. En consecuencia, la nueva realidad requiere del derecho a la desconexión digital como garantía frente a los medios tecnológicos que han perjudicado en el ámbito laboral, personal y familiar de los trabajadores.

Comentario de los autores:

La autora aborda la importancia que hay de regular la desconexión digital ante esta nueva era de conectividad. Señalando que, si bien la legislación peruana ya cuenta con leyes y normas que protegen al trabajador ante estos escenarios, la realidad ha evidenciado que ello ya no es suficiente, por ende, es necesario la regulación del derecho a la desconexión digital a fin de que los medios tecnológicos no generen más perjuicios a los trabajadores.

Fuente: elaboración propia de los coautores

Tabla 6

Tabla sobre el análisis de determinar que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial.

Datos:

Título del artículo: El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la administración pública.

Autores: Diego Megino Fernández y Eugenio Lanzadera Arencibia.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2020.

Principal aporte del autor:

Señalan que el derecho a la desconexión digital se trata de un derecho laboral específico, al operar exclusivamente en la relación laboral, esto es, relación entre trabajador y empleador y cuya titularidad es individual, es decir, depende de cada trabajador el aplicar desde qué momento decide desconectarse de sus labores. Asimismo, los autores mencionan que el sujeto obligado a respetar este derecho viene a ser el empleador, por lo cual debe cumplir esta garantía desde dos perspectivas: i) una negativa, desde el enfoque de que debe evitar cualquier comunicación directa o indirecta con el trabajador a través de los medios digitales una vez haya culminado la jornada de trabajo; y, ii) otra positiva, dado que la normativa le requiere al empleador la elaboración de una política interna dirigida a asegurar la efectividad del derecho a la

desconexión digital, así como, el establecer las acciones de formación y sensibilización sobre el uso correcto de las TIC. Es por ello por lo que se dice que este derecho es un derecho de libertad, esto debido a dos motivos: su eficacia requiere del consenso entre las partes laborales y porque cada trabajador decidirá cómo y cuándo desconectarse de los medios tecnológicos. Además, señala el autor que este derecho es erga omnes, por lo que se faculta al trabajador a hacer oponible su derecho a la desconexión no únicamente frente al empleador, sino ante terceros relacionados con la empresa o ajenos a esta. Lo perjudicial de esto último sería el determinar a quién imputarle la vulneración del derecho y la reparación del daño.

Comentario de los autores:

Los autores refieren que el derecho a la desconexión digital su aplicación depende exclusivamente del trabajador, siendo éste el principal responsable de que se haga valer este derecho. Asimismo, enfocan a la desconexión digital como un deber empresarial, puesto que se exige al empleador el evitar remitir cualquier tipo de comunicación al trabajador cuando haya terminado su jornada de trabajo y, también, aborda una postura de promoción y prevención del uso de las TIC, ya que exige al empleador elaborar políticas internas de trabajo sobre esta materia. Por último, es importante resaltar que este derecho es oponible ante todos, en consecuencia, el trabajador puede hacerlo valer hasta con terceros ajenos a la relación laboral.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 7

Tabla sobre el análisis de determinar que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial.

Datos:

Título del artículo: El Derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?

Autor: Cialti Pierre Henri.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2017.

Principal aporte del autor:

Aborda el concepto del derecho a la desconexión digital en el marco de regulación de la legislación francesa. Así, señala que este derecho instrumental se establece como herramienta que limita el poder de dirección del empleador al utilizar de manera desmedida las TIC, esto a fin de garantizar el derecho a la salud y seguridad de los trabajadores; así como, el respeto a su derecho a la conciliación de la vida personal y familiar. En ese sentido, el autor en mención refiere que el derecho a la desconexión digital refuerza el concepto de que es el empleador quien debe velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y su derecho al descanso. Por último, la efectividad de este derecho dependerá del compromiso de las partes, es decir, el diálogo al cual puedan llegar los trabajadores con su empleador a fin de garantizar y sensibilizar sobre el uso correcto de las tecnologías de la información y comunicación y el cuándo y cómo

aplicar su derecho a la desconexión digital, en el marco de la negociación colectiva que regula la legislación francesa o, de ser el caso, la carta de recomendaciones y políticas internas que elabore la empresa.

Comentario de los autores:

El autor aborda la desconexión digital como un derecho instrumental y como un límite la facultad de dirección del empleador, con el objetivo de preservar los derechos fundamentales de los trabajadores. Aunado a ello, menciona cómo es la regulación de este derecho en Francia, sea por medio de la negociación colectiva o por las políticas internas, no obstante, para la elaboración adecuada de estas se necesita del diálogo entre trabajador y empleador para arribar a un adecuado consenso.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 8

Tabla sobre el análisis de determinar que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial.

Datos:

Título del artículo: La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital.

Autor: Álvaro García Manrique.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2022.

Principal aporte del autor:

Argumenta que si bien los trabajadores presenciales no están expuestos al mismo nivel de conectividad que los que laboran de forma remota, esto no les impide que les asista el derecho a la desconexión digital, teniendo en cuenta que con el avance tecnológico afecta a casi todas las personas que tienen acceso a un teléfono celular, por el cual pueden ser fácilmente contactados y se les puede impartir órdenes laborales, pese a que ya concluyeron su jornada de trabajo y salieron de las instalaciones de la empresa. Asimismo, señala que la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital, es más que importante, puesto que las normas también se deben adecuar a los hechos y como estos han cambiado la realidad. Resulta evidente que con la llegada del trabajo remoto la acogida e implementación fue complicado, por lo que corresponde al Derecho el poder adaptarse a esa realidad y no que sea al revés.

Comentario de los autores:

El autor nos menciona la importancia que existe de regular la desconexión digital para los que laboran en la modalidad presencial, ya que se encuentran también afectados al uso inadecuado de las TIC. Además, refiere que las normas jurídicas deben adaptarse a los nuevos retos que afrontan las personas, en este caso trabajadores, ello con el fin de resguardar sus derechos.

Fuente: Elaboración propia de los coautores**Tabla 9**

Tabla sobre el análisis de determinar que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial.

Datos:

Título del artículo: El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: Alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria.

Autor: Álvaro García Manrique.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2020.

Principal aporte del autor:

Menciona que si bien la doctrina española ha abordado que la regulación del derecho a la desconexión digital es innecesaria debido a que la gama de derechos que tutela ya se encuentran amparados en otros dispositivos legales, también es cierto que este nuevo derecho laboral viene a ser una expresa manifestación de estos derechos laborales ya existentes, siendo que la desconexión digital se presenta como una forma de adaptación de las normas ante la nueva realidad digital que afrontan los trabajadores. Asimismo, agrega que la desconexión digital debe de aplicarse a todos los tipos de trabajadores, puesto que hoy en día la sociedad está interconectada de forma global lo cual afecta a todo tipo de empleo y no únicamente a los teletrabajadores.

Comentario de los autores:

Señala la importancia de la desconexión digital desde un enfoque de reivindicación de los derechos labores, puesto que la desconexión digital se adapta a esta nueva realidad digital que afrontan los trabajadores en estos nuevos escenarios vulneratorios de sus

derechos. Agrega que ante estos escenarios de hiperconectividad es necesario que la desconexión digital sea para todos los trabajadores sin importar que modalidad de trabajo realicen.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 10

Tabla sobre el análisis de determinar que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial.

Datos:

Título del artículo: Hacia una regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú la actuación de la inspección del trabajo.

Autores: Melissa Tavára Romero y Guillermo Enrique Chira Rivero.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2020.

Principal aporte del autor:

Señalan que la desconexión digital les asiste a los trabajadores y por el cual se les otorga la facultad o decisión de encontrarse disponible o no ante las órdenes que pueda dar su empleador a través de algún medio tecnológico una vez se haya culminada la jornada de trabajo. Por su parte, este derecho también se constituye como un deber dirigido al empleador de no interrumpir y respetar los derechos fundamentales del trabajador, sean estos: al descanso, a la salud, y a la conciliación de la vida personal y familiar.

Comentario de los autores:

Los autores abordan a la desconexión digital como un deber hacia el empleador, puesto que los obliga a no interrumpir el tiempo de desconexión de los trabajadores con el objetivo de resguardar sus derechos fundamentales.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 11

Tabla sobre el análisis de determinar que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial.

Datos:

Título del artículo: El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica.

Autor: Miren Terradillos Ormaetxea.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2019.

Principal aporte del autor:

Refiere que la importancia de regular el derecho a la desconexión digital en los trabajadores halla su razón de ser en que el trabajador no puede negarse a contestar correos o mensajes remitidos por la empresa, así buscando que una vez culminada la jornada de trabajo el empleado pueda efectivizar su derecho al descanso y evitar riesgos psicosociales. Asimismo, señala que la carga de trabajo también se encontraría

relacionado con el derecho a la desconexión digital, toda vez que es evidente que en la práctica ocurra que al trabajador se le asigne tareas o labores que sabe que no culminará en su jornada de trabajo, en consecuencia, es más que probable que trabaje por encima de la jornada laboral máxima de trabajo.

Comentario de los autores:

El autor aborda la problemática que afrontan los trabajadores al momento de recibir un requerimiento u orden de su empleador, lo cual, al tener la condición más débil en la relación laboral, no ve otra opción que atenderlas, ello generando riesgos psicosociales. Agregando, la carga de trabajo que se le asigna al trabajador resulta determinante para que la desconexión pueda garantizarse, ya que muchos empleadores asignan labores en demasía a sus trabajadores y que son conscientes que no lograrán culminarlo en su jornada laboral diaria, obligándolos indirectamente que sigan trabajando más del horario establecido.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 12

Tabla sobre el análisis de determinar que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial.

Datos:

Título del artículo: La desconexión digital en España: ¿Un nuevo derecho laboral?

Autor: Ana Isabel Pérez Campos.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2019.

Principal aporte del autor:

Nos detalla que la importancia de regular este nuevo derecho está en dos objetivos: i) el constituir una garantía de la seguridad y salud de los trabajadores; y, ii) el lograr un beneficio para las empresas, puesto que la desconexión digital permite un aumento en la productividad y rendimiento de los trabajadores. Así, se busca que quede erradicado el mal concepto que tienen algunas empresas sobre el presentismo, en el sentido que se considera a aquel trabajador que se encuentre mayor tiempo conectado, será visto de mejor manera por sus superiores, provocando así que de forma errada el trabajador tenga la noción de tener una seguridad laboral y estabilidad como tal. En resumidas cuentas, se logra colegir que el derecho a la desconexión digital tiene un fin social, puesto que busca beneficiar a los trabajadores que se ven afectados a las prolongadas jornadas de trabajo por el uso desmesurado de las TIC; un fin jurídico, puesto que a través de la ley se permite dar un límite a la jornada de trabajo, la cual se ha visto fulminada por esta nueva era digital; y, posee un fin económico, dado que un trabajador debidamente descansado logra ser más productivo, ello generando mayores riquezas para las empresas.

Comentario de los autores:

La autora aborda la importancia de la desconexión digital desde el enfoque del empleador, puesto que este derecho también lo beneficia al contar con trabajadores que

estén debidamente descansados y puedan ser más productivos. Asimismo, nos señala que la desconexión digital debe enfocarse desde la perspectiva de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

3.1.2. De las guías de entrevistas

Se entrevistó un total de treinta (30) especialistas en la materia laboral, con la finalidad de recolectar información para el presente trabajo de investigación, en lo cual nos dieron los siguientes resultados con relación al objetivo general:

En la pregunta: A): A criterio de Usted, ¿Considera que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial también deberían reconocérseles el derecho a la desconexión digital?

Tabla 13

Posturas a favor: ¿Considera que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial también deberían reconocérseles el derecho a la desconexión digital?

ENTREVISTADO	RESPUESTAS A FAVOR
ANTHONNY RUBEN VERASTEGUI LUY	También debería ser para los que trabajan presencialmente, porque las tecnologías de hoy en día están en cada momento de nuestra vida diaria, sobre todo en el trabajo donde los empleadores logran contactar a los trabajadores en cualquier momento y hasta cuando salen de las oficinas.
ANGELA LUCERO	En mi opinión, considero que, si es necesario implementar

ALVARADO PÉREZ	el derecho a la desconexión digital para todos los trabajadores, ya sea la modalidad que realicen.
ARELY CASTRO MEZA	Sí, porque al momento de recibir un correo electrónico fuera de la jornada de trabajo, el recibir una llamada telefónica o un enlace para una reunión virtual es algo usual que le ocurre a los que laboran de forma presencial, no existiendo una ley que resguarde la desconexión digital para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial.
CARLA ALIAGA FERNÁNDEZ	Opino que sí, porque el recibir una llamada telefónica, un correo electrónico, un enlace para una reunión por Google Meet, Zoom, etc; una vez uno sale del trabajo es común verlo. el empleador piensa en uso de su facultad de dirección tiene la potestad de estar requiriendo al trabajador en cualquier momento, lo cual está errado.
CARMEN DEL PILAR MADUEÑO TUNQUE	También es necesario que se les reconozca este derecho, porque los que laboramos presencialmente también estamos expuestos a que se seamos contactados por nuestro empleador, pese a que ya salimos de las instalaciones de la empresa o institución público. Entonces, las nuevas tecnologías están presente en la modalidad presencial y no únicamente en el teletrabajo.

<p>CLARIZA CANCHARI QUISPE</p>	<p>Sí debería considerarse también para los que laboran de manera presencial, porque están expuestos a la excesiva conectividad de los medios digitales, ello provocando que el empleador los pueda contactar en cualquier momento y en cualquier lugar, ello implicando el abuso desproporcional del poder de dirección.</p>
<p>DANUSKA MAVILA ROMANI</p>	<p>Sí, porque la desconexión digital involucra interrumpir el descanso, por medio de las tecnologías de la información y comunicación, del trabajador una vez haya culminado con su jornada laboral y pese a ello el empleador lo sigue contactando y remitiendo órdenes para que siga produciendo, utilizando su poder de dirección de manera irracional y perjudicando al trabajador.</p>
<p>ENMANUEL LUNA ROSILLO</p>	<p>Si bien existe un marco jurídico que tutela a los trabajadores presenciales respecto su derecho al descanso, a la salud y la intimidad personal y personal, con el avance de las tic se ha evidenciado que el empleador está utilizando su poder directriz de forma irracional y desproporcionado, ello afectando en gran medida a los trabajadores presenciales que se ven inmersos ante estos actos que vulneran su derecho a desconectarse una vez culminan su trabajo, en consecuencia, es necesario</p>

	también que se les reconozca este derecho.
<p>FÁTIMA ARRIVASPLATA REYES VELZCO</p>	<p>Considero que sí le es aplicable, toda vez que, sin perjuicio de que ese derecho se encuentre reconocido a nivel legal, constituye un derecho fundamental innominado, al amparo del artículo 3° de la Norma Fundamental, siendo específicamente un derecho de tipo instrumental de otros derechos fundamentales explícitos, a saber, del derecho al descanso, la privacidad y la salud psicosocial. De ahí que, bajo esa premisa, ese derecho posee un alcance general, y aun así no se acoja el fundamento que invoco, la desconexión digital, en tanto medida dirigida a optimizar el ámbito de protección de bienes jurídicos fundamentales, puede ser ejercido por cualquier trabajador.</p>
<p>JAHAYRA REATEGUI OTERO</p>	<p>Sí debe reconocérseles, y esto porque este derecho al resguardar derechos fundamentales como son al descanso, a la salud y privacidad, no puede ser únicamente para teletrabajadores (que es lo que ocurre actualmente). Más aun, si hoy en día los trabajadores presenciales también son perjudicados por el uso desmedido de las TIC que vulnera su jornada de trabajo.</p>
<p>JESÚS ANTONIO BARRUTIA</p>	<p>En mi opinión, la desconexión digital debería ser regulada por una norma específica, en la cual se les reconozca este</p>

<p>SÁNCHEZ</p>	<p>derecho a todos los trabajadores a nivel nacional, a fin de garantizar su derecho al descanso.</p>
<p>LADY VANESSA PAJUELO PANIORA</p>	<p>Sí, porque hoy en día es común que el estar fuera de las oficinas de la empresa no garantiza que puedas ser contactado nuevamente por el empleador. Si bien las TIC han venido para apoyar en el desarrollo de labores, la verdad es que el empleador las está utilizando de manera incorrecta, amparando su actuar en aplicación de su poder de dirección, lo cual es incorrecto.</p>
<p>LUIS MANUEL INCA PAREDES</p>	<p>Opino que sí, porque los teletrabajadores no son los únicos expuestos a las TIC, porque hoy es común que las TIC se vean reflejados en la mayoría de los trabajadores, lo cual los interrumpe en su descanso y perjudica su salud, entonces, ahí está su importancia de que se les sea reconocido este derecho a los que laboran de forma presencial.</p>
<p>LUCY PEVES COTAQUISPE</p>	<p>Es un derecho que debe ser reconocido para todos los trabajadores, sin importar que modalidad de trabajo realicen, si es a distancia o presencial, esto debido a que hoy en día es común utilizar las nuevas tecnologías en cada momento de nuestra rutina, ello perjudicando en si al trabajador, puesto que el empleador puede utilizar estas</p>

	<p>herramientas para seguir mandado instrucciones órdenes, lo cual vulnera derechos fundamentales de los trabajadores como son al descanso, salud e intimidad personal y familiar.</p>
<p>MARÍA CALDERÓN ALVARADO</p>	<p>Opino que sí, puesto que los laboramos de manera presencial usamos en nuestro día a día el celular, la computadora y sobre todo el correo electrónico, por el cual se nos es fácilmente contactados para seguir cumpliendo labores fuera de nuestro horario de trabajo.</p>
<p>MELISA SUSANA CARIGA ROJAS</p>	<p>Considero que sí, debido a que en la actualidad los trabajadores presenciales están afectos al uso inadecuado de las TIC en el trabajo y por el cual se vulnera derechos fundamentales como son al descanso, a la privacidad y a la salud.</p>
<p>RICARDO DANY PICHILINGUE VELAZCO</p>	<p>También es necesario para los trabajadores presenciales, porque el estar al tanto de los medios tecnológicos es algo que también les ocurre. El recibir un correo electrónico o una llamada telefónica fuera del horario de trabajo es algo usual en los que trabajamos de forma presencial y ante la posición débil que tiene el trabajador en la relación laboral solo queda acatar las órdenes remitidas por el empleador.</p>

<p>ROLANDO LÓPEZ CANCHO</p>	<p>Sí, porque es un derecho que debe de beneficiar a todos los trabajadores sin importar que modalidad de trabajo tiene. Lo que busca en estricto la desconexión digital es que el trabajador no sea contactado por medio de las TIC una vez culmine su jornada laboral, lo cual no ocurre en la realidad. El trabajador es contactado pese a salir de sus instalaciones de trabajo, bastando solo aplicar las nuevas tecnologías por parte del empleador para interrumpir el descanso y afectar la salud del trabajador.</p>
<p>ROSMERY PAUCARPOMA PORTUGAL</p>	<p>Considero que sí, puesto que actualmente la nueva ley del teletrabajo solo resguarda a los teletrabajadores, pero no se detalla nada sobre los que laboran presencialmente, ellos también están expuestos a ser contactados por su empleador cuando salen de su centro de labores.</p>
<p>RUDDY LUJÁN RAMOS</p>	<p>Pienso que la modalidad laboral, es indiscutible al derecho a la desconexión digital, esto es, a no ser contactado por su empleador fuera del horario.</p>
<p>TREYSI GAVILÁN RIPAZ</p>	<p>Si, porque no únicamente los que realizan teletrabajo están expuestos a estar conectados más tiempo de su jornada de trabajo, sino que es común ver que trabajadores presenciales a pesar de salir del trabajo siguen laborando</p>

	en casa.
<p>WILLIAMS JORGE</p> <p>SAN MIGUEL</p> <p>TASAYCO</p>	<p>Si, y esto porque en la actualidad el avance de las tecnologías se ha involucrado en gran magnitud en la vida de los trabajadores, hasta el punto de desvanecer el tiempo entre trabajo y vida personal.</p>
<p>YVANOVA</p> <p>CONSUELO VEGA</p> <p>VALVERDE</p>	<p>Al estar expuestos al poder de dirección del empleador y a raíz de que éste utiliza las tecnologías para interrumpir el descanso del trabajador, considero que sí es necesario que se les reconozca la desconexión digital como derecho a favor de los que laboran presencialmente.</p>
<p>ZULMA</p> <p>ESMERALDA</p> <p>PALOMINO</p>	<p>Considero que es necesario aplicar el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que realizan actividades presenciales, ya que, ellos se encuentran a los riesgos del uso desmedido de los medios digitales.</p>
<p>Interpretación de las posturas: De los 30 especialistas entrevistados, se logra evidenciar que la mayoría -24 especialistas- consideran que la desconexión digital también debe ser reconocido para aquellos trabajadores que realizan labores de manera presencial, y esto debido a que ante la nueva época de hiperconectividad y con el gran avance de las tecnologías de la información y comunicación, se logra determinar que estas herramientas tecnológicas afectan en gran medida al trabajador sin importar qué tipo de modalidad de trabajo se encuentre realizando. Asimismo, se logra evidenciar</p>	

que los especialistas abordan el mal empleo o uso irracional y desmedido del poder de dirección que le confiere la Constitución Política y la Ley a los empleadores, puesto que éste utiliza de manera incorrecta esta facultad y lo ejemplifica a través del uso inadecuado de las TIC provocando una serie vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

Tabla 14

Posturas a en contra: ¿Considera que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial también deberían reconocérseles el derecho a la desconexión digital?

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS EN CONTRA
<p>GLADYS ELENA CUYA BERROCAL</p>	<p>Considero que no, porque si bien la desconexión digital está reconocida para teletrabajadores, ello tampoco es la solución para que se le impida al empleador el estar requiriendo al trabajador para que siga laborando. La solución no está en crear más derecho, sino en fortalecer los derechos que ya han sido reconocidos por nuestro ordenamiento legal.</p>
<p>LODIMER FREDY BARTOLO SANTIAGO</p>	<p>No, porque forma parte de su horario de trabajo. Ya existe un marco normativo que regula el horario en sobretiempo. Debería de reforzarse las instituciones jurídicas que ya</p>

	tenemos.
LIZBET VANESSA SALAZAR RIOJA	No, y esto porque en general los trabajadores ya cuentan con derechos fundamentales donde se les resguarda ante los actos arbitrarios e irrazonables del empleador, como son el derecho al descanso, a la salud y a la intimidad personal y familiar. Entonces, en vez de estar creando nuevos derechos, lo que se debe hacer es garantizar de manera efectiva los que ya se encuentran regulados.
RENATO RONCAL BRICEÑO	En principio la conexión o desconexión no aplica a la modalidad presencial, aplica: hora de ingreso, refrigerio y hora de salida; los parámetros de prestación de labores están tipificados, normados y con abundante jurisprudencia y antecedentes para tener claramente establecido que, durante las horas de trabajo, el trabajador está obligado a prestar su trabajo al empleador a exclusividad, fuera del horario de trabajo y durante el refrigerio, el empleador no tiene opción de exigirle trabajo al trabajador.
ZULEMA CAYTANO CABRERA	No, porque ya existe un marco legal que protege los derechos laborales de los que laboran de forma presencial. En ese sentido, lo que se debe buscar es reforzar o mejorar las instituciones jurídicas que se tiene para evitar que se

	<p> siga vulnerando los derechos de los trabajadores.</p>
<p>LUCIO EUGENI NEYRA VALDIVIA</p>	<p>No, para ellos aplicaría lo que viene a ser el trabajo en sobretiempo y, por ende, se les debe reconocer y pagar las horas laboradas fuera de su horario de trabajo.</p>
<p>Interpretación de posturas: De los 30 especialistas entrevistados, se logra disgregar un total de 6 especialistas que dieron una respuesta negativa a la primera pregunta del Objetivo General. El principal argumento fue que la gama de derechos que protege la desconexión digital ya cuenta con un marco legal y la solución se encontraría en fortalecer o reforzar, a través de las entidades competentes, las leyes y derechos fundamentales que ya se encuentran reconocidos para los trabajadores, en vez de crear nuevos derechos (desconexión digital) que no ayudará a solucionar la problemática.</p>	

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

3.1.3. Guías de entrevistas en porcentaje

Ilustración 1

3.1.3.1. Resultado en porcentaje de la pregunta: ¿Considera que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial también deberían reconocérseles el derecho a la desconexión digital?



Interpretación: De la gráfica, se observa que la mayoría de los especialistas entrevistados -26 abogados- reconocen que los trabajadores que laboran en la modalidad presencial, también les debe de asistir el derecho a la desconexión digital, en contraste, se observa que existe un porcentaje menor -4 abogados- que señalan que estos tipos de trabajadores no se les debe reconocer este derecho.

En la pregunta B): A criterio de Usted, ¿Considera que el derecho a la desconexión digital debería tener una regulación específica? O ¿qué propuesta o solución daría Usted?

Tabla 15

Posturas a favor: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital debería tener una regulación específica? O ¿qué propuesta o solución daría Usted?

ENTREVISTADO	RESPUESTAS A FAVOR
<p>ANTHONY RUBEN VERASTEGUI LUY</p>	<p>Sería ideal una ley que ampare la desconexión de todos los trabajadores que se encuentren expuestos ante el uso de las tecnologías, porque sin importar la modalidad de trabajo, este derecho debe de servir como instrumento para tutelar a los trabajadores. la ley debería especificar qué medidas debe de tomar el empleador para garantizar la desconexión de sus trabajadores.</p>
<p>ANGELA LUCERO ALVARADO PÉREZ</p>	<p>Considero que, si es necesario que se emita una norma específica a fin de regular la desconexión digital, y que dicha normativa sea de aplicación general hacia todos los trabajadores sin importar la modalidad que realicen.</p>
<p>ARELY CASTRO MEZA</p>	<p>Sí, y esto porque en el Perú y en la gran mayoría de países a nivel de Sudamérica solo regulan este derecho para los que realizan trabajo a distancia, pensando los legisladores de manera equívoca que al trabajar desde casa solo ellos están expuestos al uso inadecuado de las nuevas tecnologías, lo cual es contrario a lo que sucede en la realidad.</p>

<p>CARLA ALIAGA FERNÁNDEZ</p>	<p>Por supuesto que sí, sería un gran avance y beneficio para los que laboramos de manera presencial, que ante este actuar negligente y abusivo del empleador, contemos con un nuevo marco jurídico que nos resguarde.</p>
<p>CARMEN DEL PILAR MADUEÑO TUNQUE</p>	<p>Considero que sí, ya que en la actualidad este derecho solo abarca a teletrabajadores, dejando de lado a los que laboramos presencialmente.</p>
<p>CLARIZA CANCHARI QUISPE</p>	<p>Claro que sí, y esto porque no hay en la actualidad una norma que regule a la desconexión digital para los que laboran de manera presencial, únicamente regulado para teletrabajadores, pensando de manera errada que solo ellos están expuestos a los abusos de las nuevas tecnologías, lo cual es incorrecto.</p>
<p>DANUSKA MAVILA ROMANI</p>	<p>Sí, porque la nueva ley del teletrabajo señala únicamente a los teletrabajadores, pero ¿qué ocurre con los que laboramos en la modalidad presencial? También nos encontramos afectos a los efectos negativos del uso desmedido de las TIC, lo cual el legislador y el derecho laboral no pueden ser ajenos a esta realidad.</p>
<p>ENMANUEL LUNA</p>	<p>De acuerdo con lo expuesto en la pregunta anterior, considero que sí, y esto debido a que en la actualidad</p>

<p>ROSILLO</p>	<p>nuestra normativa sobre desconexión digital es solo para teletrabajadores y tampoco es que mediante la nueva ley del teletrabajo se garantice de forma efectiva a los teletrabajadores.</p>
<p>FÁTIMA ARRIVASPLATA REYES VELZCO</p>	<p>Particularmente considero que sí debería existir una regulación de desarrollo del mismo, en el cual se normen sus modalidades de ejercicio, haciendo especial énfasis en su articulación en el ámbito de quienes no están sujetos a fiscalización inmediata del empleador, pues como estos no tienen obligación de marcar o registrar asistencia, se complejiza el control del cumplimiento del intervalo de desconexión digital, pues repárese en que esta, al ser un derecho, también conlleva un deber en cabeza del empleador, dirigido a asegurar su ejercicio efectivo.</p>
<p>JAHAYRA REATEGUI OTERO</p>	<p>Sí, más que todo que exista una ley que disponga reconocer este derecho para todo trabajador que se encuentre vulnerado sus derechos por el actuar abusivo del empleador al usar de manera incorrecta los nuevos dispositivos tecnológicos.</p>
<p>JESÚS ANTONIO BARRUTIA SÁNCHEZ</p>	<p>En mi opinión, la desconexión digital debería ser regulada por una norma específica, en la cual se les reconozca este derecho a todos los trabajadores a nivel nacional, a fin de</p>

	garantizar su derecho al descanso.
LADY VANESSA PAJUELO PANIORA	Sí, y esto porque la gran mayoría de trabajadores, dejando su modalidad de trabajo, se encuentran afectados al uso de las TIC. Entonces, es en este escenario donde se necesita de una regulación específica que señale expresamente la manera de cómo se garantizará la desconexión digital, porque no basta con solo reconocerlo, lo que se debe buscar es si es el lograr garantizarlo.
LUIS MANUEL INCA PAREDES	Es claro que sí, porque al contar con una norma que regule la desconexión digital, se estaría resguardando a aquellos trabajadores que están expuestos por el uso de las TIC, sin importar que modalidad de trabajo realicen.
LUCY PEVES COTAQUISPE	Sí, porque en la actualidad la desconexión digital solo está regulado para los teletrabajadores, por lo que es necesario una regulación específica a fin de tutelar este derecho que le es aplicable a los trabajadores sin importar su modalidad en la que prestación sus labores. Mayor aún, si se tiene que ante esta nueva era digital es necesario que el Derecho logre adaptarse ante estos nuevos escenarios que se presentan en las relaciones laborales.
MARÍA CALDERÓN	En Perú esta norma solo es amparada para teletrabajadores,

<p>ALVARADO</p>	<p>dejando un vacío legal a los que laboran de forma presencial, por lo que considero que una ley específica que ampare la desconexión digital sería lo más ideal, donde se establezca sobre todo deberes donde el empleador respete este derecho.</p>
<p>MELISA SUSANA CARIGA ROJAS</p>	<p>Considero que sí es necesario una regulación específica, dado que la protección abarcaría para todos los tipos de trabajadores. Sería ideal que la normativa estipule obligaciones ideales al empleador para que logre garantizar la desconexión de sus trabajadores y también señalar programas de concientización sobre el uso de las tecnologías.</p>
<p>RICARDO DANY PICHILINGUE VELAZCO</p>	<p>Sí debería estar en una norma específica, donde se detalle las obligaciones y deberes por parte de la empresa, más que todo el que dictar medidas que sí logren garantizar la desconexión digital, porque en la actualidad la nueva ley del teletrabajo no garantiza la protección de este derecho de los trabajadores.</p>
<p>ROLANDO LÓPEZ CANCHO</p>	<p>Sí, y esto debido a que en la actualidad la única norma que ve la desconexión digital es en la última ley del teletrabajo que salió y que en estricto señala que es únicamente para teletrabajadores. Es más, la normativa</p>

	actual ni siquiera garantiza la desconexión digital.
<p>ROSMERY PAUCARPOMA PORTUGAL</p>	<p>Pienso que sí, puesto que una regulación general abordaría a todos los trabajadores sin importar si trabajan presencialmente o realizan teletrabajo. Hoy en día la gran mayoría de trabajadores están expuestos a que puedan ser contactos a través de sus celulares y esta actuación vulneratoria necesita de un marco legal.</p>
<p>RUDDY LUJÁN RAMOS</p>	<p>Evidentemente debió haber sido incluido, pero debido a los últimos acontecimientos de grado mundial, considero que requiere de una regulación específica.</p>
<p>TREYSI GAVILÁN RIPAZ</p>	<p>Sí, y esto porque la legislación peruana solo regula la desconexión digital para los teletrabajadores, dejando en un vacío legal a los que laboran de manera presencial y, mayor aún, que se ha demostrado que los que laboran de forma presencial también están expuestos a las consecuencias negativas de las TIC.</p>
<p>WILLIAMS JORGE SAN MIGUEL TASAYCO</p>	<p>Sí debería, porque con la nueva ley del teletrabajo solo se resguarda a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad de trabajo a distancia y porque las disposiciones legales que se tiene en el Perú ya no son suficientes para garantizar el derecho al descanso, a la salud y privacidad.</p>

<p>YVANOVA</p> <p>CONSUELO VEGA</p> <p>VALVERDE</p>	<p>Pienso que sí es necesario que exista una ley que proteja a los trabajadores en general y no solamente a los que realizan teletrabajo, porque se ha demostrado que solo importa el estar expuestos a las TIC para que se reconozca la desconexión digital como derecho del trabajador.</p>
<p>ZULMA</p> <p>ESMERALDA</p> <p>PALOMINO</p>	<p>En mi opinión, considero que la desconexión digital debería ser regulada por una ley específica, la cual debe ser aplicada para todos los trabajadores en el Perú.</p>
<p>Interpretación de las posturas: De las respuestas obtenidas, se logra colegir que la mayoría de especialistas sí consideran que la desconexión digital necesita de una regulación específica, y esto debido a que en la actualidad en el Perú si bien se cuenta con una Ley que regula la desconexión digital, esta ley resulta aplicable solo para los que realizan teletrabajo; sin embargo, la realidad ha demostrado que los trabajadores que laboran de manera presencial están también expuestos a los riesgos que pueda traer el uso inadecuado de las TIC por parte del empleador, siendo que este hecho jurídico no puede ser ajeno a la ciencia del Derecho y tampoco para el legislador peruano.</p>	

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

Tabla 16

Posturas en contra: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital debería tener una regulación específica? O ¿qué propuesta o solución daría Usted?

<p>ENTREVISTADO</p>	<p>POSTURAS EN CONTRA</p>
----------------------------	----------------------------------

<p>GLADYS ELENA CUYA BERROCAL</p>	<p>Considero que no, porque si bien la desconexión digital está reconocida para teletrabajadores, ello tampoco es la solución para que se le impida al empleador el estar requiriendo al trabajador para que siga laborando. La solución no está en crear más derechos, sino en reforzar los que ya tenemos en nuestro ordenamiento legal.</p>
<p>LODIMER FREDY BARTOLO SANTIAGO</p>	<p>No, porque este derecho ya resguarda derechos que están tutelados en normas específicas y hasta en nuestra constitución.</p>
<p>LIZBET VANESSA SALAZAR RIOJA</p>	<p>Pienso que no, y la propuesta que daría es de que el legislador en vez de estar creando derechos que ya se encuentran resguardados en nuestro ordenamiento legal, debería de tomar una postura más fiscalizadora sobre el cumplimiento de las normas laborales, para ello debe invertir más en entidades fiscalizadoras (SUNAFIL) y hacer efectivo el cobro de las multas a los empleadores que hayan transgredido las normas laborales.</p>
<p>RENATO RONCAL BRICEÑO</p>	<p>Mi criterio, es que las normas laborales y las normas de mercado conflictúan venciendo siempre el criterio de normas de mercado, esto es; si estamos pasando a una nueva edad civilizacional, los trabajadores remotos o en</p>

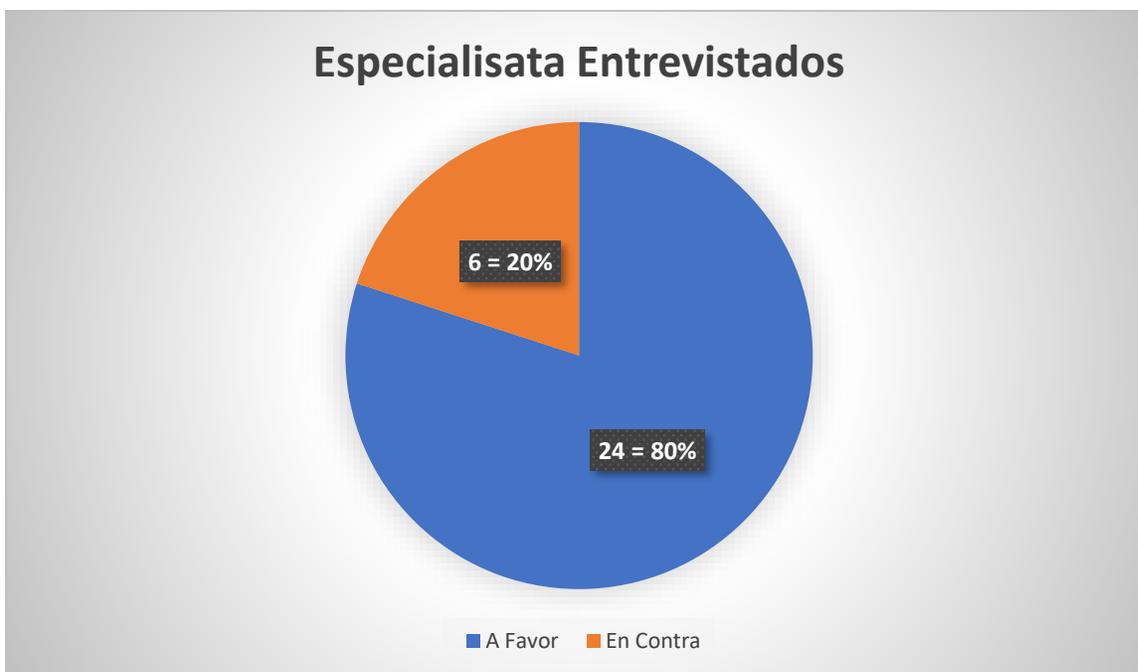
	<p>teletrabajo que mantengan su productividad, serán quienes mantengan los trabajos, considerando que la inteligencia artificial entrará a competir en todas las materias laborales y será el catalizador para determinar las verdaderas capacidades laborales. Bajo este escenario, no habrá desconexión digital en el futuro.</p>
<p>ZULEMA CAYTANO CABRERA</p>	<p>No, porque como bien señalé en la pregunta anterior, actualmente el Perú cuenta con un marco legal que protege a los trabajadores. Por ejemplo, si el trabajador tiene que seguir laborando fuera de su jornada de trabajo, puede pactar con su empleador que se le pague esas horas extras, conforme a ley.</p>
<p>LUCIO EUGENI NEYRA VALDIVIA</p>	<p>No, porque ya contamos con derechos que tutelan a los trabajadores en aspectos de su salud, descanso e intimidad. entonces, no veo necesario regular un derecho más cuando ya contamos con derechos que protegen a los trabajadores. Por el contrario, se debería mejorar las instituciones como son la SUNAFIL para que fiscalicen de mejor manera a las empresas que violan la ley.</p>
<p>Interpretación de posturas: De las respuestas brindadas por los especialistas, existe un grupo que considera que no es necesario contar con una regulación específica sobre desconexión digital, porque en la actualidad el Perú ya tiene un ordenamiento legal que</p>	

aborda estos derechos y, por el contrario, lo que se debe hacer es fortalecer las entidades públicas que fiscalizan el cumplimiento de las normas laborales.

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

Ilustración 2

3.1.3.2. Resultado en porcentaje de la pregunta: ¿Considera que el derecho a la desconexión digital debería tener una regulación específica? O ¿qué propuesta o solución daría Usted?



Interpretación: De la gráfica, se observa que la mayoría de los especialistas entrevistados -24 abogados- considera que el derecho a la desconexión digital debería tener una regulación específica, por otro lado, se observa que existe un porcentaje menor -6 abogados- que señalan que la desconexión digital no debería reconocerse mediante una regulación específica.

3.2. Resultado N° 02

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 01: Determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

3.2.1. Análisis de fuente documental

Tabla 17

Tabla sobre el análisis de determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismo para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia.

Autor: Francisco Javier Arrieta Idiákez.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2019.

Principal aporte del autor:

Aborda que con el avance de la tecnología se ha complicado en grandes rasgos el controlar cuándo culmina la jornada de trabajo. Así, se estaría quebrantando el descanso de los trabajadores afectando su derecho a la salud, provocando ello que estén propensos a contraer riesgos; así como, se presentan dificultades para conciliar su vida

laboral, personal y familiar. Asimismo, el autor detalla los aspectos potencialmente negativos del uso intensivo de las TIC en los empleados: i) el incremento en el ritmo de trabajo y la exigencia de una respuesta rápida a las labores; ii) la jornada de trabajo se prolonga, provocando que se aumenta la cantidad de trabajo; iii) la prolongación de la jornada de trabajo interferiría en la vida familiar del trabajador y en su tiempo de ocio; iv) problemática en computar el trabajo en sobretiempo realizado; v) desgaste físico y mental de los trabajadores debido al poco tiempo y dificultad que tienen para gozar de su derecho al descanso; y, vi) facilidades para trabajar en cualquier lugar y a cualquier momento gracias a las tecnologías de la información y comunicación, lo cual provoca adicción al trabajo y a las TIC.

Comentario de los autores:

El autor aborda los efectos negativos del uso desmedido de las TIC, desde el punto de vista que vulnera su derecho a la salud y su derecho a la intimidad personal y familiar. Asimismo, abarca distintos aspectos negativos que provoca la hiperconectividad, los cuales resaltan las prolongadas jornadas de trabajo, desgaste físico y mental y adicción al trabajo.

Fuente: Elaboración propia de los coautores**Tabla 18**

Tabla sobre el análisis de determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español.

Autor: Carmen Sánchez Trigueros.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2020.

Principal aporte del autor:

Expone que cuando el empleador pone a disposición del trabajador las herramientas electrónicas para laborar, esto puede generar que se incurra en el error de que el empleado se encuentre disponible en cualquiera momento para la empresa; sin embargo, este criterio no puede quedar exclusivamente en este panorama, dado que, aun así, el trabajador no se lleve las herramientas tecnológicas a casa, existen otros medios que lo acompañan en todo momento (teléfono celular, Tablet, ordenadores, etc). Estos medios se definen como herramientas “mixtas”, puesto que son empleadas por el trabajador tanto para un fin laboral como personal, siendo que se pondría en peligro el derecho al descanso de los trabajadores, ya que estas herramientas “mixtas” se han visto contaminadas con el fin laboral de la empresa, lo cual provoca una invasión a la vida privada del trabajador. Asimismo, el citado autor nos señala que se debe tener presente que la revolución digital también involucra la relación que pueda existir entre trabajador y clientela. En ese sentido, puede ocurrir que los propios clientes de la empresa se constituyan como principales agentes vulneradores del derecho a la desconexión digital de los trabajadores, dando a entender que los derechos de los

empleados no solo son vulnerados por la empresa, sino, también, por terceros ajenos a la relación laboral.

Comentario de los autores:

La autora enfoca su trabajo en las herramientas mixtas, que son aquellos dispositivos tecnológicos, por ejemplo, el celular, que utiliza el trabajador en su día a día, pero que a su vez pueden contribuir a que sean un medio para que el empleador pueda seguir asignándoles trabajo y ello perjudicando su derecho al descanso. Por último, la autora menciona que la afectación ya no viene únicamente por parte del empleador, sino que pueden ser otros agentes los que vulneren los derechos de los trabajadores, como son los clientes de la empresa.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 19

Tabla sobre el análisis de determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Poderes directivos y nuevos tecnologías.

Autor: Cristina Sánchez Rodas Navarro.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2017.

Principal aporte del autor:

Señala que las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) permiten que el trabajador se integre virtualmente a la organización empresarial del empleador sin importar dónde se encuentre y en qué momento realizará sus funciones, dado a las ventajas que otorgan las TIC. Así, hoy en día es común la presencia de aplicaciones informáticas y ordenadores como teléfonos celulares, tablets, entre otros medios tecnológicos, que permiten mantener una comunicación constante entre trabajador y empleador en tiempo real. No obstante, esta fácil y rápida comunicación también repercutirían en la extensión de la jornada de trabajo, dado que otorga las facilidades al empleador el poder dar seguimiento a las instrucciones remitidas a su trabajador y verificar si leyó o no la instrucción remitida.

Comentario de los autores:

La autora nos menciona que, si bien las TIC han llegado para beneficiar a los trabajadores, también es cierto que el mal empleo de estas herramientas los perjudica en la actualidad, puesto que el empleador tiene mayores facilidades para remitir instrucciones y fiscalizar el cumplimiento de éstas.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 20

Tabla sobre el análisis de determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Seguridad, salud laboral y desconexión digital.

Autor: Miguel Ángel Purcalla Bonilla.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2020.

Principal aporte del autor:

El avance de las tecnologías ha provocado efectos positivos en el desarrollo de la sociedad, lo cual no se puede desmerecer, sin embargo, también es cierto que ante este avance tecnológico han acontecido la aparición de nuevos riesgos. Así, entre los mayores riesgos que están propensos los trabajadores son los psicosociales, entre los que figuran el tecnoestrés, siendo que esta se desarrolla por los siguientes factores: i) la sobrecarga tecnológica, entendida como aquella fuerza de trabajo realizada en intensidad por el trabajador para cumplir con sus actividades; ii) la invasión tecnológica, por la cual el trabajador se ve abrumado de distintas tareas que le deja su empleador, lo cual vulnera su intimidad personal, mayor aún, si tiene esa sensación de estar vigilado por el uso desmedido de las TIC; iii) la tecnoinseguridad, entiéndase a esta como el potencial amenaza que conlleva el uso desmedido de las tecnologías; y, iv) la tecnoincertidumbre, referida a los cambios y actualización seguidas que presentan las tecnologías.

Comentario de los autores:

El autor aborda uno de los principales riesgos psicosociales que afronta el trabajador en esta era digital, el llamado tecnoestrés, que se presenta por el trabajador en sobretiempo y porque las nuevas tecnologías han invadido la esfera privada del

trabajador. Asimismo, aborda dos subtipos de clase que presenta el tecnoestrés, como son la tecnoinseguridad y tecnoincertidumbre.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 21

Tabla sobre el análisis de determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación.

Autor: Ignacio Camós Victoria y Alfredo Sierra Herrero.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2020.

Principal aporte del autor:

La introducción de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han significado grandes cambios en las relaciones laborales, siendo los efectos negativos una de estas. Dichos efectos negativos se verían reflejados en que existe una prolongación de las horas de trabajo y, asimismo, un mayor control por parte del empleador gracias a estas herramientas digitales. Esto provoca que la línea que separa la vida personal del trabajador con sus labores en el trabajo se vea fulminado, esto generando lo que hoy en día es más común ver en los trabajadores, nos referimos a la

hiperconectividad, entendiéndose a esta como la permanente conectividad del trabajador para realizar sus funciones en cualquier momento y lugar.

Comentario de los autores:

Los autores nos señalan que la llegada de las TIC ha traído efectos negativos, siendo uno de estos que ha transgredido y desaparecido la noción de tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar del trabajador, al estar el empleador permanentemente conectado a su trabajo.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 22

Tabla sobre el análisis de determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Factores de Riesgos Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima.

Autores: Ma Del Refugio López Palomar, Sara Adriana García Cueva y Manuel Pando Moreno.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2014.

Principal aporte del autor:

El síndrome del burnout o síndrome del trabajador quemado forma parte de los distintos riesgos psicosociales de los cuales pueden padecer los trabajadores. Este fenómeno psicosocial se manifiesta por el estrés laboral, dado que las exigencias del trabajo han desbordado las capacidades y recursos del trabajador. En ese sentido, el síndrome de estar quemado se presenta como aquella respuesta ante el estrés crónico y se caracteriza por lo siguiente: desgaste emocional del trabajador; actitudes negativas sobre este mismo y una valoración negativa de sus actividades como profesional. En cuanto al aspecto físico, se demanda un alto desgaste de energía y recursos, trayendo como consecuencia un exceso de fuerza y, en el peor de los casos, el fracasar en los objetivos propuestos.

Comentario de los autores:

Los autores abordan entre los distintos riesgos psicosociales que pueden padecer el trabajador, el llamado síndrome del trabajador quemado, relacionado con el estrés crónico que afronta el trabajador, presentando éste un desgaste emocional y un agotamiento físico notable.

Fuente: Elaboración propia de los coautores**Tabla 23**

Tabla sobre el análisis de determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés el rol de las creencias de eficacia.

Autor: Marisa Salanova Soria.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2003.

Principal aporte del autor:

Menciona que el tecnoestrés se relaciona con la falta de adaptabilidad de los trabajadores con relación al uso de las tecnologías de la información y comunicación; es decir, el trabajador carece de habilidades para lograr utilizar los medios tecnológicos para el desarrollo de sus labores. Asimismo, se encuentra relacionado con la invasión a la vida personal del trabajador a través los teléfonos móviles, e-mails, etc. En esa misma línea, una de las formas de representación del tecnoestrés viene a ser la tecno-adicción, que viene a ser aquella sensación incontrolable del trabajador en utilizar las TIC en todo momento y en cualquier lugar, así como, el utilizarlos por periodos prolongados. Aunado a ello, la tecnofobia viene a ser otra representación del tecnoestrés, pero en relación con el miedo en utilizar las TIC, los pensamientos negativos que puedan surgir ante la utilización de estos medios tecnológicos, así como, pensamientos agresivos hacia la tecnología. En líneas generales, y teniendo en cuenta las formas de representación del tecnoestrés, se puede colegir que el tecnoestrés viene a ser todo impacto negativo en las actitudes, comportamientos, generados directa o indirectamente por el uso irracional de las TIC.

Comentario de los autores:

La autora aborda el concepto del tecnoestrés desde la perspectiva de que el trabajador no logra adaptarse a las nuevas tecnologías y cómo estas invaden su vida personal y familiar. Asimismo, nos menciona sobre las formas de representación del tecnoestrés como son la tecnofobia, cuyo cuadro se presenta hacia aquel temor de usar las tecnologías; y, la tecnoadicción, como aquel estado de necesidad del trabajador de utilizar en cualquier momento y en cualquier lugar las tecnologías para el desarrollo de sus labores.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 24

Tabla sobre el análisis de determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Nuevas Tecnologías y riesgos psicosociales en el trabajo.

Autor: Marisa Salanova Soria.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2007.

Principal aporte del autor:

Refiere en cuanto a los tipos de tecnoestrés se encuentran la tecnoansiedad y tecnofatiga. Estos riesgos generan en el trabajador altos niveles de tensión y malestar

debido al uso de algún tipo de tecnología, esto conllevando a que tenga pensamientos negativos respecto a los niveles de producción que otorgan las TIC. La tecnoansiedad conlleva un subtipo el cual es la tecnofobia, referente al miedo y ansiedad hacia las tecnologías de la información y comunicación. En lo que respecta a la tecnofatiga, se relaciona con la sensación de cansancio y un excesivo agotamiento mental, debido al uso desproporcional de las TIC, complementando ello con que el trabajador tenga la idea de que las tecnologías son ineficaces para desarrollar sus funciones.

Comentario de los autores:

La autora aborda los dos tipos de tecnoestrés, comenzando por la tecnoansiedad, provocando en el trabajador que se encuentra tenso y con molestia; y, la tecnofatiga, que provoca un cuadro de cansancio permanente a nivel mental.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

3.2.2. De las entrevistas

Se entrevistó un total de treinta (30) especialistas en la materia laboral, con la finalidad de recolectar información para el presente trabajo de investigación, en lo cual nos dieron los siguientes resultados con relación al objetivo específico N° 01:

En la pregunta C): A criterio de usted, ¿Qué consecuencias negativas puede traer el uso inadecuado de las TIC en los trabajadores?

Tabla 25

A criterio de usted, ¿Qué consecuencias negativas puede traer el uso inadecuado de las TIC en los trabajadores?

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
ANTHONY RUBEN VERASTEGUI LUY	Las consecuencias negativas se ven reflejado en la salud de los trabajadores, porque al estar llamándolos o enviando correos electrónicos en cualquier horario, hasta fuera de su horario de trabajo, perjudica su tranquilidad, provocando estrés, cansancio, irritabilidad, entre otros factores negativos en el trabajador. esto perjudicaría el ambiente laboral y la relación con los demás compañeros de trabajo porque se estaría laborando con personas con alto grado de estrés.
ANGELA LUCERO ALVARADO PÉREZ	En mi opinión, considero que el uso inadecuado de las TIC puede ocasionar ciertas repercusiones hacia la salud de los trabajadores, hacia su tiempo de descanso como a la seguridad y salud de estos.
ARELY CASTRO MEZA	Un deterioro notorio en su salud del trabajador, conllevando a que se genere un ambiente tenso en el trabajo y de poca producción.
CARLA ALIAGA FERNÁNDEZ	Ansiedad, fatiga, cansancio, pensamientos y estado de ánimo negativos e irritabilidad.
CARMEN DEL PILAR MADUEÑO TUNQUE	Pueden ser desde consecuencias físicas como mentales. Sobre lo primero, se puede dar casos de mala postura,

	<p>problemas en la columna, fatiga ocular, dolor de cabeza.</p> <p>Y, sobre lo segundo, está el ya conocido "síndrome del trabajador quemado", la tecnofatiga y la tecnoansiedad.</p>
<p>CLARIZA CANCHARI QUISPE</p>	<p>Cansancio, estrés y depresión en el trabajador, lo cual repercute que éste no realice sus funciones de manera óptima y ello puede provocar que el empleador tome represalias contra el trabajador.</p>
<p>DANUSKA MAVILA ROMANI</p>	<p>Los riesgos psicosociales, como el síndrome del trabajador quemado o también llamado burnout. Por esta afectación el trabajador tiene un rendimiento bajo en el trabajo, pensamientos negativos de sí mismo y se encuentra en un estado mental de agotamiento.</p>
<p>ENMANUEL LUNA ROSILLO</p>	<p>Los conocidos riesgos psicosociales como son la tecnofatiga, tecnoestrés y el síndrome del burnout; riesgos que pueden afectar mentalmente al trabajador y ello también perjudicando al empleador, debido a que el trabajador no va a cumplir con sus labores por estar desgastado mentalmente.</p>
<p>FÁTIMA ARRIVASPLATA REYES VELZCO</p>	<p>Dada la masificación de las NTICS, estas despliegan sus implicancias tanto en el trabajo presencial como en el trabajo a distancia, acarreando la ubicuidad del entorno</p>

	<p>laboral, esto es, que incluso los trabajadores sujetos a un régimen de jornada tradicional y que se hallan en la presencialidad, pueden continuar siendo dirigidos y fiscalizados tras su “hora de salida”, merced a las multifuncionalidades de las herramientas tecnológicas. De ahí que, en la modalidad presencial también existan riesgos derivados de su uso inadecuado, especialmente en la salud, generando estados psicológicos negativos tales como el tecnoestrés, la tecnofatiga, el síndrome del “quemado profesional”, entre otras; sin contar el hecho de que igualmente puede verse comprometida la privacidad y la protección de datos personales, en el entendido de que la ausencia de un desenganche digital puede significar la extensión -indebida- de las facultades de televigilancia del empleador.</p>
<p>JAHAYRA REATEGUI OTERO</p>	<p>Cansancio, agotamiento, estrés y problemas físicos en el trabajador. Ello también repercutiría negativamente en la empresa al ya no contar con un trabajador que se encuentra en una condición laboral deplorable.</p>
<p>JESÚS ANTONIO BARRUTIA SÁNCHEZ</p>	<p>A mi criterio, el uso excesivo de los medios digitales en el trabajo acarrea ciertas consecuencias hacia los trabajadores, tanto a la afectación de su tiempo libre y de</p>

	descanso, como a su salud por no tener un debido descanso trayéndoles diversas enfermedades psicosociales.
LADY VANESSA PAJUELO PANIORA	El síndrome del trabajador quemado y el tecnoestrés, riesgos psicosociales que se crearon en este contexto de implementación de las TIC.
LUIS MANUEL INCA PAREDES	Perjudica al trabajador al tener estos los riesgos psicosociales como son el tecnoestrés y tecnofatiga.
LUCY PEVES COTAQUISPE	Pueden contraer los ya conocidos riesgos psicosociales que, en este contexto de era digital, son el tecnoestrés, síndrome del burnout y hasta fatiga. Ello puede generar serios perjuicios a los trabajadores tanto a nivel mental como físico, repercutiendo también en la empresa o entidad donde trabaje, puesto que el trabajador no va a rendir de la misma manera que si hubiera reposado el tiempo necesario para recuperar sus fuerzas de trabajo.
MARÍA CALDERÓN ALVARADO	El estar conectados un largo tiempo en la computadora y estar siempre pendientes del celular puede traer consecuencias como fatiga y estrés al trabajador. en este contexto de tecnologías se suele utilizar los términos de tecnoestrés y tecnofatiga.
MELISA SUSANA	Afecta principalmente a la salud, donde el trabajador al

<p>CARIGA ROJAS</p>	<p>seguir laborando en horarios extensos, a pesar de que ya cumplió su jornada de trabajo, trae consecuencias perjudiciales como son hoy en día la tecnofatiga, el tecnoestrés, hasta la tecnoadicción, riesgos que se han venido desarrollando en este contexto de era digital y que disminuye el buen rendimiento del trabajador.</p>
<p>RICARDO DANY PICHILINGUE VELAZCO</p>	<p>Más que todo el estar agotado mental y físicamente, porque el trabajador se encuentra la mayoría del tiempo conectado y se le es casi imposible desconectarse. Esto genera un ambiente negativo en el trabajo y que los trabajadores no rindan lo necesario en el trabajo.</p>
<p>ROLANDO LÓPEZ CANCHO</p>	<p>El síndrome del burnout, tecnoestrés y tecnoansiedad.</p>
<p>ROSMERY PAUCARPOMA PORTUGAL</p>	<p>El estar la mayoría de tiempo conectados a las computadoras y no dependerse de los celulares, provoca que los trabajadores padezcan de dolores de espalda, desgaste en la vista y hasta estrés, porque no deja de estar pendiente de su trabajo. en el contexto actual se habla del síndrome del trabajador quemado, que es lo que la gran mayoría de trabajadores en la actualidad padecen.</p>
<p>RUDDY LUJÁN</p>	<p>El tecnoestrés, atrofia muscular y/o esquelética, adicción</p>

<p>RAMOS</p>	<p>al trabajo, problemas en las relaciones interpersonales, fatiga, irritabilidad, etc.</p>
<p>TREYSI GAVILÁN RIPAZ</p>	<p>Riesgos psicosociales como son el síndrome del burnout, cansancio, dolores musculares y desgaste visual.</p>
<p>WILLIAMS JORGE SAN MIGUEL TASAYCO</p>	<p>Principalmente sería afectar el estado mental del trabajador, debido a que se busca el mantenerlo constantemente conectado a las labores, lo cual podría conllevar a que padezca riesgos psicosociales como son la tecnofatiga y el tecnoestrés.</p>
<p>YVANOVA CONSUELO VEGA VALVERDE</p>	<p>El estrés, la fatiga y el síndrome del burnout, consecuencias perjudiciales para los trabajadores que no logran desengancharse de los medios digitales para poner una pausa a sus labores.</p>
<p>ZULMA ESMERALDA PALOMINO</p>	<p>Afecta la salud mental y física del trabajador. El trabajador se encuentra la mayor parte del tiempo agotado y no puede rendir de forma adecuada en el trabajo.</p>
<p>GLADYS ELENA CUYA BERROCAL</p>	<p>El encontrarse agotado la mayor parte de tiempo, adoptar una actitud negativa consigo mismo, con sus compañeros de trabajo y hasta con su propio entorno familiar y amical. El trabajador se encuentra estresado y con una fatiga que no le permite desarrollar su vida personal y laboral como</p>

	quisiera.
LODIMER FREDY BARTOLO SANTIAGO	Básicamente el ver contenidos privados que los trabajadores tengan guardados en sus correos electrónicos, ello vulneraría su derecho a la intimidad y protección de datos personales.
LIZBET VANESSA SALAZAR RIOJA	Pueden contraer riesgos psicosociales, lo cual no perjudica únicamente al trabajador, sino también al empleador, porque su fuente de producción (trabajador) no va a responder de manera adecuada a las exigencias de la empresa.
RENATO RONCAL BRICEÑO	No se necesita un estudio para saber que, dentro del horario de trabajo, el trabajador presencial o remoto, por medio de las TIC, interacciona todo el día atendiendo cuestiones personales o de ocio. Siendo el principal agente de la baja productividad del mercado de trabajadores jóvenes, nacidos en tecnologías TIC.
ZULEMA CAYTANO CABRERA	Afecta la salud mental y física del trabajador. El trabajador se encuentra la mayor parte del tiempo agotado y no puede rendir de forma adecuada en el trabajo.
LUCIO EUGENI NEYRA VALDIVIA	El tener al trabajador cansado, hasta contraer enfermedades por el deterioro a su salud. también

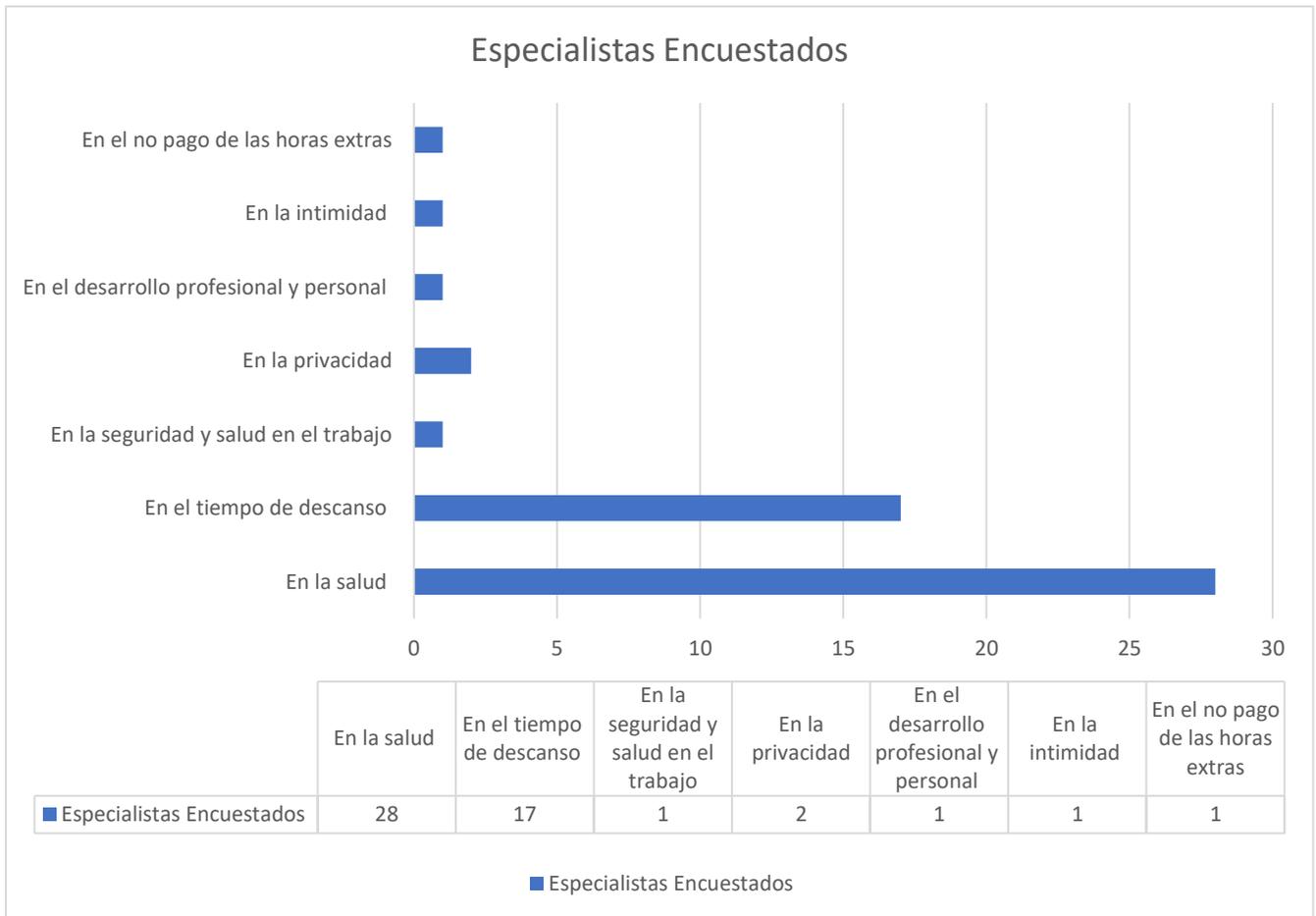
	<p>problemas mentales, mayor aun si ese tiempo laborado demás no se le ha reconocido como pago de horas extras.</p>
<p>Interpretación de las posturas: Los 30 especialistas consideran que, al estar los trabajadores permanentemente expuestos a las tecnologías, ello provocará que padezcan riesgos psicosociales, enfocándolos en esta nueva era digital, como son el llamado tecnoestrés, la tecnofatiga y el síndrome del trabajador quemado o burnout, consecuencias mentales que producen un efecto negativo constante en el trabajador y ello repercute en sus labores diarias en la empresa. Asimismo, abordan que también existen riesgos físicos, como son la mala postula, dolores de columna, desgaste visual, entre otros. Todas estas consecuencias negativas del uso inadecuado de las TIC también repercuten en la empresa, puesto que el trabajador se encuentra agotado mental y físicamente y, por ende, su rendimiento no será el mismo.</p>	

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

3.2.3. Guía en entrevistas en porcentaje

Ilustración 3

3.2.3.1. Resultado en porcentaje de la pregunta: ¿Qué consecuencias negativas puede traer el uso inadecuado de las TIC en los trabajadores?



Interpretación: De la gráfica, se observa los siguientes datos: Que de los 30 especialistas entrevistados 28 consideran que el uso inadecuado de las TIC trae como consecuencia negativa una afectación a la salud en los trabajadores; que de los 30 especialistas entrevistados 17 consideran que existe una afectación al tiempo de descanso de los trabajadores; que de los 30 especialistas entrevistados se observa que 2 consideran que hay una afectación a la privacidad de los trabajadores; que de los 30 especialistas entrevistados se observa que 1 considera que existe una afectación a la seguridad y salud de los trabajadores; que de los 30 especialistas entrevistados

se observa que 1 considera que hay una afectación al desarrollo personal y profesional de los trabajadores; que de los 30 especialistas entrevistados se observa que 1 considera que se presenta una afectación a la intimidad de los trabajadores, y finalmente ,que de los 30 especialistas entrevistados se observa que 1 considera el no pago de las horas extras de los trabajadores.

En la pregunta D): A criterio de usted, ¿Qué recomendación brindaría al empleador para evitar los riesgos que pueda traer el uso inadecuado de las TIC?

Tabla 26

A criterio de usted, ¿Qué recomendación brindaría al empleador para evitar los riesgos que pueda traer el uso inadecuado de las TIC?

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
<p>ANTHONNY RUBEN VERASTEGUI LUY</p>	<p>Debería crear nuevas prácticas en desconexión digital, el promover programas de toma de conciencia y sensibilización sobre el uso de las tecnologías a favor de los trabajadores. estos programas también deberían ir orientados para los empleadores, para que tomen conciencia que un trabajador que se le respeta sus derechos es un trabajador más proactivo y que se desenvuelve de mejor manera en el trabajo. así se crea un ambiente laboral adecuado donde trabajadores y empleador pueden lograr las metas de la empresa.</p>
<p>ANGELA LUCERO</p>	<p>En mi opinión, considero que, si es necesario implementar</p>

ALVARADO PÉREZ	el derecho a la desconexión digital para todos los trabajadores, ya sea la modalidad que realicen.
ARELY CASTRO MEZA	Tomar conciencia de su poder de dirección y emplear nuevos sistemas que permitan al trabajador descansar, como es el envío retardado de correos electrónicos, o el desactivar o apagar el celular corporativo una vez se culmine con la jornada de trabajo.
CARLA ALIAGA FERNÁNDEZ	Respetar el tiempo de desconexión digital de los trabajadores, teniendo como fundamento que sus trabajadores son los pilares de su empresa, por lo cual debe velar por su seguridad y salud en el trabajo.
CARMEN DEL PILAR MADUEÑO TUNQUE	Implementar buenas prácticas de prevención y formación sobre desconexión digital. Hoy en día también se puede utilizar las herramientas digitales para favorecer el buen desarrollo de funciones en el centro de labores. Asimismo, es ideal que el empleador otorgue condiciones de trabajo idóneas para que el trabajador no se vea afectado.
CLARIZA CANCHARI QUISPE	Tener un mejor ambiente de trabajo donde se busque proteger la salud de los trabajadores con la práctica de buen empleo de las nuevas tecnologías que ayude en las labores diarias en vez de perjudicar al trabajador.

<p>DANUSKA MAVILA ROMANI</p>	<p>Promover programas de capacitación sobre cómo usar de manera correcta las TIC y donde se detalle los efectos nocivos que se puede generar al emplear de manera inadecuada de las TIC. Más que todo se debe promover una buena cultura de desconexión digital que beneficie no solo al trabajador, por el contrario, ello también ayude al empleador.</p>
<p>ENMANUEL LUNA ROSILLO</p>	<p>Abordar la desconexión digital dentro de su plan de seguridad y salud en el trabajo, puesto que con ello se contaría con la opinión de un médico ocupacional y todo el equipo de servicio y seguridad ocupacional que debe llevar toda empresa (en caso cuente con más de 20 trabajadores).</p>
<p>FÁTIMA ARRIVASPLATA REYES VELZCO</p>	<p>Precisamente, recurrir a aplicaciones tecnológicas que están diseñadas para facilitar la desconexión digital, adoptar una política de respeto y garantía a los tiempos vitales de sus trabajadores, formar e informar a los trabajadores sobre el uso correcto y razonable de las herramientas tecnológicas que se les proporcione para la ejecución de sus labores, implementar periodos de siesta digital, configurar los programas o softwares que utilicen los trabajadores para monitorizar la prestación, de modo tal</p>

	que permanezcan activos durante un intervalo acotado del día, poner en marcha un mapeo y prevención de riesgos asociados al uso desviado de las NTICs, y elaborar la prevención acorde a su realidad.
JAHAYRA REATEGUI OTERO	Tener programas sobre el correcto manejo de las TIC y hasta dar charlas a los trabajadores sobre la importancia de desconectarse de los medios digitales para disfrutar del tiempo con la familia, amigos y hasta el personal. El trabajador debe entender que el descanso es esencial para seguir rindiendo en el trabajo.
JESÚS ANTONIO BARRUTIA SÁNCHEZ	La recomendación que le brindaría al empleador es estos casos, sería que promueva políticas internas orientadas al derecho a la desconexión digital y charlas informativas sobre el uso adecuado y sus consecuencias por uso excesivo.
LADY VANESSA PAJUELO PANIORA	Contar con programas de sensibilización y formación sobre el uso correcto de las TIC. Además, debe de implementar condiciones de trabajo que permitan al trabajador encontrarse en un ambiente laboral cómodo para que pueda producir. También, sería necesario que el empleador implemente dentro de sus políticas de seguridad y salud en el trabajo temas relacionados a la desconexión

	digital.
LUIS MANUEL INCA PAREDES	Brindar capacitaciones sobre desconexión digital que permita a trabajadores y también al empleador para que tomen conciencia sobre el uso razonable de las TIC. Es importante también que se implemente sistemas informáticos que ayuden al trabajador a desconectarse del trabajo.
LUCY PEVES COTAQUISPE	Elaborar programas de prevención del uso inadecuado de las TIC y también programas de sensibilización sobre el uso correcto de estas herramientas, ello en el marco de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, puesto que el principal obligado en garantizar la salud de los trabajadores es el empleador. Estas políticas deben ser acorde al rubro empresarial del empleador y hasta se puede implementar app's o sistemas que permitan al trabajador lograr desconectarse de sus labores una vez haya culminado su jornada de trabajo.
MARÍA CALDERÓN ALVARADO	Tener buenas políticas de desconexión digital en el trabajo. el empleador debería de dialogar con sus trabajadores y escuchar las recomendaciones que puedan tener ellos respecto a estas políticas. una buena política que se aplica en la actualidad es el retraso de envío de correos

	<p>electrónicos, donde los correos que se manden una vez se termina la jornada de trabajo, todos puedan llegar al día siguiente para no molestar al trabajador mientras descansa.</p>
<p>MELISA SUSANA CARIGA ROJAS</p>	<p>Crear programas sobre el uso adecuado de las TIC, donde se logre sensibilizar al trabajador que el estar siempre conectado no es lo más saludable para él y también que el empleador logre tomar conciencia de que logrando buenas prácticas sobre desconexión digital sus trabajadores van a tener un mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones, generando un ambiente laboral saludable.</p>
<p>RICARDO DANY PICHILINGUE VELAZCO</p>	<p>Crear normas sobre políticas de desconexión digital y también el implementar herramientas o programas informáticos que permitan al trabajador que una vez haya culminado su jornada de trabajo no se vea presionado de seguir laborando.</p>
<p>ROLANDO LÓPEZ CANCHO</p>	<p>Respetar la jornada máxima de trabajo, evitando contactar al trabajador una vez termine de laborar. Asimismo, es necesario contar con buenas políticas de desconexión digital, buscando que exista una armonía laboral entre trabajadores y empleador.</p>
<p>ROSMERY</p>	<p>Implementar políticas sobre desconexión digital. Hoy en</p>

<p>PAUCARPOMA</p> <p>PORTUGAL</p>	<p>día existen distintas políticas de desconexión digital en otros países, donde se promueva estas buenas prácticas y las empresas se dan cuenta que ello trae beneficios en la productividad.</p>
<p>RUDDY LUJÁN</p> <p>RAMOS</p>	<p>Capacitación constante, descansos activos, inmobiliario de oficina con diseño ergonómico y el respeto a la desconexión digital.</p>
<p>TREYSI GAVILÁN</p> <p>RIPAZ</p>	<p>Tomar mayor conciencia del correcto uso de su poder de dirección e implementar buenas políticas internas de trabajo, con el objetivo de concientizar a los trabajadores sobre el adecuado uso de las TIC.</p>
<p>WILLIAMS JORGE</p> <p>SAN MIGUEL</p> <p>TASAYCO</p>	<p>Promover políticas de prevención y concientización sobre el adecuado uso de las TIC, y también que ello sirva para que el empleador tome conciencia que sus trabajadores no son únicamente fuente para generar riqueza, sino que se está hablando de seres humanos que también ostenta derechos que deben protegerse.</p>
<p>YVANOVA</p> <p>CONSUELO VEGA</p> <p>VALVERDE</p>	<p>Mejores condiciones de trabajo y buenas políticas de trabajo donde el trabajador y empleador tomen conciencia sobre el uso de las TIC para que ello termine beneficiando a ambas partes, por un lado, mantener la salud del</p>

	trabajador y por otro el que el empleador pueda seguir generando riquezas al tener a un trabajador saludable física y mentalmente.
ZULMA ESMERALDA PALOMINO	A mi apreciación, considero que el empleador debería implementar políticas internas sobre el uso adecuado y medido de las TIC dentro de la jornada laboral, como también, charlas informativas sobre sus consecuencias.
GLADYS ELENA CUYA BERROCAL	Que tenga conciencia de que, si su trabajador está agotado, no le va a rendir de la misma manera que si estuviera plenamente recuperado luego de haber laborado. Los empleadores tienen que pensar que el sostén de sus empresas son sus propios trabajadores, en consecuencia, deben velar por sus derechos y no vulnerarlos.
LODIMER FREDY BARTOLO SANTIAGO	Que haga firmar a cada trabajador un documento que indique la supervisión continua de los medios electrónicos entregados, es decir, desde que hora inician y a qué hora culmina la televigilancia del empleador.
LIZBET VANESSA SALAZAR RIOJA	Promover una buena cultura de jornada de trabajo y prevención de riesgos laborales, porque como señalé en la respuesta anterior, el perjudicar al trabajador respecto a su salud y a su descanso, también repercute negativamente en

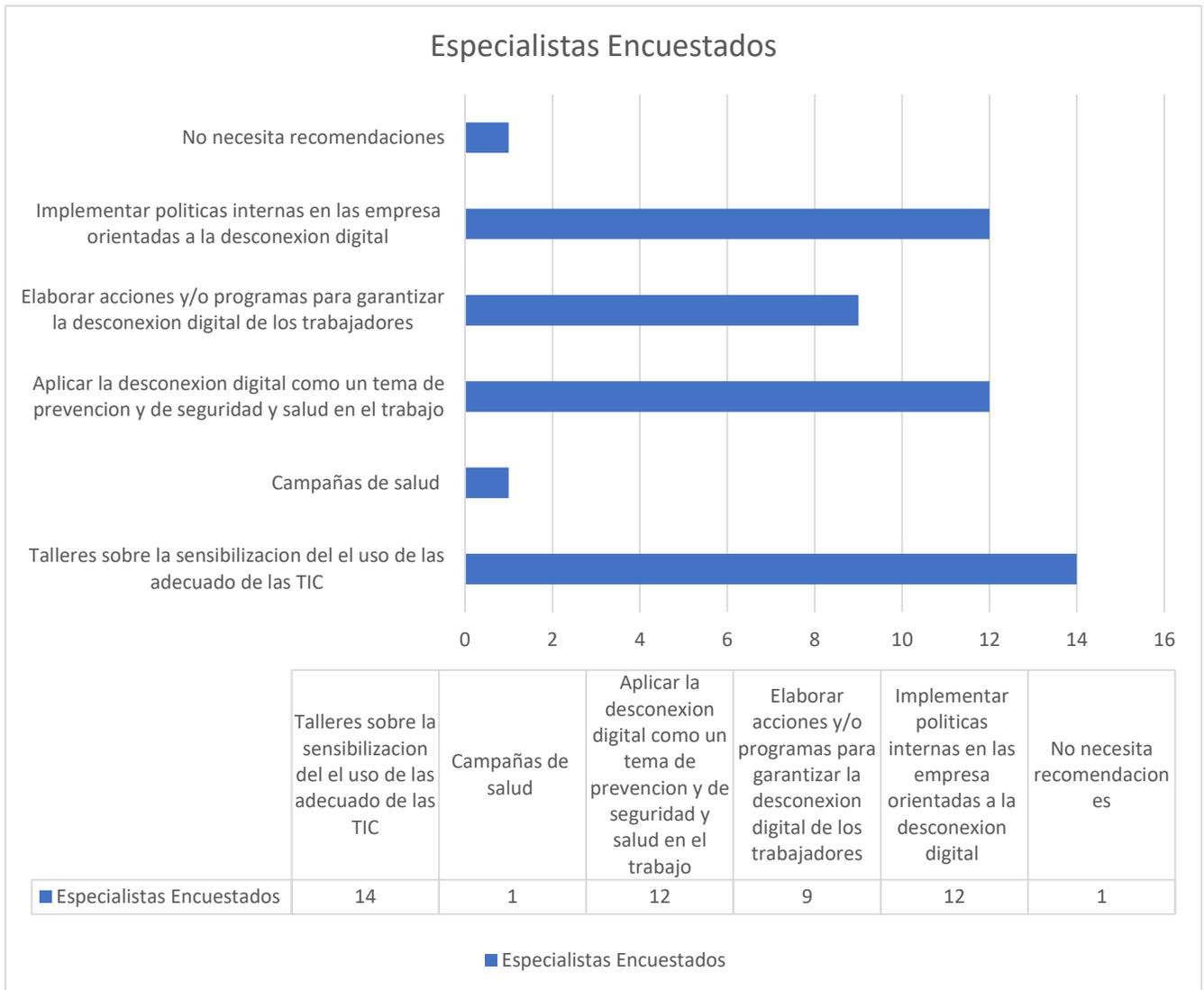
	el empleador.
RENATO RONCAL BRICEÑO	En el Perú, un empleador es un sobreviviente del mercado que no necesita recomendaciones; ellos ya tienen el método para lograr que sus trabajadores produzcan. Por ejemplo, un empleador de mercado sabe que su trabajador no debe estar en planilla, no debe pagarle vía banco, debe hacerlo trabajar 12 horas y solo le permite usar el celular cuando no hay clientes.
ZULEMA CAYTANO CABRERA	Evitar interrumpir el tiempo de descanso del trabajador y tratar de asignarle todas las tareas necesarias dentro de su jornada de trabajo y si en caso necesitara más tiempo de sus trabajadores, se les reconozca esas horas extras y que se les pague como tal.
LUCIO EUGENI NEYRA VALDIVIA	Tomar conciencia de que el trabajador no es simplemente una herramienta de trabajo que se le puede explotar. estamos hablando de un ser humano que tiene derechos fundamentales y que el vulnerar ello sería también perjudicial a la empresa, porque traería como consecuencia futuras fiscalizaciones por la SUNAFIL.
Interpretación de las posturas: Entre las distintas recomendaciones brindadas por los especialistas, podemos resaltar la elaboración de políticas internas de trabajo sobre la	

formación y sensibilización sobre el uso adecuado de las TIC para los trabajadores. Además, los especialistas nos mencionan que resulta importante aplicar las TIC para los fines que fueron creadas, esto es, que ayuden con las labores de los trabajadores a fin de beneficiar no solo al trabajador, sino, por el contrario, también sirva de apoyo al empleador, por ende, se deben aplicarse programas informáticos que colaboren a lograr la desconexión digital del trabajador. Por último, que el empleador tenga plena conciencia que sus trabajadores son seres humanos y, por ende, merecen pleno respeto de sus derechos fundamentales, esto con el objetivo de lograr una armonía laboral en el trabajo.

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

Ilustración 4

3.2.3.2. Resultado en porcentaje de la pregunta: ¿Qué recomendación brindaría al empleador para evitar los riesgos que pueda traer el uso inadecuado de las TIC?



Interpretación: De la gráfica, se observa los siguientes datos: Que de los 30 especialistas entrevistados 14 recomiendan al empleador aplicar talleres sobre la sensibilización del uso adecuado de las TIC; que de los 30 especialistas entrevistados 12 recomiendan al empleador aplicar la desconexión digital como un tema de prevención y de seguridad y salud en el trabajo; que de los 30 especialistas entrevistados 12 recomiendan al empleador implementar políticas internas en

las empresas orientadas a la desconexión digital; que de los 30 especialistas entrevistados 9 recomiendan al empleador tomar acciones y medidas para garantizar la desconexión digital de los trabajadores; que de los 30 especialistas entrevistados 1 recomienda al empleador aplicar campañas de salud, y finalmente, que de los 30 especialistas entrevistados 1 alega que el empleador no necesita ninguna recomendación.

Sin perjuicio de las respuestas obtenidas, se tiene también a nivel documental distintas opiniones y/o recomendaciones sobre la manera de cómo se debe garantizar la desconexión digital a fin de evitar las consecuencias negativas que pueda generar el uso indebido de las TIC, conforme se logra detallar en el siguiente cuadro:

Autor	Opinión y/o recomendación
<p>Francisco Trujillo Pons (2021)</p> <p>Título del documento: La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Según el autor, señala que lo recomendable sería que las empresas opten por tomar políticas empresariales que permitan garantizar el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, lo cual repercutiría en beneficios para este, toda vez que, al tener un trabajador con salud física y mental adecuada, será más productivo y generará mayores riquezas a la empresa al poder brindar un servicio o realizar una actividad de buena calidad. Por último, dependerá también de la voluntad propia del trabajador el que se haga valer su derecho a desconectarse de las TIC una vez culminada su jornada laboral. El trabajador debe ser consciente de las consecuencias psicosociales que puede traer consigo al no</p>

	<p>desconectarse de sus labores y no descansar una vez haya cumplido con su horario de trabajo.</p>
<p>Pierre-Henri Cialti (2017) Título del documento: El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?</p>	<p>El autor, en contraposición de lo dispuesto por la legislación francesa; señala que debería garantizarse la formación y sensibilización del uso de la desconexión digital en las políticas de la empresa, puesto que las mismas resultarían beneficioso para el empleador. Por este motivo, es que resulta vital que las empresas efectivicen la negociación colectiva y, de ser el caso, la redacción de la carta, a fin de disponer el uso correcto de las herramientas digitales, establecer los tiempos de descanso y garantizarlos; así como, el no sancionar al trabajador cuando utilice su derecho a desconectarse de las TIC. En ese sentido, el empleador debe otorgar un papel más protagónico al trabajador al momento de acordar los convenios colectivos, a fin de que ellos mismos determinen los periodos de desconexión digital para resguardar su derecho a la conciliación de la vida personal y familiar.</p>
<p>Miren Edurne Terradillos Ormaetxea (2019) Título del documento:</p>	<p>El autor hace un llamado al legislador español en que es necesario adaptar este derecho al marco ley de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo cual no se realizó. Por último, la carga de trabajo también se encontraría</p>

<p>El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica.</p>	<p>relacionado con el derecho a la desconexión digital, toda vez que es evidente que en la práctica ocurra que al trabajador se le asigne tareas o labores que sabe que no culminará en su jornada de trabajo, en consecuencia, es más que probable que trabaje por encima de la jornada laboral máxima de trabajo.</p>
<p>Ana Isabel Pérez Campos (2019)</p> <p>Título del documento: la desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?</p>	<p>La autora señala que, en cuanto a las modalidades de ejercicio de este derecho, vendría a ser la negociación colectiva la modalidad determinante para garantizar la desconexión digital, dado que esta viene a ser la que más fácilmente puede regular el contenido de este derecho y adaptar las medidas necesarias para formar y sensibilizar sobre la aplicación del derecho a la desconexión digital de acuerdo con la realidad empresarial que tenga cada empresa. Por último, da como recomendaciones las siguientes políticas internas que podrían aplicar el empleador: i) prohibición de comunicarse con el trabajador fuera de la jornada de trabajo, ii) la redirección de correos electrónicos para aquellos trabajadores que se encuentren en el goce de sus vacaciones, permisos o licencias y iii) avisos de alertas</p>

	<p>que permitan al trabajador que está laborando fuera de su horario de trabajo el desconectarse de sus labores.</p>
<p>Luis Aparcana Loza (2022)</p> <p>Título del documento: Limitación al contenido del derecho a la desconexión o inhibición digital.</p>	<p>El autor nos menciona que las políticas del empleador deben ser la vía idónea para lograr determinar los tiempos de descanso, como así también, para hacer efectivo la desconexión digital. Estas políticas deben ser establecidas por mandato de ley y por el cual se dispusiera que la elaboración de estas debería hacerse teniendo en cuenta la organización empresarial, así como el giro de la empresa del empleador; además de especificar o detallar los supuestos en el que el trabajador no debe responder órdenes, asimismo, el establecer las excepciones o casos de fuerza mayor donde se puede interrumpir la desconexión digital. Por último, estas políticas de desconexión digital ayudarían a que el empleador pueda identificar los riesgos y peligros del uso desmedido de las TIC, así como tomar las medidas correctivas que se apliquen en caso se transgreda el derecho a la desconexión digital.</p>
<p>Ignacio Camós Victoria & Alfredo Sierra Herrero (2020)</p> <p>Título del documento:</p>	<p>Los autores nos señalan que lo que debe de buscar el legislador para que no exista interrupción alguna con el descanso del trabajador, es la prohibición total de enviar órdenes fuera de la jornada de trabajo y no dejando</p>

<p>El derecho a la desconexión laboral: Un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y comunicación.</p>	<p>únicamente al trabajador con la potestad de responder o no estos mandatos. En ese sentido, la intervención del empleador para garantizar la desconexión digital se vería reflejado de la siguiente manera: 1) no obligar a sus trabajadores a responder comunicaciones de trabajo una vez haya culminado la jornada de trabajo; y, 2) que estas comunicaciones no lleguen al trabajador cuando esté en uso de su descanso; para dicho fin, se podrían utilizar mecanismos informáticos que logren dicho objetivo, los cuales podrían implementarse a través de las políticas internas de la empresa a fin de lograr una sensibilización sobre el uso de las TIC. Claro está que esto último podría dejarse de lado en los casos fortuitos o de fuerza mayor que pueda disponer el empleador.</p>
<p>Antonio Folgoso Olmo (2021) Título del documento: Capítulo VIII. El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito laboral</p>	<p>El autor nos menciona que lo que debe buscar la normativa española es que una vez reconocido el derecho y teniendo en claro los deberes preventivos, estos últimos no deben limitarse solo a que el trabajador labore dentro de la jornada de trabajo o que tenga la potestad de desconectarse, sino, también, se requiere por parte de la empresa un control específico en lo que respecta de la carga de trabajo y las responsabilidades asumidas en el trabajo, estableciendo para</p>

<p>especial de los abogados.</p>	<p>ello mecanismos de fiscalización. Asimismo, da de ejemplo las siguientes medidas preventivas: la distribución de tareas a fin de que varios profesionales asignados puedan asumir un trabajo determinado; establecimiento de mensajes con respuesta automática dirigida a clientes y dando a entender que no se atenderán preguntas fuera del horario de trabajo y la prohibición a los trabajadores de la empresa de realizar consultas o peticiones con el trabajo fuera del horario asignado, con la finalidad de que no se vulnere el derecho a la desconexión entre compañeros de trabajo.</p>
<p>Oscar Requena Montes (2020)</p> <p>Título del documento:</p> <p>Derecho a la desconexión digital: Un estudio de la negociación colectiva</p>	<p>El auto aborda la forma de garantizar la desconexión digital en España a través de la negociación colectiva y que, si bien esta forma de garantizarlo no es eficaz, puesto que está supeditada al acuerdo al que lleguen los representantes de los trabajadores con el empleador, toma como ejemplo las siguientes políticas de desconexión digital abordadas en convenios colectivos, como son: i) el “retraso entrega” de los correos electrónicos y la recomendación de no mandar instrucciones media hora antes de la salida, ni durante los fines de semana o vacaciones (<i>CC de Renault Retail Group Madrid</i>); ii) la abstención de parte de los superiores jerárquicos en requerir respuesta sus instrucciones remitidas</p>

	<p>(<i>CC de Telefónica Ingeniería de Seguridad</i>); iii) que las convocatorias de reuniones de trabajo se realicen teniendo en cuenta el tiempo que durarán y, de preferencia, no se extiendan más horas una vez finalizada la jornada de trabajo (<i>Acuerdo del BBVA sobre registro de jornada y desconexión digital</i>); iv) aquellos trabajadores que no se encuentren disponibles se logre programar una respuesta automática, indicando su situación y fechas en las cuales no estarán disponibles y se designe otro usuario al que puedan contactarse (<i>CC Orange Espagne SAU</i>); v) compromiso por parte de la empresa en llevar a cabo programas de formación y sensibilización sobre el uso correcto de las TIC (<i>CC Centro Farmacéutico SL</i>); vi) implementar las vías correspondientes para participación y consultas a favor de los trabajadores a fin escuchar o leer sus recomendaciones sobre las políticas de desconexión digital (<i>II CC Grupo Aramón</i>), y, vii) que las empresas asuman el compromiso de no tomar represalias ni sanciones contra el trabajador que haga uso efectivo de su derecho a la desconexión digital (<i>CC de SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España SAU</i>; y, <i>CC de Telefónica Ingeniería de Seguridad</i>)</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Fátima Arrivasplata Reyes (2022)</p> <p>Título del documento:</p> <p>Una crítica a la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en el Perú</p>	<p>La autora nos menciona que el empleador tiene como deber garantizar el pleno ejercicio del derecho a la desconexión digital, por consiguiente, debe tomar las medidas necesarias para lograr esa meta. Siendo así, se aborda las siguientes recomendaciones técnicas con características preventivas y organizativas: i) el bloqueo de notificaciones laborales, a través de aplicativos que permitan al trabajador desconectarse de sus labores y bloquear cualquier tipo de notificación que se intente remitirle; ii) el envío retardado de comunicaciones electrónicas, en caso se manden correos electrónicos fuera de la jornada de trabajo; iii) la configuración de respuesta automáticas, aplicable cuando el trabajador se encuentre de licencia o de vacaciones y, en general, ausente de su centro de labores; y, iv) implementación de mecanismos de desconexión automática de sistemas de supervisión remota, por el cual se busca contar con programas que logren desconectar al trabajador una vez haya cumplido con su jornada laboral, es decir, una vez cumplido con su horario de trabajo, el programa se apagará automáticamente.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: elaboración de propia de los coautores

3.3. Resultado N° 03

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 02: Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

3.3.1. Análisis de Fuente Documental

Tabla 27

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Entrevista a Mario Pasco Cosmópolis. Nueve Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Autor: Juan Carlos Girao La Rosa.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2011.

Principal aporte del autor:

La entrevista que se realiza al maestro en derecho laboral Mario Pasco Cosmópolis se logra colegir de las respuestas otorgados por el especialista, que la seguridad y salud en el trabajo es importante, puesto que el empleador debe cuidar de sus trabajadores, dejando en segundo plano factores como el generar riqueza, maquinarias, entre otros puntos relacionados con el funcionamiento de la empresa. Asimismo, en esta entrevista se menciona que lo que se busca con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es que

el empleador tome una actitud garantista y de vocación en proteger la salud de sus colaboradores. No es factible que existan riesgos en el trabajo que puedan terminar en accidentes o enfermedades en perjuicio de los trabajadores, esto tampoco es beneficioso para el empleador, por lo que, el principal perjudicado con estos sucesos viene a ser él mismo, al perder a un trabajador que resulta útil en el trabajo. En consecuencia, el empleador debe tomar conciencia de estos temas de seguridad y salud, así como, una vocación de querer prevenirlos, puesto que más allá que la norma busque sancionar al empleador, lo que busca la Ley es capacitar y difundir buenas prácticas y políticas en esta materia.

Comentario de los autores:

En este artículo se logra abarcar la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, en aras de su Ley. El doctor Mario Pasco Cosmópolis desarrolla la importancia no solo desde el enfoque preventivo del trabajador, sino, también, desde la perspectiva que resulta perjudicial al empleador, puesto que al tener un trabajador cuyo derecho a la salud se ha visto vulnerado no logrará rendir de la misma forma en el desarrollo de sus funciones, por ello se señala que el rol del empleador debe ser uno preventivo y garantista.

Fuente: Elaboración propia de los coautores**Tabla 28**

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Poder de Dirección y Derecho a la intimidad del trabajador con relación a su salud.

Autor: Luz Pacheco Zerga.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2010.

Principal aporte del autor:

El derecho a la intimidad también se relaciona con el manejo de los datos personales del trabajador, ello a raíz del proceso de selección o recopilación que realiza el empleador dentro de la relación laboral. No obstante, si bien el empleador ostenta, por medio de su poder de dirección, esta información, ello no significa que pueda utilizarla de manera discriminada y hasta en contra del trabajador, sino que debe ser empleada por éste en pleno respeto con el marco constitucional y legal. Siendo esto así, es que el derecho a la intimidad no solo debe abarcar un actuar pasivo, esto es, el impedir que el empleador vulnere su privacidad, por lo contrario, también debe cumplir un rol activo, puesto que se busca controlar el manejo de los datos personales al cual ha tenido acceso el empleador. Aunado a ello, es claro que, como todo derecho fundamental (no es un derecho absoluto), el mismo presenta excepciones, como viene a ser el caso de información del trabajador la cual se encuentra en archivos de datos que son de acceso público.

Comentario de los autores:

En este estudio, el autor comienza abordando que, si bien el empleador ostenta el poder de dirección que se le es otorgada por mandato constitucional como expresión del derecho a crear empresa, esto no significa que puede utilizar la información privada recolectada de sus trabajadores, siendo ello un límite a la facultad directriz del empleador.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 29

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: “Always on”. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0.

Autor: Mariola Serrano Argueso.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2019.

Principal aporte del autor:

El derecho al descanso ha sido reconocido alrededor de los últimos años, ya sea en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el descanso semanal, las vacaciones pagadas, horas de trabajo, trabajo nocturno entre otros; en la Declaración

Universal de los Derechos Humanos que establece 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 pagas; o en el Pacto de los Derechos Económicos y Sociales que menciona que todos los Estados miembros de la ONU deben procurar que toda persona goce de condiciones laborales dignas, como el descanso, al disfrute del tiempo libre, al límite de horas de trabajo y a vacaciones periódicas pagas. Asimismo, en el ámbito laboral, el uso de los medios digitales ha cambiado la manera en cómo se realizaba el trabajo tradicional, y ha creado otras modalidades como lo es el trabajo a distancia, sin embargo, el uso irresponsable de estos puede traer ciertas consecuencias como la transgresión de la delgada línea que separa la vida laboral y la vida personal. Si bien es cierto, que el uso de los medios digitales ayuda al trabajador a permanecer más tiempo en su domicilio que en su lugar de trabajo, esto también puede entenderse como que el trabajador pase más tiempo trabajando en su domicilio, lo cual podría traer ciertos perjuicios como la no disposición de su tiempo al descanso y libre disfrute. Aunado a ello, el trabajo a distancia le da al trabajador cierto grado de autonomía, pero lo lleva a una situación en la que debe permanecer siempre conectado a los medios digitales lo cual lo lleva a llevar una jornada extraordinaria como tener una mayor carga de trabajo.

Comentario de los autores:

Podemos apreciar, que la regulación del derecho al descanso ha sido reconocida no solo en el ordenamiento jurídico nacional, sino que también se ha reconocido a nivel internacional por diversos convenios celebrados por la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), asimismo, el derecho al descanso y otros derecho relacionados como el derecho al disfrute del tiempo libre, a vacaciones pagadas y a un jornada máxima legal también se encuentra reconocidos en la Declaración Universal de los Derecho Humanos. Por otra parte, la aplicación de las TIC en el trabajo ha hecho posible la realización del trabajo a distancia, no obstante, se ha evidenciado que el uso excesivo de estas puede traer algunas consecuencias, como es la afectación al derecho del descanso del trabajador, de manera que si bien el trabajador se encuentra realizando su labores desde un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, esto trae consigo que el trabajador se encuentra en más tiempo conectado a los medios digitales y teniendo una carga de trabajo desproporcional a las horas de trabajo que tiene, llevando muchas veces que este se pase de su jornada laboral máxima.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 30

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria.

Autor: José Eduardo López Ahumada.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2019.

Principal aporte del autor:

Es importante entender la diferencia que existe entre el tiempo que se trabaja y el tiempo de descanso, ya que hoy en día con la inserción de los medios digitales en el ámbito laboral, ha surgido la necesidad de incrementar los controles siendo que con los cambios que se van realizando en la manera de realizar las prestaciones de servicios viene consigo nuevas formas de vulnerar el derecho al descanso de los trabajadores. Dicho derecho se encuentra ampliamente reconocido en las legislaciones, convenios u otros organismos, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, de dichas leyes o convenios se puede entender que existe una obligación por parte del empleador de respetar y encargarse de que se cumpla el derecho al descanso que tiene los trabajadores con la finalidad de lograr el equilibrio que debería existir entre la vida laboral, la personal y la familiar. Es por ello, que existe una necesidad de regular la desconexión digital, puesto que, este derecho es la respuesta legal a la vulneración de los derechos de los trabajadores que realizan en las modalidades de trabajo como el teletrabajo y el trabajo remoto. Asimismo, este derecho busca el desarrollo tomando la cuenta los nuevos sucesos labores que suceden alrededor del mundo, así como las nuevas formas y sistemas de trabajo.

Comentario de los autores:

Con el uso de los medios digitales en el trabajo, la delgada línea que separa el horario de descanso y el horario de trabajo se ha ido desapareciendo, ocasionando un perjuicio a los trabajadores en relación con el derecho al descanso, al disfrute de su tiempo libre

y la conciliación de su vida familiar como profesional. Dichos derechos antes mencionados deberían ser respetados por el empleador y encargarse que sean cumplidos, sin embargo, en la práctica se aprecia que muchas veces el derecho al descanso no se cumple, es por ello por lo que surge la necesidad de regular la desconexión digital, a fin de resguardar los derechos de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 31

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso.

Autor: Cristóbal Molina Navarrete.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2017.

Principal aporte del autor:

Desde hace muchos años el derecho al descanso ha sido reconocido en diversos ordenamientos jurídicos, sin embargo, al encontrarnos en la era digital, ha surgido la problemática en poder delimitar el tiempo de trabajo con el tiempo de descanso. Es por ello, que el cumplimiento de la jornada de trabajo toma un papel muy importante para

lograr la armonía entre la pluralidad de derechos como lo son el derecho a la salud, al descanso, a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Comentario de los autores:

Con el avance de los medios digitales en el ámbito laboral, han ido surgiendo nuevas situaciones en donde se vulneran los derechos de los trabajadores, un ejemplo más claro es el derecho al descanso. Es por eso, que hoy en día resulta de suma importancia que se cumpla la jornada de trabajo a fin de que el trabajador consiga la armonía entre su vida profesional y personal.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 32

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales hacia una reconfiguración de derechos.

Autor: Raúl López Baelo.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2019.

Principal aporte del autor:

Con el avance de la tecnología, han ido cambiando la manera en cómo se desarrollan las relaciones laborales, uno ejemplo claro es el teletrabajo, el cual puede ser entendido como uno de los mayores cambios en la manera en que se desarrollan los trabajos, ayudando en aumentar la competitividad y productividad de las empresas, asimismo, con el uso de los medios digitales han ido transformando la manera en cómo se debe aplicar y como se puede prevenir la transgresión del derecho a la privacidad del trabajador. Siendo ello así, debe entenderse que el derecho a la intimidad es un derecho fundamental que tiene toda persona, sin embargo, este derecho no es absoluto ya que este puede ceder ante intereses legalmente justificables, además de que debe ser aplicado de manera proporcional y acorde a las normas del derecho laboral. Por otro lado, debe entenderse que la facultad de control y vigilancia empresarial, el cual puede definirse como las facultades de control que tiene el empleador para dictar ordenes e instrucciones, como también controlar y vigilar la adecuada función de los trabajadores, es legítima y plenamente lícita, siempre y cuando este vaya en contra del derecho a la intimidad del trabajador, es decir, que dichas facultades deben aplicarse solamente en el ámbito laboral.

Comentario de los autores:

Se ha generado grandes cambios en la manera de cómo se realizan los trabajos, un ejemplo es el trabajo a distancia. Asimismo, este avance ha ayudado en la competitividad y productividad de las empresas. También, se han ido generando nuevas formas en la que el empleador pueda ejercer su facultad de control y vigilancia sobre los trabajadores, sin embargo, en ocasiones el abuso de estas facultades viene a generar

ciertas vulneraciones en los derechos de los trabajadores, es por ello, que se recomienda que esta facultad, si bien es legítima, debe ser ejercida dentro de la legalidad y respetando los derechos de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 33

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Los derechos laborales digitales y su desarrollo en las políticas de la empresa como instrumento de información a los trabajadores.

Autor: Daniel Cifuentes Mateos.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2019.

Principal aporte del autor:

En España el derecho a la intimidad y uso de los dispositivos digitales ya se encuentra regulado en la Ley Orgánica de Protección de Datos, en donde se reconoce que los trabajadores tienen derecho a su privacidad en el uso de los dispositivos de digitales dados por la empresa, y que el empleador solo puede acceder a los datos de estos en dos supuestos, el primero cuando deba controlar y supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, y el segundo, con la finalidad de garantizar la

integridad de los dispositivos digitales dados por la empresa. Asimismo, a nivel jurisprudencial, se ha dado ciertos criterios que deben ser aplicados y exigidos al empleador, como: i) especificar en qué casos se van a utilizar los dispositivos entregado en la empresa, ii) la empresa debe especificar la utilización de los dispositivos digitales, ya sea solamente en el entorno profesional o si también va estar permitido aplicarlo en el entorno personal, iii) especificar el horario de utilización para fines personales y en qué casos se podría utilizar, y iv) el empresario deberá informar con anterioridad a los trabajadores sobre la supervisión de los dispositivos digitales a fin de salvaguardar la privacidad e intimidad de los trabajadores mismo sin excepción alguna, caso contrario, ante la ausencia del aviso previo por parte del empresario se supondrá la nulidad de toda la actuación realizada por la empresa, y la posibilidad de ser sancionado por la comisión de una infracción muy grave ante la transgresión de un derecho fundamental del trabajador.

Comentario de los autores:

En el ordenamiento jurídico de España, el derecho a la intimidad ya se encuentra regulado, asimismo, dicha ley nos dice que el empleador solamente puede acceder a los datos del trabajador en determinados supuestos, uno de ello es para controlar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador y el otro es para garantizar la integridad de los dispositivos identidad de la empresa. Asimismo, a nivel jurisprudencial, se ha dado ciertos criterios o acciones que el empleador deberá realizar a fin de garantizar el derecho a la intimida de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 34

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: La protección de datos en el entorno laboral.

Autor: María Del Rosario Rivera Sanclemente.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2012

Principal aporte del autor:

El derecho a la intimidad y privacidad está relacionado a la dignidad de la persona, en relación con que ésta sea respetada por el solo hecho de serla y que tenga las todas las posibilidades de desarrollarse en la sociedad. Asimismo, ésta garantiza un poder jurídico al individuo sobre la difusión de cualquier información relevante sobre él o sobre su familia ante terceros. Aunado a ello, sostiene que el derecho a la intimidad de los trabajadores hace frente al poder de dirección del empresario, el cual muchas veces puede ser usado de manera desproporcional, ya que si bien es facultad del empleador tomar medidas para la supervisión y control del cumplimiento de las obligaciones del trabajador, esta facultad debe darse de manera lógica y respetando todos los derechos que tengan los trabajadores.

Comentario de los autores:

El derecho a la intimidad y privacidad es un derecho de las personas y, por ende, corresponde también a los trabajadores, y trata sobre la difusión de cualquier información relevante sobre el trabajador o sobre su familia ante terceros. Agregando, el autor nos señala que una manera de hacer frente el poder de dirección del empresario es mediante el ejercicio del derecho a la intimidad de los trabajadores, ya que muchas veces, el empleador hace uso de su poder de dirección de manera desproporcional y fuera de los parámetros permitidos por ley.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 35

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales.

Autor: Amanda Moreno Solana.

Tipo de fuente documental: Artículo.

Año de publicación: 2022.

Principal aporte del autor:

El uso de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito laboral han traído consecuencias en la salud para los trabajadores, es por eso por lo que surge la

necesidad de plantear y revisar nuevos enfoques en materia de prevención de riesgo laborales, más en concreto, los riesgos de tipo psicosocial. Con la implementación de las TIC se ha permitido que los trabajadores realicen trabajo a distancia, realizando sus actividades en lugares diferente a su centro de trabajo facilitando el horario de los trabajadores en relación con los temas familiares, profesionales y personales, sin embargo, con la realización de esta modalidad de trabajo también ha traído ciertos problemas hacia los trabajadores como la dificultad de poder separar el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. Antes estos problemas, es que surge la desconexión digital como una medida de protección a la salud laboral psicológica de los trabajadores que realizan sus labores a través de los medios digitales.

Comentario de los autores:

En el ámbito laboral, la aplicación de las TIC ha producido ciertas consecuencias a la salud de los trabajadores, siendo así, es que nace la necesidad de replantearse la visión de los riesgos laborales ante esta era digital. Un ejemplo es el trabajo a distancia, que, si bien ayuda al trabajador a tener una mejor flexibilidad de su tiempo, también trae consigo la dificultad de separar el tiempo de ocio y el tiempo de trabajo, ocasionando así problemas psicosociales al trabajador.

Fuente: Elaboración propia de los coautores**Tabla 36**

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: La “conectividad” el trabajador: Análisis desde una óptica preventiva.

Autor: Francisca Fernández Prol.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2021.

Principal aporte del autor:

Actualmente la hiperconectividad no es un tema que solo se aplica a los trabajadores que realizan trabajo a distancia, sino que también es un problema que afecta a los trabajadores que realizan trabajo presencial y que vienen ejerciendo funciones fuera de su jornada laboral, ya sea después de haber finalizado su horario de trabajo, en los fines de semana o en vacaciones. Al estar siempre conectado a los medios digitales trae como consecuencia ciertas vulneraciones a los derechos de los trabajadores, una de estas es la afectación a su derecho a la salud, el cual se ve reflejado con la afectación de tiempo de descanso del trabajador ocasionando un constante desgaste físico como mental y problemas psicosociales como el tecnoestrés. Además, señala la autora, el tema de la hiperconectividad debe abordarse desde una perspectiva preventiva, en donde el empleador debe tomar un rol proactivo y aplicar ciertas medidas a fin de garantizar el derecho al descanso del trabajador como también su derecho a la salud, asimismo, el empleador debe hacer uso de herramientas que tenga a su disposición para garantizar la interrupción de la comunicación que existe entre el empleador y el trabajador fuera

de su jornada, ya que no bastaría con el solo reconocimiento del derecho de los trabajadores a no responder los mensajes del empleador fuera de su horario de trabajo. Finalmente, el empleador debe promover la formación en el uso de los medios digitales en los trabajadores con la finalidad de propagar el uso razonable y saludable de los medios digitales.

Comentario de los autores:

La autora nos menciona la necesidad que hay de regular la desconexión digital para los que trabajan de manera presencial, puesto que están expuestos al uso inadecuado de las TIC, al provocar que el trabajador siga laborando fuera de su jornada de trabajo. Aunado a ello, resalta la autora las distintas afectaciones que genera la hiperconectividad, como es vulnerar el derecho al descanso y a la salud. Por último, el empleador debe adoptar una postura y/o conducta promotora y preventiva de riesgos psicosociales en el marco del uso de las tecnologías.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

Tabla 37

Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

Datos:

Título del artículo: Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo.

Autor: Renata Rappaccioli Salinas, Fabiola Hernández Flores y Allison Zamora Madrigal.

Tipo de fuente documental: Revista.

Año de publicación: 2021.

Principal aporte del autor:

La aplicación del trabajo a distancia ha sido una opción innovadora para todas las empresas, sin embargo, con el uso constante de los medios digitales han ido apareciendo ciertas enfermedades o aflicciones para los que realizan esta modalidad. Si bien, la aplicación del trabajo a distancia brinda la ventaja de tener una mayor flexibilidad del horario de trabajo, también hace difícil delimitar las horas de trabajos pactadas, en consecuencia ocasiona ciertas afectaciones a la salud de los trabajadores como por ejemplo a la salud visual ocasionada por la exposición de la luz azul emitida por los aparatos electromagnéticos, el dolor lumbar ocasionado por estar constantemente en una posición durante horas, el tecnoestrés, el cual es el estado psicológico negativo que se relaciona al uso de las TIC y el síndrome de burnout, el cual es un estado de agotamiento físico, emocional que tiene consecuencias en el autoestima y se ocasiona depresiones profundas.

Comentario de los autores:

Los autores nos señalan que el uso excesivo de las TIC ha llevado a que los trabajadores padezcan de ciertas afecciones al momento de realizar sus labores continuamente, tomando en cuenta que muchas veces los trabajadores siguen laborando después de haber cumplido con su jornada laboral, lo que puede producir ciertas consecuencias en su salud por la desproporcional carga de trabajo que el empleador le asigna.

Fuente: Elaboración propia de los coautores

3.3.2. De las entrevistas

Se entrevistó un total de treinta (30) especialistas en la materia laboral, con la finalidad de recolectar información para el presente trabajo de investigación, en lo cual nos dieron los siguientes resultados con relación al objetivo específico N° 02:

En la pregunta E): A criterio de usted, ¿Cuáles serían los derechos que se encuentran comprometidos con la desconexión digital?

Tabla 38

A criterio de usted, ¿Cuáles serían los derechos que se encuentran comprometidos con la desconexión digital?

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
ANTHONNY RUBEN VERASTEGUI LUY	El derecho a la intimidad del trabajador se ve vulnerado porque una vez que sale de trabajar el empleador lo contacta y no le permite realizar sus actividades personales o familiares. También se vulnera su derecho al descanso y la salud, ambos van de la mano porque al no dejar recuperar sus fuerzas al trabajador luego de una jornada laboral, le está también perjudicando su salud física y mental, ello también generando consecuencias negativas en el empleador.
ANGELA LUCERO	El derecho a la desconexión digital está relacionado con

ALVARADO PÉREZ	diversos derechos de los trabajadores, un ejemplo sería el derecho a la intimidad y privacidad, al disfrute del tiempo libre y a su derecho al descanso.
ARELY CASTRO MEZA	El derecho a la privacidad, a la salud, al descanso y a la seguridad y salud en el trabajo.
CARLA ALIAGA FERNÁNDEZ	Está vinculado con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, al descanso y a la intimidad personal y familiar.
CARMEN DEL PILAR MADUEÑO TUNQUE	Con el derecho al descanso, a la salud e intimidad personal y familiar. La desconexión digital al ser interrumpida por el empleador lo que genera es que se vulnere estos derechos del trabajador.
CLARIZA CANCHARI QUISPE	Está comprometido con el derecho al descanso, el derecho a la salud y el derecho a la intimidad personal y familiar.
DANUSKA MAVILA ROMANI	La desconexión busca resguardar derechos como son a la salud, descanso, jornada máxima de trabajo, privacidad y seguridad y salud en el trabajo.
ENMANUEL LUNA ROSILLO	El derecho a la seguridad y salud en el trabajo, al descanso y a la privacidad.
FÁTIMA ARRIVASPLATA REYES VELZCO	Principalmente, el derecho al descanso y limitación de la jornada, el derecho a la privacidad y protección de datos personales, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo

	y el derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar.
JAHAYRA REATEGUI OTERO	Son el derecho a la salud, al descanso, a la privacidad, a la protección de datos personales y la seguridad y salud en el trabajo.
JESÚS ANTONIO BARRUTIA SÁNCHEZ	En mi opinión, los derechos que se encuentran comprometidos con la desconexión digital serían el derecho al descanso, el derecho a la salud, el derecho a la intimidad y el derecho a la jornada máxima.
LADY VANESSA PAJUELO PANIORA	Busca resguardar los derechos al descanso, a la salud, a la intimidad personal y la seguridad y salud en el trabajo.
LUIS MANUEL INCA PAREDES	El derecho a la salud, el derecho al descanso y el derecho a la intimidad.
LUCY PEVES COTAQUISPE	Está relacionado con el derecho a la salud, al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y a la intimidad personal y familiar.
MARÍA CALDERÓN ALVARADO	El derecho al descanso, puesto que con las nuevas tecnologías interrumpen el descanso del trabajador cuando se les llama por teléfono o se les envía el correo electrónico. Otro derecho sería el de la salud, porque se les genera fatiga y estrés a los trabajadores.

<p>MELISA SUSANA CARIGA ROJAS</p>	<p>El derecho a la salud, al descanso, a la intimidad y a la jornada máxima de trabajo.</p>
<p>RICARDO DANY PICHILINGUE VELAZCO</p>	<p>La desconexión digital se encuentra vinculado con los derechos al descanso, al salud e intimidad personal y familiar. También, se habla que buscar resguardar los datos personales e informáticos del trabajador. Asimismo, se encuentra relacionado con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, que son importantes en la relación laboral, dado que a través de este el empleador se encuentra obligado a realizar políticas de esta materia.</p>
<p>ROLANDO LÓPEZ CANCHO</p>	<p>Serían el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho al descanso y el derecho a la intimidad personal y familiar, además del derecho a la protección de datos personales.</p>
<p>ROSMERY PAUCARPOMA PORTUGAL</p>	<p>Los derechos al descanso y a la salud, porque los trabajadores al no poder descansar de forma adecuada esto provoca que padezcan enfermedades físicas y hasta mentales, porque el empleador no los deja de contactar o mandar requerimientos de trabajo.</p>
<p>RUDDY LUJÁN RAMOS</p>	<p>Trae consecuencias en la seguridad y salud en el trabajo, en el acceso al trabajo (pues trae intención de renuncia) y</p>

	a la recreación con el goce pleno de su vida personal y familiar.
TREYSI GAVILÁN RIPAZ	A la salud, la intimidad personal y familiar, a la seguridad y salud en el trabajo y al descanso.
WILLIAMS JORGE SAN MIGUEL TASAYCO	Se encuentra relacionado con la salud, intimidad personal y familiar y al descanso de los trabajadores.
YVANOVA CONSUELO VEGA VALVERDE	El derecho a la salud, al descanso, a la conciliación de la vida personal y familiar y a la seguridad y salud en el trabajo.
ZULMA ESMERALDA PALOMINO	A mi apreciación, el derecho a la desconexión digital se encuentra relacionado con un conjunto de derechos que gozan los trabajadores, como son el derecho a la salud, el derecho al descanso y al disfrute de su tiempo libre, a la privacidad de su intimidad y a su derecho a la seguridad y a la salud.
GLADYS ELENA CUYA BERROCAL	Está relacionado con el derecho al descanso, a la intimidad personal y familiar, a la jornada máxima de trabajo, a la salud y a la seguridad y salud en el trabajo.
LODIMER FREDY BARTOLO	La intimidad personal y familiar.

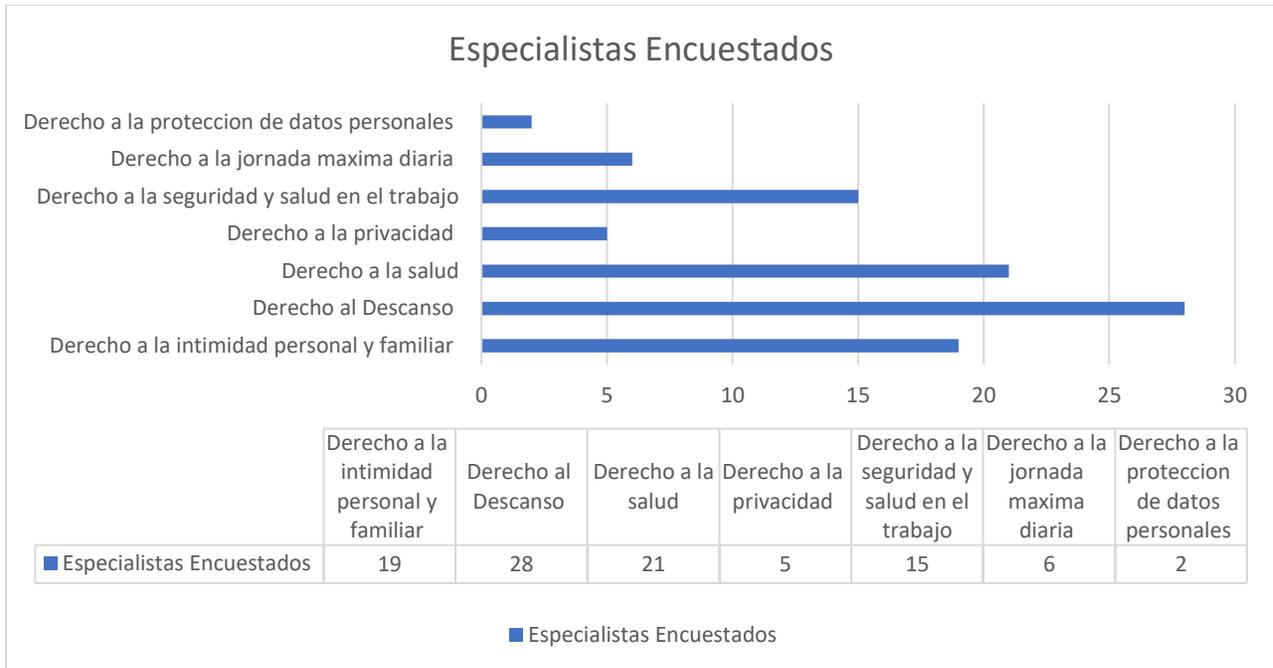
SANTIAGO	
LIZBET VANESSA SALAZAR RIOJA	Al descanso, a la salud y a la intimidad personal y familiar.
RENATO RONCAL BRICEÑO	Es super simple, el trabajador tiene un horario de trabajo de acuerdo con la ley laboral, si terminado su horario, el empleador quiere hacer uso del trabajo del trabajador, de acuerdo a ley debe ser acordado por ambas partes y el empleador debe pagar horas extra. El problema es que esto no lo cumple ni los mismos jueces ni SUNAFIL.
ZULEMA CAYTANO CABRERA	A la salud, a la intimidad y al descanso.
LUCIO EUGENI NEYRA VALDIVIA	A la jornada de trabajo, a la salud, al descanso y la privacidad.
<p>Interpretación de las posturas: De la totalidad de respuestas obtenidas, los especialistas en la materia laboral consideran que el derecho a la desconexión digital se encuentra comprometido con los siguientes derechos: a la salud, al descanso, a la privacidad, a la intimidad personal y familiar, a la protección de datos personales, a la seguridad y salud en el trabajo, al disfrute del tiempo libre y jornada máxima de trabajo. Siendo que, para la presente investigación, se analizará la transgresión de los derechos fundamentales al descanso, a la salud, a la intimidad personal y familiar y a la seguridad y salud en el trabajo.</p>	

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

3.3.3. Guías de entrevista en porcentaje

Ilustración 5

3.3.3.1. Resultado en porcentaje de la pregunta: ¿Cuáles serían los derechos que se encuentran comprometidos con la desconexión digital?



Interpretación: De la gráfica, se observa los siguientes datos: Que de los 30 especialistas entrevistados 28 consideran que el derecho al descanso se encuentra comprometido dentro de la desconexión digital; asimismo, 21 especialistas consideran que el derecho a la salud se encuentra comprometido dentro de la desconexión digital; 19 entrevistados consideran que el derecho a la intimidad personal y familiar se encuentra comprometido dentro este derecho; que 15 de los abogados entrevistados consideran que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo se encuentra comprometido dentro de la desconexión digital; que 6 especialistas consideran que el derecho a la jornada máxima diaria se encuentra comprometido dentro de este nuevo derecho; que 5 de los entrevistados consideran que el derecho a la privacidad se encuentra comprometido dentro de la

desconexión digital y finalmente, que de los 30 especialistas entrevistados se observa que 2 consideran que el derecho a la protección de datos personales se encuentra comprendido dentro de la desconexión digital.

En la pregunta F): A criterio de usted, ¿Considera que la desconexión digital sirve como instrumento para tutelar estos derechos fundamentales de los trabajadores?

Tabla 39

Posturas a favor: A criterio de usted, ¿Considera que la desconexión digital sirve como instrumento para tutelar estos derechos fundamentales de los trabajadores?

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
ANTHONNY RUBEN VERASTEGUI LUY	Ante estos nuevos escenarios que se presentan en las relaciones laborales, donde las tecnologías han provocado grandes cambios, sobre todo efectos negativos, considero que este derecho sirve como apoyo para resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, como son al descanso, la salud, la intimidad personal y familiar.
ANGELA LUCERO ALVARADO PÉREZ	Considero que la desconexión digital funciona como una medida para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que este nuevo derecho ayuda a reforzar el cumplimiento de los derechos al descanso, a la salud y la intimidad de trabajador.
ARELY CASTRO	Considero que sí, porque tomando de ejemplo a España,

<p>MEZA</p>	<p>existen distintos convenios colectivos y políticas internas donde se busca garantizar la desconexión digital de los trabajadores a fin de proteger sus demás derechos fundamentales.</p>
<p>CARLA ALIAGA FERNÁNDEZ</p>	<p>Sí, porque ante este estado de constante conectividad, es necesario que el legislador vea la realidad que afrontamos los trabajadores presenciales, que también nos encontramos expuestos a estar permanentemente conectados y no logramos desconectarnos de nuestras labores, es por ello que es necesario este nuevo derecho.</p>
<p>CARMEN DEL PILAR MADUEÑO TUNQUE</p>	<p>Considero que sí, porque a nivel de Europa, como son España y Francia, se ha visto casos donde empresas que, a través de sus convenios colectivos, han decidido reconocer y garantizar este derecho, porque saben que es beneficioso para la empresa el contar con un trabajador que recuperó todas sus energías y, por ende, es más productivo.</p>
<p>CLARIZA CANCHARI QUISPE</p>	<p>Claro que sí, este derecho reivindica la lucha de los trabajadores ante el poder abusivo del empleador, al considerar al trabajador solo como una herramienta de trabajo, olvidando el empleador que se trata de un ser humano que merece respeto de sus derechos laborales.</p>

<p>DANUSKA MAVILA</p> <p>ROMANI</p>	<p>Claro que sí, y esto porque conforme avanza la sociedad, los escenarios de vulneración de derechos de los trabajadores van cambiando, entonces a raíz de ello es que nace este derecho a desconectarse digitalmente, en vista que se emplearon de forma incorrecta las TIC y ante ello surge la desconexión digital para poner un alto a este actual vulneratorio de derechos.</p>
<p>ENMANUEL LUNA</p> <p>ROSILLO</p>	<p>Sí, y esto debido a que este derecho aparece a raíz del uso desmedido de las TIC, lo cual evidenciaron que derechos como los mencionados en la respuesta anterior, se creía que el marco legal que las resguardaba en su totalidad era suficiente, sin embargo, el avance tecnológico ha demostrado lo contrario, es en ese contexto que nace la desconexión digital a fin de tutelar y revindicar los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>
<p>FÁTIMA</p> <p>ARRIVASPLATA</p> <p>REYES VELZCO</p>	<p>Conforme he señalado en la pregunta A), considero que la desconexión digital es instrumental al disfrute de los derechos fundamentales anteriormente enunciados, pues, en términos sencillos, el proveer al trabajador de un intervalo de aislamiento digital respecto de los asuntos laborales, le garantiza la posibilidad de disfrutar de su tiempo vital o de descanso, al tiempo que representa una</p>

	<p>limitación frente a la televigilancia empresarial en aras de salvaguarda de la privacidad, le permite conciliar ambas facetas, la del trabajo y la vida personal o familiar, y algo no menos importante, reduce o previene la aparición o agudización de riesgos psicosociales, ya que restringe en cierta manera el uso excesivo de las NTICs aplicadas a fines profesionales.</p>
<p>JAHAYRA REATEGUI OTERO</p>	<p>Sí, y esto debido a que la desconexión digital sirve como apoyo para resguardar los derechos fundamentales mencionados anteriormente que, en vista de esta nueva actualidad digital, vienen siendo vulnerados por un uso irrazonable y desproporcional del poder de dirección del empleador.</p>
<p>JESÚS ANTONIO BARRUTIA SÁNCHEZ</p>	<p>En mi consideración, la regulación de la desconexión digital sirve como una garantía para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, por lo cual es de gran importancia aplicarlo hacia todos los trabajadores.</p>
<p>LADY VANESSA PAJUELO PANIORA</p>	<p>Sí, porque lo que busca la desconexión digital, es reivindicar la lucha del trabajador frente al poder de dirección del empleador que ha vulnerados derechos como son a la salud, al descanso y a la intimidad personal y familiar.</p>

<p>LUIS MANUEL INCA PAREDES</p>	<p>Claro que sí, y esto porque este derecho ayuda a resguardar los demás derechos fundamentales del trabajador, es decir, logra garantizar que sean protegidos en aras de que el empleador tenga un freno por usar de manera inadecuada las TIC.</p>
<p>LUCY PEVES COTAQUISPE</p>	<p>Sí es un instrumento que coadyuva a que derechos fundamentales como son los ya mencionados en la pregunta E. puedan ser resguardados y garantizados. Por ello se dice que es un derecho instrumental que ante esta nueva era digital que se vive, ha nacido la desconexión digital como instrumento o herramienta que beneficie al trabajador frente a los actos arbitrarios que pueda cometer el empleador al utilizar las TIC de forma desmedida, solo importándole generar riquezas y dejando de lado el aspecto humano que tienen sus trabajadores.</p>
<p>MARÍA CALDERÓN ALVARADO</p>	<p>Considero que sí, porque ayuda a resguardar o reivindicar la lucha de los trabajadores para que se les respete su derecho al descanso y a la salud ante este nuevo contexto de tecnologías. asimismo, sirve como un freno ante el uso desproporcional del poder de dirección del empleador al momento de utilizar de manera inadecuada las TIC.</p>

<p>MELISA SUSANA CARIGA ROJAS</p>	<p>Pienso que sí, porque si bien ya hay leyes y normas que regulan los distintos derechos que abarca la desconexión digital, hoy en día queda claro que las nuevas tecnologías han vulnerado ya el marco legal que existe, siendo necesario un nuevo derecho que logre reivindicar los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>
<p>RICARDO DANY PICHILINGUE VELAZCO</p>	<p>Sí sirve como instrumento, puesto que ante estos cambios que afrontan los trabajadores con la llegada de las nuevas tecnologías, es necesario la desconexión digital, como derecho que resguarda los derechos fundamentales de los trabajadores ante el uso desproporcional del trabajador al utilizar su poder de dirección de forma inequívoca.</p>
<p>ROLANDO LÓPEZ CANCHO</p>	<p>Claro que sí, porque en esta época donde las TIC se presentan cada vez con más frecuencia, es necesario contar con nuevos derechos (la desconexión digital) que ayuden como herramienta o garantía para resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores ante el uso abusivo de poder de dirección del empleador.</p>
<p>ROSMERY PAUCARPOMA PORTUGAL</p>	<p>Pienso que sí, porque a pesar de que existe un marco legal que resguarda estos derechos, las nuevas tecnologías han venido a perjudicar a los trabajadores en vez de</p>

	beneficiarlos, entonces evidencia que nuestra legislación actual no regulariza los supuestos de hecho en estos casos.
RUDDY LUJÁN RAMOS	No cabe duda, pues su regulación y sanción por su no cumplimiento, coadyuvaría a que disminuyan los problemas ocasionados por la adicción y mal uso de las TIC (físicas y psicológicas-personales y colectivas), marcando un límite entre la vida personal y laboral y/o profesional, velando por derechos fundamentales de rango constitucional como lo son al trabajo, a la salud, la familia, la recreación, etc.
TREYSI GAVILÁN RIPAZ	Pienso que sí, porque este derecho se crea a raíz que derechos como son a la salud, a la intimidad personal y familiar y al descanso se vieron totalmente vulnerados por el uso inadecuado de las TIC, entonces, es que nace la desconexión digital a fin de resguardar estos derechos y frenar el uso abusivo del poder de dirección del empleador.
WILLIAMS JORGE SAN MIGUEL TASAYCO	Sí, porque las leyes que tenemos actualmente no resguardan totalmente a los trabajadores, por lo que se necesita de la desconexión digital que sirva como herramientas en pro de tutelar a los trabajadores ante esta nueva realidad donde el empleador abuso de su facultad de dirección.

<p>YVANOVA CONSUELO VEGA VALVERDE</p>	<p>Sí, porque garantiza que los derechos fundamentales de los trabajadores no se vean vulnerados por el mal uso de las TIC. de esta manera, la desconexión digital sirve como instrumento que limita el uso desproporcional del poder de dirección del empleador.</p>
<p>ZULMA ESMERALDA PALOMINO</p>	<p>En mi opinión, si considero que el derecho a la desconexión digital funciona como un instrumento que sirve para proteger los derechos de los trabajadores que hoy en día se ven muchas veces vulnerados.</p>
<p>LODIMER FREDY BARTOLO SANTIAGO</p>	<p>El derecho a la desconexión digital tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del equipo humano, brindando espacios para el descanso, con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral.</p>
<p>RENATO RONCAL BRICEÑO</p>	<p>Sí sirve, pero principalmente para que SUNAFIL pueda cobrar multas, no para proteger los derechos de los trabajadores; ya que no son cumplidos por ninguna entidad pública ni privada.</p>
<p>Interpretación de las posturas: Hay un total de 26 especialistas que consideran que la desconexión digital sirve como un instrumento para garantizar la aplicación o resguardo de los derechos fundamentales abordados en la pregunta anterior de la Guía de Entrevista, y esto porque ante el nuevo escenario que se presenta en las relaciones</p>	

laborales, se ha logrado determinar que las TIC han conseguido lo contrario a su fin, es decir, han perjudicado más al trabajador en vez de coadyuvar al desarrollo de sus labores y esto principalmente por un actuar negligente del empleador al ver a sus trabajadores únicamente como fuentes de riqueza. Es por ello que el derecho a la desconexión digital nace como un derecho que reivindica los derechos fundamentales de los trabajadores en este escenario de era digital, a fin de garantizar el pleno cumplimiento de estos derechos que tanto les costó a los trabajadores conseguirlos.

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

Tabla 40

Posturas en contra: A criterio de usted, ¿Considera que la desconexión digital sirve como instrumento para tutelar estos derechos fundamentales de los trabajadores?

ENTREVISTADO	POSTURAS EN CONTRA
<p style="text-align: center;">GLADYS ELENA CUYA BERROCAL</p>	<p>Como ya desarrollé en las preguntas A) y B), considero que no, porque lo que debe buscar el legislador es reforzar las instituciones jurídicas con las que ya contamos. Para esto debe haber una mejor actuación de la SUNAFIL como entidad fiscalizadora que vela por el cumplimiento de las normas laborales.</p>
<p style="text-align: center;">LIZBET VANESSA SALAZAR RIOJA</p>	<p>No, y esto porque no es necesario un nuevo derecho para resguardar los que ya tenemos. Lo que se debe buscar es garantizar y fortalecer nuestro marco jurídico existente. La</p>

	<p>solución no está en regular nuevos derechos, porque el problema no está en reconocerlos, sino en garantizarlos, lo cual no ocurre acá en el Perú al tener un sistema de fiscalización que no se sujeta a la realidad y por la pésima cultura laboral que se tiene sobre respeto a los derechos laborales.</p>
<p>ZULEMA CAYTANO CABRERA</p>	<p>En teoría se podría decir que sí, pero como bien ya señalé, su regulación no es necesaria, porque ya contamos con derechos que resguardan a los trabajadores en los escenarios que busca entrar a tallar la desconexión digital.</p>
<p>LUCIO EUGENI NEYRA VALDIVIA</p>	<p>No, porque los trabajadores ya cuentan con derechos que los resguardan y como bien ya señalé, lo que se debe hacer es fortalecer a la SUNAFIL para que se haga valer los derechos de los trabajadores y no regular más derechos cuando se tiene un marco legal que lo regula.</p>
<p>Interpretación de posturas: Hay un total de 4 especialistas que consideran a la desconexión digital como innecesaria y, por lo tanto, no es un derecho instrumental, ya que actualmente se cuenta con un marco jurídico que resguarda los derechos fundamentales de los trabajadores y lo que debería de buscar el legislador es reforzar nuestras instituciones jurídicas, así como, fortalecer el aspecto fiscalizador de la SUNAFIL para vigilar que el empleador cumpla la ley.</p>	

Fuente: guía de entrevistas a expertos en materia laboral

Ilustración 6

3.3.3.2. *Resultado en porcentaje de la pregunta: ¿Considera que la desconexión digital sirve como instrumento para tutelar estos derechos fundamentales de los trabajadores?*



Interpretación: De la gráfica, se observa que la mayoría de los especialistas entrevistados -26 abogados- consideran que la desconexión digital sirve como instrumento para tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores, en contraste, se observa que existe un porcentaje menor -4 abogados- que consideran que la desconexión digital no serviría como instrumento para tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Limitaciones

El presente trabajo de investigación presentó las siguientes limitaciones para su desarrollo:

- Escasa información con relación a la desconexión digital a nivel nacional.
- Poco acceso a la información física, esto a raíz de la pandemia Covid-19.
- Restringido acceso a material académico por medio de plataformas digitales.
- Límite con los horarios de los coautores del presente trabajo, debido a temas laborales y extralaborales.

4.2. Implicancias

Conforme a lo desarrollado en la presente investigación, se logra determinar las siguientes implicancias:

- **Implicancia teórica:** El presente trabajo se realiza con la finalidad de aportar mayores conocimientos teóricos y prácticos en la ciencia del Derecho, en específico en el derecho laboral, sobre la situación actual que viven los trabajadores que realizan trabajo presencial ante el uso inadecuado de las TIC y, en consecuencia, se necesita de una regulación específica que resguarde a estos trabajadores en aras de proteger sus derechos fundamentales y evitar posibles riesgos psicosociales en el trabajo.
- **Implicancia práctica:** El trabajo se realiza porque en la actualidad la normativa que regula la desconexión digital aplica únicamente para teletrabajadores, dejando en un vacío legal a los que laboran de manera presencial, puesto que también están expuestos a los posibles riesgos psicosociales que pueden derivarse del uso inadecuado de las TIC a través del poder de dirección del empleador.

- **Implicancia metodológica:** La presente investigación brinda información académica que puedan contribuir con investigaciones futuras sobre el tema de investigación o temas relacionados a esta, así como, logren acrecentar mayores conocimientos y posibles soluciones a la problemática formulada en el presente trabajo.

4.3. Discusión

Se realizó el planteamiento, análisis y confrontación de posturas de la discusión con relación al objetivo general y los dos (02) objetivos específicos, tomando como base: i) los antecedentes, ii) las bases teóricas y iii) los resultados:

4.3.1 Discusión en función al Objetivo General: Determinar la necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial.

4.3.1.1 Del análisis de la fuente documental

Del análisis realizado, aceptamos la hipótesis general planteada, toda vez que se ha logrado determinar que existe la necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial se fundamenta en que estos empleados también se encuentran expuestos ante el uso inadecuado de las TIC y los riesgos psicosociales que trae consigo vulnerando así sus derechos fundamentales como son el derecho al descanso, a la salud, y a la conciliación de la vida personal y familiar. Es en ese contexto, que surge la necesidad de que el derecho a la desconexión digital cuente con una regulación específica y se aborde dentro de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en el sector público y privado.

En ese sentido, compartimos las posturas de Megino y Lanzadera (2022), Naranjo (2017), Gutiérrez (2020), García (2020), Távara y Chira (2020), Gonzáles (2019) y Cialti (2017), puesto

que la desconexión digital es un derecho instrumental, dado que está dirigido a resguardar y garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores a fin de que no sean vulnerados y tengan pleno goce de estos. En ese sentido, este derecho busca que el trabajador una vez haya culminado su jornada de trabajo, pueda desconectarse de los medios digitales que lo mantienen conectado a su trabajo, esto con el fin de descansar, gozar de su privacidad y ver sus asuntos personales y familiares, sin la angustia de volver a ser contactado por su empleador para que vuelva a desarrollar funciones o que puedan tomar represalias contra este. Por otra parte, este derecho también se impone como un deber para el empleador, dado que se busca que el empleador no remita ninguna instrucción u orden de trabajo fuera de la jornada laboral, por el contrario, se le exige que garantice la desconexión digital a través de políticas internas donde se logre racionalizar el uso de las TIC, así como, el tomar medidas de formación y sensibilización sobre el uso correcto de las herramientas tecnológicas. En ese sentido, se logra colegir que la desconexión digital, es un derecho que le asiste a los trabajadores sin importar que modalidad de trabajo realicen y teniendo en cuenta que busca resguardar sus derechos fundamentales y evitar posibles riesgos psicosociales; en consecuencia, podemos hablar de que este nuevo derecho también se presenta como un límite al poder de dirección del empleador, al poner un alto a su facultad directriz al requerir el cumplimiento de órdenes laborales.

Asimismo, cabe resaltar las posturas de López (2022) y Ramos (2022), dado que, si bien la desconexión digital se reguló en un inicio para trabajadores remotos y hoy está regulado para teletrabajadores, este derecho instrumental también le debe de asistir a los trabajadores presenciales, dado el grado de hiperconexión a los que se encuentran expuestos y que hoy en día el avance tecnológico está presente en nuestro día a día. Además, se debe tomar como modelo a las legislaciones internacionales como la francesa y española, donde el derecho a la desconexión

digital les corresponde a todos los trabajadores sin importar si laboran a distancia, siendo el único requisito que el desarrollo de sus funciones se encuentre la aplicación de las TIC, en contraste con las legislaciones sudamericanas como son la chilena y argentina donde la desconexión le es aplicable únicamente a los trabajadores a distancia (teletrabajadores).

Es por ello que, resulta relevante las posturas de Geldres (2021), Arrivasplata (2022), García (2020), Terradillos (2019) y Pérez (2019), ya que la necesidad de regular la desconexión digital tiene como base el estado de hiperconectividad que presentan los trabajadores, los riesgos psicosociales a los que pueden padecer y la vulneración de sus derechos fundamentales. Esta es una realidad que afrontan los trabajadores que laboran de forma presencial, al estar conectados largas horas en el trabajo y no poder disfrutar de su tiempo de ocio y al estar expuestos a cualquier tipo de requerimiento laboral por parte del empleador. Como bien se ha abordado, la solución no está en interpretar la normativa actual, ya que, ante esta nueva era digital, ha quedado evidenciado que el uso inadecuado de las TIC ha destruido la frágil línea que divide la vida personal del trabajador con su vida laboral, en consecuencia, la ciencia del Derecho no puede ser ajena a esta realidad y, por el contrario, debe de adaptarse a los nuevos escenarios vulneratorios de los derechos de los trabajadores y tener en claro que si bien se pensó que estos derechos fundamentales se lograron conquistar en su oportunidad, la era tecnológica ha demostrado todo lo contrario, entrando a tallar el derecho a la desconexión digital como instrumento que permite limitar la facultad directriz del empleador que está siendo aplicada de manera irracional y desproporcionada.

4.3.1.2. De las guías de entrevista

4.3.1.2.1. Pregunta A): A criterio de Usted, ¿Considera que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial también deberían reconocérseles el derecho a la desconexión digital?

Los especialistas -Verastegui, Alvarado, Castro, Aliaga, Madueño, Canchari, Mavila, Luna, Arrivasplata, Reategui, Barrutia, Pajuelo, Inca, Peves, Calderón, Cariga, Pichilingue, López, Paucarpoma, Luján, Gavilán, San Miguel, Vega y Esmeralda-, consideran que el derecho desconexión digital también les debe de asistir a los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial, debido al estado de hiperconexión que presentan estos tipos de trabajadores, ello perjudicándolos de manera mental y física, así como, vulnerando sus derechos fundamentales y señalando el mal empleo del poder de dirección del empleador. Es por ello, que compartimos la postura mayoritaria (80% conforme se observa de la Ilustración 1) de los acotados especialistas.

En contraste, los especialistas - Cuya, Bartolo, Salazar, Roncal, Cabrera y Neyra -, señalan que es innecesario que se les reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que laboran de manera presencial, toda vez que ya se cuenta con un marco normativo que regula los derechos que garantizar la desconexión digital y, por el contrario, se debe de reforzar estos derechos en vez de crear nuevos derechos. Dicha postura (que representa el 20%, de acuerdo con la Ilustración 1) no es compartida por los coautores del presente trabajo, toda vez que si bien ya se cuenta con un marco normativo, la ciencia del Derecho debe de adaptarse a las nuevas realidades que afronta la sociedad y a las problemáticas que aquejan a un grupo determinado de personas (en este caso a los trabajadores que laboran de forma presencial), siendo que el derecho a la desconexión digital reivindica la lucha del reconocimiento de los derechos fundamentales de los

trabajadores y, a su vez, limita la facultad directriz del empleador que hace uso desmedido de las TIC perjudicando a los trabajadores.

4.3.1.2.1. Pregunta B): A criterio de Usted, ¿Considera que el derecho a la desconexión digital debería tener una regulación específica? o ¿qué propuesta o solución daría?

Los especialistas – Verastegui, Alvarado, Castro, Aliaga, Madueño, Canchari, Mavila, Luna, Arrivasplata, Reategui, Barrutia, Pajuelo, Inca, Peves, Calderón, Cariga, Pichilingue, López, Paucarpoma, Luján, Gavilán, San Miguel, Vega y Esmeralda -, responden que sí es necesario una regulación específica sobre el derecho a la desconexión digital, enfocándose que la normativa actual de teletrabajo solo reconoce este derecho para los teletrabajadores, no obstante, ha quedado evidenciado que los trabajadores que laboran de forma presencial también se encuentran expuestos al uso desmedido de las TIC y, por ende, también deben de gozar de protección ante estos escenarios vulneratorios de derecho de los trabajadores. Las posturas brindadas son compartidas por los coautores, ello representando el 80% del total de entrevistados de acuerdo con la Ilustración 2.

En contra parte, los especialistas - Cuya, Bartolo, Salazar, Roncal, Cabrera y Neyra (posturas que equivalen al 20%, conforme a la Ilustración 2) -, señalan que no es necesario contar con una regulación específica sobre desconexión digital, puesto que ya se tiene un marco legal. Dichas posturas no son compartidas por los coautores del presente trabajo, toda vez que, si bien ya se cuenta con un marco legal que resguarda los derechos fundamentales de los trabajadores, la era digital ha demostrado que las leyes y normas actuales no son suficientes para tutelar los derechos de los trabajadores, puesto que hoy en día se vive un alto grado de hiperconectividad en los trabajadores, cuya realidad no puede ser ajena al legislador.

4.3.2 Discusión en función al Objetivo Específico N° 01: Determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.

4.3.2.1. Del análisis de la fuente documental

Del estudio abordado, llegamos a la conclusión que se cumple con la hipótesis específica N° 01, y esto porque hoy en día los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial también están expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC, puesto que si bien tienen un horario de trabajo preestablecido, muchas veces ocurre la situación de que el empleador se comunique con el trabajador, por medio de las nuevas tecnologías, para asignarle alguna tarea fuera de la jornada de trabajo o remitirle algún comunicado o requerimiento laboral, provocando ello repercuta de manera negativa en el trabajador, generando así los riesgos psicosociales como son el tecnoestrés, tecnofatiga y el síndrome del trabajador quemado o también conocido como burnout.

Siendo esto así, el avance tecnológico ha invadido la esfera personal del trabajador, repercutiendo negativamente, dado que el empleado ve extendida su jornada de trabajo, la sobrecarga de labores asignadas por el empleador y el desgaste físico y mental por las largas horas de servicio prestados a la empresa. Es por ello por lo que compartimos las posturas de Arrieta (2019), Sánchez (2020), Camós y Sierra (2020) y Sánchez (2017), puesto que las TIC han provocado que el empleador tenga el concepto errado de que el trabajador al contar con estas herramientas informáticas puede ser contactado en cualquier momento y en cualquier lugar para que pueda trabajar, ello transgrediendo sus derechos fundamentales. Asimismo, el requerir al trabajador a cualquiera hora del día para que realice una función de la empresa, se ejemplifica como un abuso

del poder de dirección del empleador, lo cual traspasa los límites establecidos por la Constitución y la Ley.

Asimismo, estamos de acuerdo con las posturas de Purcalla (2020), Trujillo (2021) y Martín (2020), al abordar que el uso irracional de las TIC provoca los ya conocidos riesgos psicosociales, que repercuten de manera negativa en la salud del trabajador y hasta en el propio desarrollo de la empresa. Es por ello que; como bien definen López, García y Pando (2014), Salanova (2003) y Salanova (2007), entre los efectos negativos que trae el uso inadecuado de las TIC se pueden mencionar al tecnoestrés, la tecnofatiga y el síndrome del trabajador quemado o burnout, riesgos psicosociales que perjudican la salud del trabajador al estar en un estado de conexión intensiva con relación al trabajo, lo cual afecta su estado mental al no permitirle gozar de su tiempo de descanso ni disfrutar de su tiempo de desarrollo personal ni familiar. El trabajador se encuentra en un estado de estrés crónico, comienza a tener actitudes negativas consigo mismo y con su ambiente laboral, así como, el estar en constante tensión debido al uso de las tecnologías.

Es por todo esto que resulta importante que el derecho a la desconexión digital tenga una regulación específica donde se señale la manera efectiva de garantizar este derecho, como bien señala Aparcana (2022). Así, compartimos el estudio de Trujillo (2021) y Cialti (2017), al abordar que la mejor manera de cumplir con la desconexión digital es a través de políticas internas de trabajo, donde se lleven a cabo teniendo en cuenta el giro empresarial de cada empleador y lo importante es que se lleven programas de formación y sensibilización sobre el uso correcto de las TIC. Asimismo, resulta importante la opinión de Folgoso (2022), ya que es importante que el empleador tome en consideración la carga de trabajo asignado al trabajador, a fin de que las tareas asignadas logren ser desarrolladas dentro de la jornada laboral.

Entre las distintas políticas de desconexión digital que se puede aplicar y que se ha tomado como referencia, consideramos que las propuestas brindadas por Arrivasplata (2022), Requena (2020) y Camós (2020), vienen a ser una de las más idóneas y viables en aras de salvaguardar la desconexión digital de los trabajadores, como son: el bloqueo de notificaciones laborales; el envío retardado de comunicaciones electrónicas; la configuración de respuesta automáticas; implementar las vías correspondientes para participación y consultas a favor de los trabajadores a fin escuchar o leer sus recomendaciones sobre las políticas de desconexión digital; la abstención de parte de los superiores jerárquicos en requerir respuesta sus instrucciones remitidas; que las convocatorias de reuniones de trabajo se realicen teniendo en cuenta el tiempo que durarán y, de preferencia, no se extiendan más horas una vez finalizada la jornada de trabajo y el compromiso por parte de la empresa en llevar a cabo programas de formación y sensibilización sobre el uso correcto de las TIC.

No obstante, no compartimos las posturas de Pérez (2019), Cialti (2017) y Ramos (2022), quienes señalan que la mejor manera de garantizar la desconexión digital viene a ser a través de la negociación colectiva, toda vez que se deja en manos del trabajador y empleador ver la manera de cómo se cumplirá con la desconexión digital, sabiendo que el trabajador ostenta la postura más débil en la relación laboral, queda claro que sus aportes, opiniones o sugerencias no serán tomadas en su totalidad por la empresa. Aunado a esto, es claro que la negociación colectiva en Perú no tiene el mismo impacto o relevancia que en países europeos como Francia y España, donde su cultura sindicalista es más fuerte que la peruana. Asimismo, es innegable que la mayoría de los sindicatos en el Perú tienen como primer punto de agenda sindical lo concerniente a temas pecuniarios como son el aumento remunerativo de los sueldos de sus afiliados, siendo que casi no

existen sindicatos que vean asuntos de seguridad y salud en el trabajo, pasando esto a segundo plano en las agendas sindicales.

4.3.2.2. De las guías de entrevista

4.3.2.2.1. Pregunta C): A criterio de Usted, ¿Qué consecuencias negativas puede traer el uso inadecuado de las TIC en los trabajadores?

Los treinta (30) abogados especialistas entrevistados han brindado como respuestas a esta interrogante que ante el uso inadecuado de las TIC los trabajadores pueden padecer riesgos psicosociales como bien se ha desarrollado en el análisis de fuente documental, agregando que estas consecuencias no son únicamente mentales, sino, también pueden repercutir físicamente, señalando como efectos negativos la mala postura, dolores de columna, desgaste visual, entre otros. Cabe remarcar que los efectos negativos del uso de las TIC no afectan únicamente al trabajador, por el contrario, también afecta severamente a la empresa, puesto que su principal fuerza de trabajo (trabajadores) no estarán en las condiciones necesarias para responder a las exigencias del trabajo. Asimismo, se observa de la Ilustración 3, que también se ve afectado a los derechos de los trabajadores, siendo que la mayoría de entrevistados consideran que el derecho al descanso, a la salud y a la seguridad y salud en el trabajo son los más vulnerados, también agregando que se encuentra vulnerable el desarrollo personal y profesional, a su intimidad del trabajador y el no reconocimiento del pago de horas extras.

4.3.2.2.2. Pregunta D): A criterio de Usted, ¿Qué recomendación brindaría al empleador para evitar los riesgos que pueda traer el uso inadecuado de las TIC?

Los treinta (30) abogados especialistas, comparten las recomendaciones abordadas del análisis de la fuente documental, en el sentido que la opción más viable sería que el empleador

opte por crear políticas de desconexión digital, donde se puedan llevar talleres o programas sobre el uso razonable de las TIC y sensibilización sobre el uso adecuado de estas herramientas informáticas. Aunado a ello, debe de enfocarse la desconexión digital como un tema de prevención en la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, el empleador debe utilizar las TIC para el fin con el que fueron creados, es decir, para ayudar en el desarrollo de las funciones de la empresa y no perjudicar al trabajador. Además, cabe resaltar la postura de los especialistas abordada en la pregunta C), esto es, que tengan conciencia de que, si sus trabajadores han recuperado todas sus energías luego de un largo día de trabajo, ello repercutirá de forma positiva en la empresa, al tener un trabajador debidamente descansado y con un mejor estado de ánimo.

4.3.3 Discusión en función al Objetivo Especifico N° 02: Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC.

4.3.3.1 Del análisis de la fuente documental

Del análisis realizado, aceptamos la hipótesis específica N°2, toda vez que se ha logrado determinar que el uso inadecuado de las TIC afecta los derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho al descanso, puesto que las tecnologías provocan que una constante comunicación entre el empleador y el trabajador, interrumpan el tiempo de ocio del trabajador. Asimismo, se ve vulnerado su derecho a la salud, dado que el uso desmedido de las TIC acarrea riesgos psicosociales como son el tecnoestrés, tecnofatiga y el síndrome del burnout. Además, se ve transgredido su derecho a la intimidad personal y familiar, en el sentido de que el empleador utiliza las nuevas tecnologías para invadir su esfera personal del trabajador y por el cual este último no logra desarrollarse en su ámbito personal, familiar y profesional. Por ello, es necesario abordar

la desconexión digital desde un ámbito de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, a fin de que el empleador tome una actitud protectora y promotora en favor de sus trabajadores.

Con relación al derecho al descanso, compartimos las posturas de Serrano (2019), López (2021) y Molina (2017) ya que, el derecho al descanso está vinculado con el disfrute del tiempo libre que tiene el trabajador para poder realizar sus actividades relacionadas a su proyecto de vida. En ese sentido, el uso de los medios digitales ha ido transformando la manera en cómo se realizaban los trabajos tradicionales y ha innovado en nuevas formas de realizar las actividades de trabajo haciendo uso de estas, sin embargo, hay que tener en cuenta que al encontrarnos siempre conectados a través de los medios tecnológicos surge la situación en la que el trabajador siempre mantenga una constante comunicación con su empleador, y que en caso que su empleador le llame o se comunique con él a través de algún medio de comunicación fuera de su jornada laboral para asignarle alguna tarea o asignación que fuera urgente, este trabajador tendría que hacerlo por temor de alguna acción que el empleador pueda tomar contra él, afectando su derecho al descanso. Es por ello, que la desconexión digital protege al trabajador al permitirle a este, poder ignorar cualquier tipo de comunicación que reciba por parte del empleador y protegiéndolo de cualquier sanción o acción que pueda recibir al ignorar al empleador, consiguiendo con esto resguardar su derecho al descanso.

Con relación al derecho a la salud, compartimos las posturas de Moreno (2022), Fernández (2021) y Rappaccioli, Hernandez Y Zamora (2021), puesto que, este derecho se encuentra vinculado al derecho a la vida e integridad de la persona y a la protección de su salud con la finalidad que se desarrolle plenamente. En el ámbito laboral, el derecho a la salud toma un papel importante, ya que, el empleador debe garantizar medidas de protección para tutelar el derecho a

la salud de los trabajadores. En el caso que los trabajadores muchas veces sucede que después de haber culminado su jornada laboral máxima o al encontrarse en sus días de descanso, el empleador se comunica con el trabajador a fin de solicitarle que realice alguna actividad o envíe algún documento bajo el cargo de ser de suma importancia, ello lleva a afectar el descanso del trabajador o a hacer que siga trabajando más de 8 horas, todo esto ocasiona, por ejemplo, una reducción de la concentración y un desgaste tanto físico como mental, los cuales van a provocar problemas como , tecnoestrés, tecnofatiga, síndrome de bournout, agotamiento emocional, ansiedad y la falta de sueño. Es ahí, donde opera la desconexión digital como instrumento que garantiza el derecho a la salud del trabajador, puesto que el empleador tendrá que respetar su tiempo de desconexión digital del trabajador y contar con políticas de desconexión digital.

Con relación al derecho a la intimidad personal y familiar, compartimos las posturas de López (2019), Cifuentes (2019) y Rivera (2012), dado que, este derecho busca proteger la vida privada de toda persona, así como también la difusión de cualquier información relevante sobre él o sobre su familia ante terceros. En el ámbito laboral, con el avance de la tecnología se ha ido cambiando la manera el empleador, a través de su poder de dirección supervisa las funciones de los trabajador tanto dentro o fuera de la empresa, sin embargo, con esta nuevas formas de supervisar al trabajador se han dado situaciones que la aplicación de esta facultad ha vulnerado el derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores, ya que, en la mayoría de los casos, el empleador hace uso de su facultad de fiscalización abusivamente y realiza una intromisión en la vida personal de sus trabajadores. Es allí donde la desconexión digital surge como aquella barrera protectora que busca resguardar la intimidad personal de los trabajadores, ya que, este protege a los trabajadores con el uso excesivo de las TIC.

Con relación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, es aquel derecho que tienen todos los trabajadores y tiene como meta prevenir cualquier accidente en el trabajo que puedan sufrir los trabajadores o prevenir cualquier enfermedad que pueda sobrevenir de realizar las actividades de la empresa. En el ámbito laboral, el uso desmedido de las TIC ocasiona en los trabajadores diferentes afectaciones ya sea a su salud mental o física, un ejemplo serio la tecnofatiga o el constate agotamiento sin un periodo de tiempo de descanso entre jornadas, es por ello, que es necesario aplicar la desconexión digital como un derecho de todos los trabajador y asimismo, tomarlo como un tema de prevención hacia los trabajadores, tomando medias como políticas internas, charlas sobre el uso adecuado de las TIC, cursos sobre el alcance de la desconexión digital y sobre conceptos claves o cualquier acción o medida que la empresa pueda tomar con la finalidad de prevenir cualquier enfermedad sobreviniente al uso excesivo de las TIC.

4.3.3.2 De las guías de entrevista

4.3.3.2.1. En la pregunta E): A criterio de usted, ¿Cuáles serían los derechos que se encuentran comprometidos con la desconexión digital?

De la entrevista realizadas a los abogados especialistas, se ha evidenciado que la gran mayoría de especialistas consideran que la desconexión digital se encuentra relacionado en mayor medida el derecho al descanso, de esa manera resulta evidente que con el uso desmedido de las TIC en el ámbito laboral es el derecho que notoriamente mayor se afecta, dado que el empleador a través del uso de las TIC logra ponerse en comunicación con el trabajador y asignarle tareas fuera de la jornada laboral, lo cual es una vulneración a su derecho al descanso. Seguidamente, los especialistas consideran que se encuentra relacionado con el derecho a la salud, de manera que, al vulnerarse el tiempo de descanso del trabajo del trabajador, éste no logra descansar debidamente

lo que le llevaría a padecer ciertas afecciones tanto a su salud física como mental. Continuando, los especialistas señalan que otro derecho relacionado a la desconexión digital es el derecho a la intimidad personal y familiar, ya que se ha observado que el empleador en muchas veces hace un uso abusivo de su poder de dirección vulnerando así el derecho a la intimidad del trabajador; otro derecho que los especialistas considera que está relacionado a la desconexión digital es el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el cual consiste que el empleador tome acciones relacionadas con el derecho a la desconexión digital, a fin de poder garantizar la eficacia de este derecho para prevenir cualquier enfermedad o afección que pueda sobrevenir del uso inadecuado de las TIC; finalmente, en menor medida los especialistas consideran que la desconexión digital se relaciona con los derechos a la jornada máxima diaria, derecho a la privacidad y el derecho a la protección de los datos personales, en el sentido que estos derechos tratan sobre el cumplimiento de las 8 horas de trabajo diarias, sobre mantener su dignidad e intimidad en el lugar de trabajo y la protección de datos privados en el extremo de la difusión de información de los trabajadores que sea de carácter personal y que esta se difunda ante terceros.

4.3.3.2.2. En la pregunta F): A criterio de usted, ¿Considera que la desconexión digital sirve como instrumento para tutelar estos derechos fundamentales de los trabajadores?

Los especialistas - Verastegui, Alvarado, Castro, Aliaga, Madueño, Canchari, Mavila, Luna, Arrivasplata, Reategui, Barrutia, Pajuelo, Inca, Peves, Calderón, Cariga, Pichilingue, López, Paucarpoma, Luján, Gavilán, San Miguel, Vega, Palomino, Bartolo y Roncal- consideran que el derecho a la desconexión digital sirve como un instrumento para tutelar y resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, dado que, con el uso de los medios digitales en el trabajo ha traído consigo ciertas consecuencias hacia los trabajadores tanto a su salud física como mental, a su tiempo de descanso, a su intimidad y privacidad. Todo esto nos lleva a la conclusión que por las

acciones u omisiones del empleador de asignarle tareas desproporcionadas a los trabajadores dentro del horario de trabajo o asignarle alguna tarea fuera del horario, genera un afectación a tiempo de descanso y a su salud, es por ello, que ante esta vulneración de sus derechos es que el desconexión digital nace como un derecho que reivindica los derechos fundamentales de los trabajadores en este escenario de era digital, a fin de garantizar el pleno cumplimiento de estos derechos que tanto les costó a los trabajadores conseguirlos. Estando los presentes coautores a favor de dicha postura.

Por otro lado, no estamos de acuerdo con la postura de los especialistas Cuya, Salazar, Caytano y Neyra, y esto porque consideran que la desconexión digital es innecesaria, toda vez que los derechos que este resguarda o que se busca garantizar, ya se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico, careciendo de algún sentido su regulación, asimismo, se puede lograr la efectividad de los derechos de los trabajadores, a través de un fortalecimiento de la fiscalización por parte del ente Sunafil. Sin embargo, comparto dicha postura, dado que el derecho a la desconexión digital es un derecho instrumental que sirve para garantizar estos derechos fundamentales que han sido vulnerados y que ante esta nueva era digital es que se creó este nuevo derecho, puesto que la ciencia del Derecho no puede ser ajena a las realidades sociales que afrontan los trabajadores que laboran de forma presencial.

4.4. Conclusiones

Primero: En esta tesis se determinó la necesidad que existe de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial, siendo necesario que se cuente con una regulación específica donde se aborde la manera de garantizar que el empleador cumpla con respetar este derecho a favor de los trabajadores que

se encuentran expuestos al uso inadecuado de las TIC. Se debe dar un enfoque de prevención a la desconexión digital en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo, a fin de que el empleador tenga una actitud promotora en aplicar políticas de trabajo en materia de desconexión digital, donde se implementen programas de formación y sensibilización sobre el uso adecuado de las TIC y que estas herramientas informáticas sirvan como medidas técnicas para que el trabajador logre efectivizar su desconexión de su centro de labores y pueda tener pleno goce de sus derechos fundamentales. Es necesario remarcar que las políticas de desconexión digital y medidas técnicas que adopte el empleador serán acorde al giro empresarial y/o servicio que brinde la entidad estatal.

Segundo: Asimismo, en la presente investigación se determinó que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial, efectivamente se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC. Así, se ha evidenciado que estos peligros se reflejan en los riesgos psicosociales que padecen los trabajadores al estar en un estado de hiperconectividad en el trabajo, ello generando factores perjudiciales como son el tecnoestrés, tecnofatiga y el síndrome del trabajador quemado o también conocido como burnout, dando como principales afectaciones a su salud, descanso e intimidad personal y familiar. Es por ello, que es necesario que el derecho a la desconexión digital cuente con una regulación específica, desde un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, dado el estado de afectación a la salud y privacidad que afrontan los trabajadores que laboran de manera presencial en esta era digital. Aunado a esto, resulta importante que el empleador tome plena conciencia de estos riesgos psicosociales que puedan padecer los trabajadores, toda vez que ello logra influenciar de forma negativa en el desarrollo de la empresa, ello perjudicando también al empleador.

Tercero: Además, en la presente investigación, se desarrolló los derechos fundamentales que pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC, siendo estos el derecho al descanso, a la salud y a la intimidad personal y familiar. En ese sentido, se ha demostrado que el trabajador que labora de forma presencial también se le vulnera su derecho al descanso por el uso desmedido de las TIC, al no lograr reposar para recuperar sus energías, puesto que el empleador; haciendo uso de su poder de dirección de forma desproporcional, remite instrucciones u ordenes de trabajo sin importar el lugar u hora que sea para que el trabajador atienda sus requerimientos. Lo expuesto, genera grandes perjuicios al trabajador en su salud, ya que se ha evidenciado los distintos riesgos psicosociales que puede presentar el trabajador como son el tecnoestrés, la tecnofatiga y el síndrome del burnout, lo cual disminuiría su rendimiento o productividad en el trabajo y generaría un ambiente laboral negativo. Asimismo, el empleador al invadir los tiempos de ocio y desarrollo del trabajador, ello también significa irrumpir en su intimidad personal y familiar, provocando que el trabajador no logre desarrollar sus proyectos personales que tenga e interrumpiendo los momentos de recreación que pueda tener con su entorno familiar.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). *El Método de la Investigación*. [Archivo PDF]. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Aparcana Loza, L. (2022). *Limitación al contenido del derecho a la desconexión o inhibición digitales. A propósito de lo regulado en la nueva ley del teletrabajo*. Revista Soluciones Laborales, (178), 19-42.
- Arenaza Vásquez, M. (2022). *Las dos caras de Jano: el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital en el Perú*. [Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_a67f7d22edcca6ceffbb57b7f5299f52
- Arias Gonzáles, J. & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. [Texto PDF]. [file:///C:/Users/Huawei/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Huawei/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion%20(1).pdf)
- Arrieta Idiákez, F. (2019). *La desconexión digital y registro de la jornada diaria en España como mecanismo para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores*. Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales, (42), 1-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401545>
- Arrivasplata Reyes, F. (2022). *Una crítica a la configuración del contenido del derecho a la desconexión digital en el Perú*. Revista Vox Juris, (41), 90-114. https://vlex.bibliotecaupn.elogim.com/account/login_ip#search/jurisdiction:PE+content_type:/4/desconexi%C3%B3n+digital/vid/critica-configuracion-contenido-derecho-918147593

- Blancas Bustamante, C. (2007). *La relación de trabajo y el poder de dirección*. Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo (PUCP), 111-136. https://vlex.bibliotecaupn.elogim.com/account/login_ip#vid/vinculacion-empleador-persona-trabajador-382039438
- Camós Victoria, I. & Sierra Herrero, A. (2020). *El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación*. Izquierdas, (Vol. 49), 1053-1074. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50492020000100256&script=sci_abstract
- Chira Rivero, G y Távora Romero, M. (2020). *Hacia una regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú la actuación de la inspección del trabajo*. IUS. Revista de Investigación de la Facultad de Derecho, (Vol. 9. N° 2), 73-87. https://vlex.bibliotecaupn.elogim.com/account/login_ip#/search/jurisdiction:PE+content_type:4/Hacia+una+regulaci%C3%B3n+del+derecho+a+la+desconexi%C3%B3n+digital+en+el+Per%C3%BA+la+actuaci%C3%B3n+de+la+inspecci%C3%B3n+del+trabajo/vid/hacia-adecuada-regulacion-derecho-861672909
- Cifuentes Mateos, D. (2019). *Los derechos laborales digitales y su desarrollo en las políticas de empresa como instrumento de información a los trabajadores*. Revista Jurídica Pérez-Llorca, (2), 69-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8788166>
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT <https://www.ilo.org/digitalguides/es-es/story/global-commission#seizing>

- Darío Oroño, R. (2007). *Las nuevas tecnologías ¿avances o frustraciones?* Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas, (17), 233-261.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392495>
- Díaz Colchado, J. & Castro Arequipeno, A. (2021). *Los derechos fundamentales y las nuevas tecnologías de la información y comunicación: una aproximación*. Themis. Revista de derecho, (79), 15-35.
<https://vlex.bibliotecaupn.elogim.com/#search/jurisdiction:PE/LOS+DERECHOS+FUNDAMENTALES+Y+LAS+NUEVAS+TECNOLOG%3%8DAS+DE+LA+INFORMACI%3%93N+Y+COMUNICACI%3%93N%3A+UNA+APROXIMACI%3%93N/vid/derechos-fundamentales-nuevas-tecnologias-897906545>
- Díaz Revorio, F. (2009). *Tecnologías de la información y comunicación y nuevas dimensiones de los derechos fundamentales*. [Archivo PDF].
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3043/2890>
- Fernández Prol, F. (2021). *La “conectividad” del trabajador: Análisis desde una óptica preventiva*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (156), 149-165.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7929290>
- Folgozo Olmo, A. (2021). *Capítulo VIII. El derecho a la desconexión digital y su especial incidencia en el ámbito laboral especial de los abogados*. Congreso Internacional I «Retos Interdisciplinarios en el Entorno de la Industria 4.0», 113-122.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8072511>
- García Gonzáles, G. (2020). *El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos. Alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria*. Revista Catalana de Dret Públic, (Extra 3) 54-71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672989>

- García González, G. (2020). *El derecho a la desconexión digital de los empleados públicos: alcance y significado de un derecho emergente en el contexto de la crisis sanitaria*. Revista Catalana de Dret Públic, (Extra-3), 54-71. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7672989>
- García Manrique, A (2022). *La jornada laboral en el trabajo remoto y la desconexión digital*. [Archivo PDF]. <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/4/3>
- Geldres Sánchez, G. (2021). *El derecho fundamental al descanso y disfrute del tiempo libre: visión crítica desde el teletrabajo*. [Tesis de Grado, Pontifica Universidad Católica del Perú]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_b9817e1b07db32e5498c5f69dc1e310e
- Girao La Rosa, J. (2011). *Entrevista a Mario Pasco Cosmópolis. Nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ius Et Veritas, (43), 418-423. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6083014>
- Gonzáles Labrada, M. (2019). *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: naturaleza y alcance*. Revista de Derecho Social, (87), 91-112. https://app-vlex-com.eu1.proxy.openathens.net/#/search/jurisdiction:PE,ES+content_type:4/derecho+a+la+de+sconexi%C3%B3n+digital/WW/vid/829420605
- Grajales Guerra, T. (2000). *Tipos de investigación*. [Archivo PDF]. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1FOL42-VZ46F4-319H/871.pdf>
- Gutiérrez Colominas, D. (2020). *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación*. Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política, (31), 1-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7400509>

Hernández Sampieri, H.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). *Texto: Alcance de la investigación.* [Archivo PDF].

http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf

Jované Burgos, J. (2015). *El poder de dirección del empleador vs. El acceso de los medios tecnológicos e informáticos dentro de la empresa.* Revista Vía Iuris, (18), 47-71.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6610287>

López Ahumada, J. (2019). *Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria.* Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, (11), 77-88. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7971439>

López Baelo, R. (2019). *El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Hacia una reconfiguración de derechos.* Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, (39), 253-268. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7233492>

López Jara, W. (2022). *La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente la implementación del trabajo remoto y teletrabajo en las empresas.* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_73c5eb5e08067f927732379c7f0b6b30

López Zarzosa, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano.* [Tesis de Grado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_13a9d21b01748f31ea130610d6648c7f

López, García & Pando (2014). *Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú*. Ciencia & Trabajo, (Vol. 16), 164-169.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300007

Luis López, P. (2004). *Población, muestra y muestreo*. Recuperado de:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Marina Basauri, Z. (2022). *El derecho a la desconexión digital como garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores peruanos en el año 2021 – 2022*. [Tesis de Grado,

Universidad Privada del Norte].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_5410b93ffead6d1452e1ae93c38511eb

Marroquín Muñoz, M. (2017). *Las destrezas legales y las tecnologías de la información y la comunicación*. Yachaq: Revista de Derecho, (14), 162-177.

https://vlex.bibliotecaupn.elogim.com/account/login_ip#search/jurisdiction:PE/Las+destrezas+legales+y+las+tecnolog%C3%ADas+de+la+informaci%C3%B3n+y+la+comunicaci%C3%B3n/vid/destrezas-legales-tecnologias-informacion-850917755

Martín Rodríguez, O. (2020). *El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud en el trabajador*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (44), 164-183.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7768051>

Medina Romero, M.; Rojas León, R.; Bustamante Hoces, W.; Loaiza Carrasco, R.; Martel Carranza, C. & Castillo Acobo, R. (2023). *Metodología de la investigación. Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=922884>

- Megino Fernández, D. & Lanzadera Arencibia, E. (2020). *El derecho a la desconexión digital: delimitación y análisis. Aplicación práctica en la administración pública*. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, (18), 64-91. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7491819>
- Molina Navarrete, C. (2017). *Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso*. Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (138), 249-283. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Moreno Solana, A. (2022). *La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales*. Anuario EIT de trabajo y relaciones laborales, (8), 111-138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8679772>
- Muntané Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. [Archivo PDF]. https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf
- Naranjo Colorado, L. (2017). *Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral*. Saber, Ciencia y Libertad, (Vol. 12, N° 2), 49-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>
- Ospina Salinas, E. (2011). *El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios*. Derecho & Sociedad, (37), 181-183. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792231>
- Pacheco-Zerga, L. (2010). *Poder de dirección y derecho a la intimidad del trabajador en relación a su salud*. Laborem: revista de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad

social, (10), 249-264.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_65847e0cacf489fe4f9c64ccd7749c55

Pérez Campos, A. (2019). *La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?* Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LII, (52), 101-124.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>

Pierre-Henri, C. (2017). *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?* Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (137), 163-181.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>

Purcalla Bonilla, M. (2020). *Seguridad, salud laboral y desconexión digital.* Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (155), 109-128.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7801693>

Ramos Espinoza, N. (2022). *Comentarios a la Ley n° 31572, Ley del teletrabajo.* [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_5f9b94b07df3a842d0173d8b85cc5e4a

Rappaccioli Salinas, R., Hernández Flores, F. & Zamora Madrigal, A. (2021). *Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo.* [Archivo PDF]. [https://www.medigraphic.com/cgi-](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98352)

[bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98352](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98352)

Requena Montes, O. (2020). *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva.*

Lex social: revista de los derechos sociales, (Vol. 10, N°2), 541-560.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7494185>

Rivera Sanclemente, M. (2012). *La protección de datos en el entorno laboral*. Revista de Derecho, Comunicaciones y Nuevas Tecnologías, (7), 1-37.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7505137>

Rodríguez Gómez, G.; Gil-Flores J. & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la Investigación*

Cualitativa. Recuperado de: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expir](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[es=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~h](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[Ntc879Evn-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHj](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[MOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

[P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55045626/fenomenologia-libre.pdf?1511055508=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Cualitat.pdf&Expires=1682741793&Signature=cHJ38TDZCYCNobW5TesdaLx79pPEXaRM4nW1UFSyLu~hNtc879Evn-Mn8rI6Photbo23hI03oqb5uxu8a7ucc1LljojYgL7fos3Lds88nQh3JYEr9kIDwEyyAtlAbzNw6M1Ao00DrTzH7bQInmAOUyflwIrm~QsQ5TA1EBKbZe2pmifQRAEciIWozReq9JyVHjMOGh7hjtvsGfNFG6VQgwfImSmIEwvOgqdcBy1LKZ5WAALH9CWbCz6WzcidRL6W5venhgw1yRNlUqCsXjWoV0y7A0cOOomqV8EMs8cVwXDj8Iqaxdef3eOT1BiHVMH-P~X4Xwxm7mZYzh8CTlQhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Salanova Soria, M. (2003). *Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las*

creencias de eficacia. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of

work and organizational psychology, (Vol. 19 N° 3), 225-246.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=857759>

Salanova Soria, M. (2007). *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo*. Revista

digital de salud y seguridad en el trabajo, (1), 1-21.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3630565>

- Sánchez Trigueros, C. (2020). *Derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral español*. Revista de Derecho, (Vol. Extra-21) 247-275.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8472375>
- Sánchez-Rodas Navarro, C. (2017). *Poderes directivos y nuevas tecnologías*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (138), 163-184.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552392>
- Serrano Argueso, M. (2019). “Always on”. *Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0*. [Archivo PDF].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6985834>
- Taléns Visconti, E. (2019). *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, (17), 150-161.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>
- Távora Romero, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*. [Tesis de Grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_8072db78cbfcf78f951dd333133eefb7
- Terradillos Ormaetxea, Miren. (2019). *El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica*. Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales, (42), 1-32. https://app-vlex-com.eu1.proxy.openathens.net/#search/*/derecho+a+la+desconexi%C3%B3n+digital/WW/vi/d/842826578

- Toyama Miyagusuku, J. (2003). *Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia*. Derecho & Sociedad, (21), 172-189.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792885>
- Trujillo Pons, F. (2020). *El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (44), 40-55.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7768049>
- Trujillo Pons, F. (2021). *La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (45), 1-18.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>
- Ugaz Olivares, M. & Soltau Salazar, S. (2011). *Implicancias de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Derecho & Sociedad, (37), 166-180.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792230>
- Useche, M.; Artigas, W.; Queipo, B. & Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. [Archivo PDF].
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Entrevista N° 01: Angela Lucero Alvarado Pérez



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		ANGELA LUCERO ALVARADO PEREZ
Nº DE DNI		47267772
AÑOS DE EXPERIENCIA		6
Nº DE COLEGIATURA		3904
CENTRO DE LABORES		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE – JUZGADO DE PAZ LETRADO

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En mi opinión, considero que si es necesario implementar el derecho a la desconexión digital para todos los trabajadores, ya sea la modalidad que realicen.

B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Considero que si es necesario que se emita una norma específica a fin de regular la desconexión digital, y que dicha normativa sea de aplicación general hacia todos los trabajadores sin importar la modalidad que realicen.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

En mi opinión, considero que el uso inadecuado de las TIC puede ocasionar ciertas repercusiones hacia la salud de los trabajadores, hacia su tiempo de descanso como a la seguridad y salud de estos.



D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

En mi opinión, le aconsejaría tomar al derecho al desconexión digital como un tema de prevención y relacionarlo con la seguridad y salud de los trabajadores, promoviendo charla informativas sobre el uso de adecuado de las TIC y promover campañas de salud hacia los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En opinión, el derecho a la desconexión digital está relacionado con diversos derecho de los trabajadores, un ejemplo seria el derecho a la intimida y privacidad, al disfrute del tiempo libre y a su derecho al descanso.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Considero que la desconexión digital funciona como una medida para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que este nuevo derecho ayuda a reforzar el cumplimiento de los derechos al descanso, a la salud y la intimidad de trabajador.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 02: Anthony Ruben Verastegui Luy



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		ANTHONY RUBEN VERASTEGUI LUY
Nº DE DNI		72042104
AÑOS DE EXPERIENCIA		05 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		87011
CENTRO DE LABORES		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - PLAN DE LIQUIDACIÓN Y DESCARGA LABORAL DE LA LEY 26636

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

TAMBIÉN DEBERÍA SER PARA LOS QUE TRABAJAN PRESENCIALMENTE, PORQUE LAS TECNOLOGÍAS DE HOY EN DÍA ESTÁN EN CADA MOMENTO DE NUESTRA VIDA DIARIA, SOBRE TODO EN EL TRABAJO DONDE LOS EMPLEADORES LOGRAN CONTACTAR A LOS TRABAJADORES EN CUALQUIER MOMENTO Y HASTA CUANDO SALEN DE LAS OFICINAS.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA USTED?

SERÍA IDEAL UNA LEY QUE AMPARE LA DESCONEXIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EXPUESTOS ANTE EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS, PORQUE SIN IMPORTAR LA MODALIDAD DE TRABAJO, ESTE DERECHO DEBE DE SERVIR COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR A LOS TRABAJADORES. LA LEY DEBERÍA ESPECIFICAR QUÉ MEDIDAS DEBE DE TOMAR EL EMPLEADOR PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN DE SUS TRABAJADORES.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.



- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

LAS CONSECUENCIAS NEGATIVAS SE VEN REFLEJADO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES, PORQUE AL ESTAR LLAMÁNDOLOS O ENVIANDO CORREOS ELECTRÓNICOS EN CUALQUIER HORARIO, HASTA FUERA DE SU HORARIO DE TRABAJO, PERJUDICA SU TRANQUILIDAD, PROVOCANDO ESTRÉS, CANSANCIO, IRRITABILIDAD, ENTRE OTROS FACTORES NEGATIVOS EN EL TRABAJADOR.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

DEBERÍA CREAR NUEVAS PRÁCTICAS EN DESCONEXIÓN DIGITAL, EL PROMOVER PROGRAMAS DE TOMA DE CONCIENCIA Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES. ESTOS PROGRAMAS TAMBIÉN DEBERÍAN IR ORIENTADOS PARA LOS EMPLEADORES, PARA QUE TOMEN CONCIENCIA QUE UN TRABAJADOR QUE SE LE RESPETA SUS DERECHOS ES UN TRABAJADOR MÁS PROACTIVO Y QUE SE DESENVUELVE DE MEJOR MANERA EN EL TRABAJO. ASÍ SE CREA UN AMBIENTE LABORAL ADECUADO DONDE TRABAJADORES Y EMPLEADOR PUEDEN LOGRAR LAS METAS DE LA EMPRESA

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR SE VE VULNERADO PORQUE UNA VEZ QUE SALE DE TRABAJAR EL EMPLEADOR LO CONTACTA Y NO LE PERMITE REALIZAR SUS ACTIVIDADES PERSONALES O FAMILIARES. TAMBIÉN SE VULNERA SU DERECHO AL DESCANSO Y LA SALUD, AMBOS VAN DE LA MANO PORQUE AL NO DEJAR RECUPERAR SUS FUERZAS AL TRABAJADOR LUEGO DE UNA JORNADA LABORAL, LE ESTÁ TAMBIÉN PERJUDICANDO SU SALUD FÍSICA Y MENTAL, ELLO TAMBIÉN GENERANDO CONSECUENCIAS NEGATIVAS EN EL EMPLEADOR.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

ANTE ESTOS NUEVOS ESCENARIOS QUE SE PRESENTAN EN LAS RELACIONES LABORALES, DONDE LAS TECNOLOGÍAS HAN PROVOCADO GRANDES CAMBIOS, SOBRE TODO EFECTOS NEGATIVOS, CONSIDERO QUE ESTE DERECHO SIRVE COMO APOYO PARA RESGUARDAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES, COMO SON AL DESCANSO, LA SALUD, LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presente entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación,



cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitres.


FIRMA

Entrevista N° 03: Arely Castro Meza



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		ARELY CASTRO MEZA
Nº DE DNI		71239924
AÑOS DE EXPERIENCIA		04 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		86270
CENTRO DE LABORES		SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

SÍ, PORQUE AL MOMENTO DE RECIBIR UN CORREO ELECTRÓNICO FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO, EL RECIBIR UNA LLAMADA TELEFÓNICA O UN ENLACE PARA UNA REUNIÓN VIRTUAL ES ALGO USUAL QUE LE OCURRE A LOS QUE LABORAN DE FORMA PRESENCIAL, NO EXISTIENDO UNA LEY QUE RESGUARDE LA DESCONEXIÓN DIGITAL PARA LOS TRABAJADORES QUE LABORAN BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

SÍ, Y ESTO PORQUE EN EL PERÚ Y EN LA GRAN MAYORÍA DE PAÍSES A NIVEL DE SUDAMÉRICA SOLO REGULAN ESTE DERECHO PARA LOS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA, PENSANDO LOS LEGISLADORES DE MANERA EQUÍVOCA QUE AL TRABAJAR DESDE CASA SOLO ELLOS ESTÁN EXPUESTOS AL USO INADECUADO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, LO CUAL ES CONTRARIO A LO QUE SUCEDE EN LA REALIDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.



C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

COMENZANDO POR EL MISMO EMPLEADOR, PORQUE AL TENER UN TRABAJADOR AGOTADO MENTALMENTE Y FÍSICAMENTE SOLO DISMINUIRÁ LA PRODUCCIÓN. Y, POR PARTE DEL TRABAJADOR, UN DETIORO NOTORIO EN SU SALUD, CONLLEVANDO A QUE SE GENERE UN AMBIENTE TENSO EN EL TRABAJO Y DE POCA PRODUCCIÓN.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

TOMAR CONCIENCIA DE SU PODER DE DIRECCIÓN Y EMPLEAR NUEVOS SISTEMAS QUE PERMITAN AL TRABAJADOR DESCANSAR, COMO ES EL ENVÍO RETARDADO DE CORREOS ELECTRÓNICOS, O EL DESACTIVAR O APAGAR EL CELULAR CORPORATIVO UNA VEZ SE CULMINE CON LA JORNADA DE TRABAJO.

OBJETIVO ESPECIFICO Nº2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

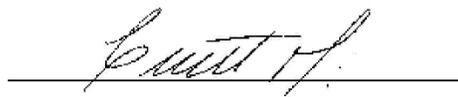
EL DERECHO A LA PRIVACIDAD, A LA SALUD, AL DESCANSO Y A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

CONSIDERO QUE SÍ, PORQUE TOMANDO DE EJEMPLO A ESPAÑA, EXISTEN DISTINTOS CONVENIOS COLECTIVOS Y POLÍTICAS INTERNAS DONDE SE BUSCA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES A FIN DE PROTEGER SUS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 04: Carla Aliaga Fernández



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		CARLA ALIAGA FERNÁNDEZ
Nº DE DNI		43835978
AÑOS DE EXPERIENCIA		2 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		91729
CENTRO DE LABORES		CORTE DE LIMA-MÓDULO LABORAL DE PLAN DE DESCARGA Y LIQUIDACIÓN DE LA LEY 26636

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Opino que sí, porque el recibir una llamada telefónica, un correo electrónico, un enlace para una reunión por Google Meet, Zoom, etc; una vez uno sale del trabajo es común verlo. El empleador piensa que en uso de su facultad de dirección tiene la potestad de estar requiriendo al trabajador en cualquier momento, lo cual está errado.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Por supuesto que sí, sería un gran avance y beneficio para los que laboramos de manera presencial, que ante este actuar negligente y abusivo del empleador, contemos con un nuevo marco jurídico que nos resguarde.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Ansiedad, fatiga, cansancio, pensamientos y estado de ánimo negativos e irritabilidad.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Respetar el tiempo de desconexión digital de los trabajadores, teniendo como fundamento que sus trabajadores son los pilares de su empresa, por lo cual debe velar por su seguridad y salud en el trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO Nº2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Está vinculado con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, al descanso y a la intimidad personal y familiar.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Sí, porque ante este estado de constante conectividad, es necesario que el legislador vea la realidad que afrontamos los trabajadores presenciales, que también nos encontramos expuestos a estar permanentemente conectados y no logrados desconectarnos de nuestras labores, es por ello que es necesario este nuevo derecho.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 05: Carmen del Pilar Madueño Tunque



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		CARMEN DEL PILAR MADUEÑO TUNQUE
Nº DE DNI		42404065
AÑOS DE EXPERIENCIA		3 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		91506
CENTRO DE LABORES		CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

También es necesario que se les reconozca este derecho, porque los que laboramos presencialmente también estamos expuestos a que se seamos contactados por nuestro empleador, pese a que ya salimos de las instalaciones de la empresa o institución público. Entonces, las nuevas tecnologías están presente en la modalidad presencial y no únicamente en el teletrabajo.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Considero que sí, ya que en la actualidad este derecho solo abarca a teletrabajadores, dejando de lado a los que laboramos presencialmente.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Pueden ser desde consecuencias físicas como mentales. Sobre lo primero, se puede dar casos de mala postura, problemas en la columna, fatiga ocular, dolor de cabeza. Y, sobre lo segundo, está el ya conocido "síndrome del trabajador quemado", la tecnofatiga y la tecnoansiedad.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Implementar buenas prácticas de prevención y formación sobre desconexión digital. Hoy en día también se puede utilizar las herramientas digitales para favorecer el buen desarrollo de funciones en el centro de labores. Asimismo, es ideal que el empleador otorgue condiciones de trabajo idóneas para que el trabajador no se vea afectado.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Con el derecho al descanso, a la salud e intimidad personal y familiar. La desconexión digital al ser interrumpida por el empleador lo que genera es que se vulnere estos derechos del trabajador.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Considero que sí, porque a nivel de Europa, como son España y Francia, se ha visto casos donde empresas que, a través de sus convenios colectivos, han decidido reconocer y garantizar este derecho, porque saben que es beneficio para la empresa el contar con un trabajador que recuperó todas sus energías y, por ende, es más productivo.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los quince días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 06: Clariza Canchari Quispe



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		CLARIZA CANCHARI QUISPE
Nº DE DNI		28289309
AÑOS DE EXPERIENCIA		8 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		66008
CENTRO DE LABORES		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA- MÓDULO LABORAL DE PLAN DE DESCARGA Y LIQUIDACIÓN DE LA LEY 26636

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Sí debería considerarse también para los que laboran de manera presencial, porque están expuestos a la excesiva conectividad de los medios digitales, ello provocando que el empleador los pueda contactar en cualquier momento y en cualquier lugar, ello implicando el abuso desproporcional del poder de dirección.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Claro que sí, y esto porque no hay en la actualidad una norma que regule al desconexión digital para los que laboran de manera presencial, únicamente regulado para teletrabajadores, pensando de manera errada que solo ellos están expuestos a los abusos de las nuevas tecnologías, lo cual es incorrecto.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Cansancio, estrés y depresión en el trabajador, lo cual repercute que éste no realice sus funciones de manera óptima y ello puede provocar que el empleador tome represalias contra el trabajador.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Tener un mejor ambiente de trabajo donde se busque proteger la salud de los trabajadores con la práctica de buen empleo de las nuevas tecnologías que ayude en las labores diarias en vez de perjudicar al trabajador.

OBJETIVO ESPECIFICO Nº2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

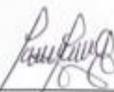
Está comprometido con el derecho al descanso, el derecho a la salud y el derecho a la intimidad personal y familiar.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Claro que sí, este derecho reivindica la lucha de los trabajadores ante el poder abusivo del empleador, al considerar al trabajador solo como una herramienta de trabajo, olvidando el empleador que se trata de un ser humano que merece respeto de sus derechos laborales.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presente entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 07: Danuska Mavila Romani



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		DANUSKA MAVILA ROMANI
Nº DE DNI		73524139
AÑOS DE EXPERIENCIA		4 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		88199
CENTRO DE LABORES		SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Sí, porque la desconexión digital involucra interrumpir el descanso, por medio de las tecnologías de la información y comunicación, del trabajador una vez haya culminado con su jornada laboral y pese a ello el empleador lo sigue contactando y remitiendo órdenes para que siga produciendo, utilizando su poder de dirección de manera irracional y perjudicando al trabajador.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Sí, porque la nueva ley del teletrabajo señala únicamente a los teletrabajadores, pero ¿qué ocurre con los que laboramos en la modalidad presencial? También nos encontramos afectados a los efectos negativos del uso desmedido de las TIC, lo cual el legislador y el derecho laboral no pueden ser ajenos a esta realidad.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Los riesgos psicosociales, como el síndrome del trabajador quemado o también llamado burnout. Por esta afectación el trabajador tiene un rendimiento bajo en el trabajo, pensamientos negativos de sí mismo y se encuentra en un estado mental de agotamiento.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Promover programas de capacitación sobre cómo usar de manera correcta las TIC y donde se detalle los efectos nocivos que se puede generar al emplear de manera inadecuada de las TIC. Más que todo se debe promover una buena cultura de desconexión digital que beneficie no solo al trabajador, por el contrario, ello también ayude al empleador.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

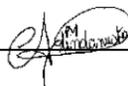
La desconexión busca resguardar derechos como son a la salud, descanso, jornada máxima de trabajo, privacidad y seguridad y salud en el trabajo.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Claro que sí, y esto porque conforme avanza la sociedad, los escenarios de vulneración de derecho de los trabajadores van cambiando, entonces a raíz de ello es que nace este derecho a desconectarse digitalmente, en vista que se emplearon de forma incorrecta las TIC y ante ello surge la desconexión digital para poner un alto a este actual vulneratorio de derechos.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 08: Enmanuel Luna Rosillo



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	ENMANUEL LUNA ROSILLO
Nº DE DNI	44466615
AÑOS DE EXPERIENCIA	10 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	3212
CENTRO DE LABORES	CORTE SUPREMA - SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

SI BIEN EXISTE UN MARCO JURÍDICO QUE TUTELA A LOS TRABAJADORES PRESENCIALES RESPECTO SU DERECHO AL DESCANSO, A LA SALUD Y LA INTIMIDAD PERSONAL Y PERSONAL, CON EL AVANCE DE LAS TIC SE HA EVIDENCIADO QUE EL EMPLEADOR ESTÁ UTILIZANDO SU PODER DIRECTRIZ DE FORMA IRRACIONAL Y DESPROPORCIONADO, ELLO AFECTANDO EN GRAN MEDIDA A LOS TRABAJADORES PRESENCIALES QUE SE VEN INMERSOS ANTE ESTOS ACTOS QUE VULNERAN SU DERECHO A DESCONECTARSE UNA VEZ CULMINAN SU TRABAJO, EN CONSECUENCIA, ES NECESARIO TAMBIÉN QUE SE LES RECONOZCA ESTE DERECHO.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

ESTO DE ACUERDO CON LO EXPUESTO EN LA PREGUNTA ANTERIOR, CONSIDERO QUE SÍ, Y DEBIDO A QUE EN LA ACTUALIDAD NUESTRA NORMATIVA SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL ES SOLO PARA TELETRABAJADORES Y TAMPOCO ES QUE MEDIANTE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO SE GARANTICE DE FORMA EFECTIVA A LOS TELETRABAJADORES.



OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?**

LOS CONOCIDOS RIESGOS PSICOSOCIALES COMO SON LA TECNOFATIGA, TECNOESTRÉS Y EL SÍNDROME DEL BURNOUT; RIESGOS QUE PUEDEN AFECTAR MENTALMENTE AL TRABAJADOR Y ELLO TAMBIÉN PERJUDICANDO AL EMPLEADOR, DEBIDO A QUE EL TRABAJADOR NO VA A CUMPLIR CON SUS LABORES POR ESTAR DESGASTADO MENTALMENTE.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?**

ABORDAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DENTRO DE SU PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PUESTO QUE CON ELLO SE CONTARÍA CON LA OPINIÓN DE UN MÉDICO OCUPACIONAL Y TODO EL EQUIPO DE SERVICIO Y SEGURIDAD OCUPACIONAL QUE DEBE LLEVAR TODA EMPRESA (EN CASO CUENTE CON MÁS DE 20 TRABAJADORES).

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?**

EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, AL DESCANSO Y A LA PRIVACIDAD.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?**

SÍ, Y ESTO DEBIDO A QUE ESTE DERECHO APARECE A RAÍZ DEL USO DESMEDIDO DE LAS TIC, LO CUAL EVIDENCIARON QUE DERECHOS COMO LOS MENCIONADOS EN LA RESPUESTA ANTERIOR, SE CREÍA QUE EL MARCO LEGAL QUE LAS RESGUARDABA EN SU TOTALIDAD ERA SUFICIENTE, SIN EMBARGO, EL AVANCE TECNOLÓGICO HA DEMOSTRADO LO CONTRARIO, ES EN ESE CONTEXTO QUE NACE LA DESCONEXIÓN DIGITAL A FIN DE TUTELAR Y REVINDICAR LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será



para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is stylized and appears to be the name 'Rumene Corrova'.

FIRMA

Entrevista N° 09: Fátima Arrivasplata Reyes



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		FATIMA ARRIVASPLATA REYES
Nº DE DNI		46731272
AÑOS DE EXPERIENCIA		6 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		72851
CENTRO DE LABORES		PODER JUDICIAL -SALA LABORAL DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Considero que sí le es aplicable, toda vez que, sin perjuicio de que ese derecho se encuentre reconocido a nivel legal, constituye un derecho fundamental innominado, al amparo del artículo 3° de la Norma Fundamental, siendo específicamente un derecho de tipo instrumental de otros derechos fundamentales explícitos, a saber, del derecho al descanso, la privacidad y la salud psicosocial. De ahí que, bajo esa premisa, ese derecho posee un alcance general, y aun así no se acoja el fundamento que invoco, la desconexión digital, en tanto medida dirigida a optimizar el ámbito de protección de bienes jurídicos fundamentales, puede ser ejercido por cualquier trabajador.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Particularmente considero que sí debería existir una regulación de desarrollo del mismo, en el cual se normen sus modalidades de ejercicio, haciendo especial énfasis en su articulación en el ámbito de quienes no están sujetos a fiscalización inmediata del empleador, pues como estos no tienen obligación de marcar o registrar asistencia, se complejiza el control del cumplimiento del intervalo de desconexión digital, pues repárese en que esta, al ser un derecho, también conlleva un deber en cabeza del empleador, dirigido a asegurar su ejercicio efectivo.



OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

Dada la masificación de las NTICS, estas despliegan sus implicancias tanto en el trabajo presencial como en el trabajo a distancia, acarreado la ubicuidad del entorno laboral, esto es, que incluso los trabajadores sujetos a un régimen de jornada tradicional y que se hallan en la presencialidad, pueden continuar siendo dirigidos y fiscalizados tras su “hora de salida”, merced a las multifuncionalidades de las herramientas tecnológicas. De ahí que, en la modalidad presencial también existan riesgos derivados de su uso inadecuado, especialmente en la salud, generando estados psicológicos negativos tales como el tecnoestrés, la tecnofatiga, el síndrome del “quemado profesional”, entre otras; sin contar el hecho de que igualmente puede verse comprometida la privacidad y la protección de datos personales, en el entendido de que la ausencia de un desenganche digital puede significar la extensión -indebida- de las facultades de televigilancia del empleador.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Precisamente, recurrir a aplicaciones tecnológicas que están diseñadas para facilitar la desconexión digital, adoptar una política de respeto y garantía a los tiempos vitales de sus trabajadores, formar e informar a los trabajadores sobre el uso correcto y razonable de las herramientas tecnológicas que se les proporcione para la ejecución de sus labores, implementar periodos de siesta digital, configurar los programas o softwares que utilicen los trabajadores para monitorizar la prestación, de modo tal que permanezcan activos durante un intervalo acotado del día, poner en marcha un mapeo y prevención de riesgos asociados al uso desviado de las NTICS, y elaborar la prevención acorde a su realidad.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Principalmente, el derecho al descanso y limitación de la jornada, el derecho a la privacidad y protección de datos personales, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar.



F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Conforme he señalado en la pregunta A), considero que la desconexión digital es instrumental al disfrute de los derechos fundamentales anteriormente enunciados, pues, en términos sencillos, el proveer al trabajador de un intervalo de aislamiento digital respecto de los asuntos laborales, le garantiza la posibilidad de disfrutar de su tiempo vital o de descanso, al tiempo que representa una limitación frente a la televigilancia empresarial en aras de salvaguarda de la privacidad, le permite conciliar ambas facetas, la del trabajo y la vida personal o familiar, y algo no menos importante, reduce o previene la aparición o agudización de riesgos psicosociales, ya que restringe en cierta manera el uso excesivo de las NTICs aplicadas a fines profesionales.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presente entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 10: Gladys Elena Cuya Berrocal



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	GLADYS ELENA CUYA BERROCAL
Nº DE DNI	09470667
AÑOS DE EXPERIENCIA	4 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	84605
CENTRO DE LABORES	CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Considero que no, porque si bien la desconexión digital está reconocida para teletrabajadores, ello tampoco es la solución para que se le impida al empleador el estar requiriendo al trabajador para que siga laborando. La solución no está en crear más derecho, sino en reforzar los que ya tenemos en nuestro ordenamiento legal.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Pienso que no, porque los derechos que resguarda la desconexión digital ya se encuentran regulados constitucionalmente y por leyes. Por el contrario, como bien ya señalé en la pregunta anterior, se debe reforzar la fiscalización sobre el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, ello siendo tarea de la SUNAFIL.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



El encontrarse agotado la mayor parte de tiempo, adoptar una actitud negativa consigo mismo, con sus compañeros de trabajo y hasta con su propio entorno familiar y amical. El trabajador se encuentra estresado y con una fatiga que no le permite desarrollar su vida personal y laboral como quisiera.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Que tenga conciencia de que, si su trabajador está agotado, no le va a rendir de la misma manera que si estuviera plenamente recuperado luego de haber laborado. Los empleadores tienen que pensar que el sostén de sus empresas son sus propios trabajadores, en consecuencia, deben velar por sus derechos y no vulnerarlos.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Está relacionado con el derecho al descanso, a la intimidad personal y familiar, a la jornada máxima de trabajo, a la salud y a la seguridad y salud en el trabajo.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Como ya desarrollé en las preguntas A) y B), considero que no, porque lo que debe buscar el legislador es reforzar las instituciones jurídicas con las que ya contamos. Para esto debe haber una mejor actuación de la SUNAFIL como entidad fiscalizadora que vela por el cumplimiento de las normas laborales.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presente entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 11: Jahayra Reategui Otero



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	JAHAYRA REATEGUI OTERO
Nº DE DNI	44547413
AÑOS DE EXPERIENCIA	6 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	85736
CENTRO DE LABORES	SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Sí debe reconocérseles, y esto porque este derecho al resguardar derechos fundamentales como son al descanso, a la salud y privacidad, no puede ser únicamente para teletrabajadores (que es lo que ocurre actualmente). Más aun, si hoy en día los trabajadores presenciales también son perjudicados por el uso desmedido de las TIC que vulnera su jornada de trabajo.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Sí, más que todo que exista una ley que disponga reconocer este derecho para todo trabajador que se encuentre vulnerado sus derechos por el actuar abusivo del empleador al usar de manera incorrecta los nuevos dispositivos tecnológicos.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Cansancio, agotamiento, estrés y problemas físicos en el trabajador. Ello también repercutiría negativamente en la empresa al ya no contar con un trabajador que se encuentra en una condición laboral deplorable.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Tener programas sobre el correcto manejo de las TIC y hasta dar charlas a los trabajadores sobre la importancia de desconectarse de los medios digitales para disfrutar del tiempo con la familia, amigos y hasta el personal. El trabajador debe entender que el descanso es esencial para seguir rindiendo en el trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Son el derecho a la salud, al descanso, a la privacidad, a la protección de datos personales y la seguridad y salud en el trabajo.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Sí, y esto debido a que la desconexión digital sirve como apoyo para resguardar los derechos fundamentales mencionados anteriormente que, en vista de esta nueva actualidad digital, vienen siendo vulnerados por un uso irrazonable y desproporcional del poder de dirección del empleador.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 12: Jesús Antonio Barrutia Sánchez



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	JESUS ANTONIO BARRUTIA SANCHEZ
Nº DE DNI	10325463
AÑOS DE EXPERIENCIA	20
Nº DE COLEGIATURA	43395
CENTRO DE LABORES	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE – JUZGADO DE PAZ LETRADO

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?**

A mi criterio, si considero que la desconexión digital debería ser un derecho que sea aplicado para todos los trabajadores a nivel nacional porque en la actualidad vemos que muchos empleadores abusan de los trabajadores, afectando a su derecho al descanso y al disfrute de su tiempo libre.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?**

En mi opinión, la desconexión digital debería ser regulada por una norma específica, en la cual se le reconozca este derecho a todos los trabajadores a nivel nacional, a fin de garantizar su derecho al descanso.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?**

A mi criterio, el uso excesivo de los medios digitales en el trabajo, acarrea ciertas consecuencias hacia los trabajadores, tanto a la afectación de su tiempo libre y de descanso, como a su salud por no tener un debido descanso trayéndoles diversas enfermedades psicosocial.



D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

La recomendación que le brindaría al empleador es estos casos, sería que promueva políticas internas orientadas al derecho a la desconexión digital y charlas informativas sobre el uso adecuado y sus consecuencias por uso excesivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En mi opinión, los derechos que se encuentran comprometidos con la desconexión digital serían el derecho al descanso, el derecho a la salud, el derecho a la intimidad y el derecho a la jornada máxima.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

En mi consideración, la regulación de la desconexión digital sirve como una garantía para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, por lo cual es de gran importancia aplicarlo hacia todos los trabajadores.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presente entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
JESÚS ANTONIO BARRUTIA SÁNCHEZ
J. L. B. B. Z.
SÉPTIMO JUZGADO DE PAZ LETRADO DE COMAS
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Entrevista N° 13: Lady Vanessa Pajuelo Paniora



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	LADY VANESSA PAJUELO PANIORA
Nº DE DNI	43639061
AÑOS DE EXPERIENCIA	14 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	14630
CENTRO DE LABORES	SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE DE LIMA NORTE

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Sí, porque hoy en día es común que el estar fuera de las oficinas de la empresa no garantiza que puedas ser contactado nuevamente por el empleador. Si bien las TIC han venido para apoyar en el desarrollo de labores, la verdad es que el empleador las está utilizando de manera incorrecta, amparando su actuar en aplicación de su poder de dirección, lo cual es incorrecto.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Sí, y esto porque la gran mayoría de trabajadores, dejando su modalidad de trabajo, se encuentran afectados al uso de las TIC. Entonces, es en este escenario donde se necesita de una regulación específica que señale expresamente la manera de cómo se garantizará la desconexión digital, porque no basta con solo reconocerlo, lo que se debe buscar es si es el lograr garantizarlo.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.



C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

El síndrome del trabajador quemado y el tecnoestrés, riesgos psicosociales que se crearon en este contexto de implementación de las TIC.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Contar con programas de sensibilización y formación sobre el uso correcto de las TIC. Además, debe de implementar condiciones de trabajo que permitan al trabajador encontrarse en un ambiente laboral cómodo para que pueda producir. También, sería necesario que el empleador implemente dentro de sus políticas de seguridad y salud en el trabajo temas relacionados a la desconexión digital.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Busca resguardar los derechos al descanso, a la salud, a la intimidad personal y la seguridad y salud en el trabajo.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Sí, porque lo que busca la desconexión digital, es reivindicar la lucha del trabajador frente al poder de dirección del empleador que ha vulnerados derechos como son a la salud, al descanso y a la intimidad personal y familiar.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil veintitres.

FIRMA

Entrevista N° 14: Lizbet Vanessa Salazar Rioja



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	LIZBET VANESSA SALAZAR RIOJA
Nº DE DNI	41198358
AÑOS DE EXPERIENCIA	12 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	19333
CENTRO DE LABORES	SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE DE LIMA NORTE

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

No, y esto porque en general los trabajadores ya cuentan con derechos fundamentales donde se les resguarda ante los actos arbitrarios e irrazonables del empleador, como son el derecho al descanso, a la salud y a la intimidad personal y familiar. Entonces, en vez de estar creando nuevos derechos, lo que se debe hacer es garantizar de manera efectiva los que ya tenemos.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Pienso que no, y la propuesta que daría es de que el legislador en vez de estar creando derechos que ya se encuentran resguardados en nuestro ordenamiento legal, debería de tomar una postura más fiscalizadora sobre el cumplimiento de las normas laborales, para ello debe invertir más en entidades fiscalizadoras (SUNAFIL) y hacer efectivo el cobro de las multas a los empleadores que hayan transgredido las normas laborales.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.



C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

Pueden contraer riesgos psicosociales, lo cual no perjudica únicamente al trabajador, sino también al empleador, porque su fuente de producción (trabajador) no va a responder de manera adecuada a las exigencias de la empresa.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Promover una buena cultura de jornada de trabajo y prevención de riesgos laborales, porque como señalé en la respuesta anterior, el perjudicar al trabajador respecto a su salud y a su descanso, también repercute negativamente en el empleador.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Al descanso, a la salud y a la intimidad personal y familiar.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

No, y esto porque no es necesario un nuevo derecho para resguardar los que ya tenemos. Lo que se debe buscar es garantizar y fortalecer nuestro marco jurídico existente. La solución no está en regular nuevos derechos, porque el problema no está en reconocerlos, sino en garantizarlos, lo cual no ocurre acá en el Perú al tener un sistema de fiscalización que no se sujeta a la realidad y por la pésima cultura laboral que se tiene sobre respeto a los derechos laborales.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 15: Lodimer Fredy Bartolo Santiago



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	Lodimer Fredy Bartolo Santiago
Nº DE DNI	43638578
AÑOS DE EXPERIENCIA	7 años
Nº DE COLEGIATURA	65579
CENTRO DE LABORES	Octava Sala Laboral de Lima

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

No, porque forma parte de su horario de trabajo. ya existe un marco normativo que regula el horario en sobretiempo. debería de reforzarse las instituciones jurídicas que ya tenemos.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

No, porque este derecho ya resguarda derechos que están tutelados en normas específicas y hasta en nuestra constitución.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

Básicamente el ver contenidos privados que los trabajadores tengan guardados en sus correos electrónicos, ello vulneraría su derecho a la intimidad y protección de datos personales.



D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Que haga firmar a cada trabajador un documento que indique la supervisión continua de los medios electrónicos entregados, es decir, desde que hora inician y a qué hora culmina la televigilancia del empleador.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

La intimidad personal y familiar.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

El derecho a la desconexión digital tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del equipo humano, brindando espacios para el descanso, con el fin de que generen balance entre su vida personal y laboral.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presente entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 16: Lucio Eugeni Neyra Valdivia



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	LUCIO EUGENI NEYRA VALDIVIA
Nº DE DNI	09441322
AÑOS DE EXPERIENCIA	6904
Nº DE COLEGIATURA	25 AÑOS
CENTRO DE LABORES	ESSALUD

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

NO, PARA ELLOS APLICARÍA LO QUE VIENE A SER EL TRABAJO EN SOBRETIEMPLO Y, POR ENDE, SE LES DEBE RECONOCER Y PAGAR LAS HORAS LABORADAS FUERA DE SU HORARIO DE TRABAJO.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

NO, PORQUE YA CONTAMOS CON DERECHOS QUE TUTELAN A LOS TRABAJADORES EN ASPECTOS DE SU SALUD, DESCANSO E INTIMIDAD. ENTONCES, NO VEO NECESARIO REGULAR UN DERECHO MÁS CUANDO YA CONTAMOS CON DERECHOS QUE PROTEGEN A LOS TRABAJADORES. POR EL CONTRARIO, SE DEBERÍA MEJORAR LAS INSTITUCIONES COMO SON LA SUNAFIL PARA QUE FISCALICEN DE MEJOR MANERA A LAS EMPRESAS QUE VIOLAN LA LEY.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



EL TENER AL TRABAJADOR CANSADO, HASTA CONTRAER ENFERMEDADES POR EL DETERIORO A SU SALUD. TAMBIÉN PROBLEMAS MENTALES, MAYOR AUN SI ESE TIEMPO LABORADO DEMÁS NO SE LE HA RECONOCIDO COMO PAGO DE HORAS EXTRAS.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

TOMAR CONCIENCIA DE QUE EL TRABAJADOR NO ES SIMPLEMENTE UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO QUE SE LE PUEDE EXPLOTAR. ESTAMOS HABLANDO DE UN SER HUMANO QUE TIENE DERECHOS FUNDAMENTALES Y QUE EL VULNERAR ELLO SERÍA TAMBIÉN PERJUDICIAL A LA EMPRESA, PORQUE TRAERÍA COMO CONSECUENCIA FUTURAS FISCALIZACIONES POR LA SUNAFIL.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

A LA JORNADA DE TRABAJO, A LA SALUD, AL DESCANSO Y LA PRIVACIDAD.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

NO, PORQUE LOS TRABAJADORES YA CUENTAN CON DERECHOS QUE LOS RESGUARDAN Y COMO BIEN YA SEÑALÉ, LO QUE SE DEBE HACER ES FORTALECER A LA SUNAFIL PARA QUE SE HAGA VALER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y NO REGULAR MÁS DERECHOS CUANDO SE TIENE UN MARCO LEGAL QUE LO REGULA.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 17: Lucy Peves Cotaquispe



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	LUCY PEVES COTAQUISPE
Nº DE DNI	76262341
AÑOS DE EXPERIENCIA	5 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	5940
CENTRO DE LABORES	CORTE SUPREMA - SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Es un derecho que debe ser reconocido para todos los trabajadores, sin importar que modalidad de trabajo realicen, si es a distancia o presencial, esto debido a que hoy en día es común utilizar las nuevas tecnologías en cada momento de nuestra rutina, ello perjudicando en sí al trabajador, puesto que el empleador puede utilizar estas herramientas para seguir mandando instrucciones órdenes, lo cual vulnera derechos fundamentales de los trabajadores como son al descanso, salud e intimidad personal y familia.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Sí, porque en la actualidad la desconexión digital solo está regulado para los teletrabajadores, por lo que es necesario una regulación específica a fin de tutelar este derecho que le es aplicable a los trabajadores sin importar su modalidad en la que prestación sus labores. Mayor aún, si se tiene que ante esta nueva era digital es necesario que el Derecho logre adaptarse ante estos nuevos escenarios que se presentan en las relaciones laborales.



OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

Pueden contraer los ya conocidos riesgos psicosociales que, en este contexto de era digital, son el tecnoestrés, síndrome del burnout y hasta fatiga. Ello puede generar serios perjuicios a los trabajadores tanto a nivel mental como físico, repercutiendo también en la empresa o entidad donde trabaje, puesto que el trabajador no va a rendir de la misma manera que si hubiera reposado el tiempo necesario para recuperar sus fuerzas de trabajo.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Elaborar programas de prevención del uso inadecuado de las TIC y también programas de sensibilización sobre el uso correcto de estas herramientas, ello en el marco de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, puesto que el principal obligado en garantizar la salud de los trabajadores es el empleador. Estas políticas deben ser acorde al rubro empresarial del empleador y hasta se puede implementar app's o sistemas que permitan al trabajador lograr desconectarse de sus labores una vez haya culminado su jornada de trabajo.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Está relacionado con el derecho a la salud, al descanso, a la seguridad y salud en el trabajo y a la intimidad personal y familiar.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Sí es un instrumento que coadyuva a que derechos fundamentales como son los ya mencionados en la pregunta E. puedan ser resguardados y garantizados. Por ello se dice que es un derecho instrumental que ante esta nueva era digital que se vive, ha nacido la desconexión digital como instrumento o herramienta que beneficie al trabajador frente a los actos arbitrarios que pueda cometer el empleador al utilizar las TIC de forma desmedida, solo importándole generar riquezas y dejando de lado el aspecto humano que tienen sus trabajadores.



Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presente entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 18: Luis Manuel Inca Paredes



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		LUIS MANUEL INCA PAREDES
Nº DE DNI		09883937
AÑOS DE EXPERIENCIA		15
Nº DE COLEGIATURA		30314
CENTRO DE LABORES		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE – JUZGADO DE PAZ LETRADO

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSÉLES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En mi opinión, si considero que los trabajadores que realizan la modalidad presencial deberían gozar del derecho a la desconexión digital.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Considero que el derecho a la desconexión digital debería tener una regulación específica, es decir, que sea regulada por una ley concreta y que esta sea aplicada a todas las modalidades que realicen los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

Considero que la consecuencia negativa mas importante que puede ocasionar el uso inadecuado de las TIC sería la vulneración al derecho del descanso de los trabajadores.



D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Mi recomendación sería que el empleador brinde capacitaciones y charlas informativas sobre el uso adecuado de las TIC como también las consecuencias negativas que acarrearán.

OBJETIVO ESPECIFICO Nº2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En mi opinión, considero que el derecho a la desconexión digital esta relaciona principalmente al derecho al descanso, a la salud, a la privacidad y la conciliación de la vida familiar y profesional.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

En mi opinión, considero que este nuevo derecho sirve como un instrumento para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores ante los nuevas vulneraciones que se van a ir realizando con el tiempo.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 19: María Calderón Alvarado



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		MARÍA CALDERÓN ALVARADO
Nº DE DNI		23276107
AÑOS DE EXPERIENCIA		9 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		80592
CENTRO DE LABORES		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - MÓDULO DE PLAN DE LIQUIDACIÓN Y DESCARGA LABORAL DE LA LEY 26636

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

OPINO QUE SI, PUESTO QUE LOS QUE LABORAMOS DE MANERA PRESENCIAL USAMOS EN NUESTRO DÍA A DÍA EL CELULAR, LA COMPUTADORA Y SOBRE TODO EL CORREO ELECTRÓNICO, POR EL CUAL SE NOS ES FACILMENTE CONTACTADOS PARA SEGUIR CUMPLIENDO LABORES FUERA DE NUESTRO HORARIO DE TRABAJO.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

EN PERÚ ESTA NORMA SOLO ES AMPARADA PARA TELETRABAJADORES, DEJANDO UN VACÍO LEGAL A LOS QUE LABORAN DE FORMA PRESENCIAL, POR LO QUE CONSIDERO QUE UNA LEY ESPECÍFICA QUE AMPARE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SERÍA LO MÁS IDEAL, DONDE SE ESTABLEZCA SOBRE TODO DEBERES DONDE EL EMPLEADOR RESPETE ESTE DERECHO.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



EL ESTAR CONECTADOS UN LARGO TIEMPO EN LA COMPUTADORA Y ESTAR SIEMPRE PENDIENTES DEL CELULAR PUEDE TRAER CONSECUENCIAS COMO FATIGA Y ESTRÉS AL TRABAJADOR. EN ESTE CONTEXTO DE TECNOLOGÍAS SE SUELE UTILIZAR LOS TÉRMINOS DE TECNOESTRÉS Y TECNOFATIGA.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

TENER BUENAS POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO. EL EMPLEADOR DEBERÍA DE DIALOGAR CON SUS TRABAJADORES Y ESCUCHAR LAS RECOMENDACIONES QUE PUEDAN TENER ELLOS RESPECTO A ESTAS POLÍTICAS. UNA BUENA POLÍTICA QUE SE APLICA EN LA ACTUALIDAD ES EL RETRASO DE ENVÍO DE CORREOS ELECTRÓNICOS, DONDE LOS CORREOS QUE SE MANDEN UNA VEZ SE TERMINA LA JORNADA DE TRABAJO, TODOS PUEDAN LLEGAR AL DÍA SIGUIENTE PARA NO MOLESTAR AL TRABAJADOR MIENTRAS DESCANSA.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

EL DERECHO AL DESCANSO, PUESTO QUE CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS INTERRUMPEN EL DESCANSO DEL TRABAJADOR CUANDO SE LES LLAMA POR TELÉFONO O SE LES ENVÍA EL CORREO ELECTRÓNICO. OTRO DERECHO SERÍA EL DE LA SALUD, PORQUE SE LE GENERA FATIGA Y ESTRÉS A LOS TRABAJADORES.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

CONSIDERO QUE SI, PORQUE AYUDA A RESGUARDAR O REIVINDICAR LA LUCHA DE LOS TRABAJADORES PARA QUE SE LES RESPETE SU DERECHO AL DESCANSO Y A LA SALUD ANTE ESTE NUEVO CONTEXTO DE TECNOLOGÍAS. ASIMISMO, SIRVE COMO UN FRENO ANTE EL USO DESPROPORCIONAL DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR AL MOMENTO DE UTILIZAR DE MANERA INADECUADA LAS TIC.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 20: Melisa Susana Cariga Rojas



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	MELISA SUSANA CARIGA ROJAS
Nº DE DNI	47963333
AÑOS DE EXPERIENCIA	4 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	73123
CENTRO DE LABORES	MÓDULO DE PLAN DE LIQUIDACIÓN Y DESCARGA LABORAL DE LA LEY 26636

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Considero que sí, debido a que en la actualidad los trabajadores presenciales están afectados al uso inadecuado de las TIC en el trabajo y por el cual se vulnera derechos fundamentales como son al descanso, a la privacidad y a la salud.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Considero que sí es necesario una regulación específica, dado que la protección abarcaría para todos los tipos de trabajadores. Sería ideal que la normativa estipule obligaciones ideales al empleador para que logre garantizar la desconexión de sus trabajadores y también señalar programas de concientización sobre el uso de las tecnologías.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Afecta principalmente a la salud, donde el trabajador al seguir laborando en horarios extensos, a pesar de que ya cumplió su jornada de trabajo, trae consecuencias perjudiciales como son hoy en día la tecnofatiga, el tecnoestrés, hasta la tecnoadicción, riesgos que se han venido desarrollando en este contexto de era digital y que disminuye el buen rendimiento del trabajador.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Crear programas sobre el uso adecuado de las TIC, donde se logre sensibilizar al trabajador que el estar siempre conectado no es lo más saludable para él y también que el empleador logre tomar conciencia de que logrando buenas prácticas sobre desconexión digital sus trabajadores van a tener un mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones, generando un ambiente laboral saludable.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

El derecho a la salud, al descanso, a la intimidad y a la jornada máxima de trabajo.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Pienso que sí, porque si bien ya hay leyes y normas que regulan los distintos derechos que abarca la desconexión digital, hoy en día queda claro que las nuevas tecnologías han vulnerado ya el marco legal que existe, siendo necesario un nuevo derecho que logre reivindicar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.


FIRMA

Entrevista N° 21: Renato Roncal Briceño



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		<u>RENATO RONCAL BRICEÑO</u>
Nº DE DNI		<u>40876673</u>
AÑOS DE EXPERIENCIA		<u>15 AÑOS</u>
Nº DE COLEGIATURA		<u>49085</u>
CENTRO DE LABORES		<u>3G MOTION PERU SAC</u>

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSÉLES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

En principio la conexión o desconexión no aplica a la modalidad presencial, aplica: hora de ingreso, refrigerio y hora de salida; los parámetros de prestación de labores están tipificados, normados y con abundante jurisprudencia y antecedentes para tener claramente establecido que, durante las horas de trabajo, el trabajador está obligado a prestar su trabajo al empleador a exclusividad, fuera del horario de trabajo y durante el refrigerio, el empleador no tiene opción de exigirle trabajo al trabajador.

B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Mi criterio, es que las normas laborales y las normas de mercado conflictúan venciendo siempre el criterio de normas de mercado, esto es; si estamos pasando a una nueva edad civilizacional, los trabajadores remotos o en teletrabajo que mantengan su productividad, serán quienes mantengan los trabajos, considerando que la inteligencia artificial entrará a competir en todas las materias laborales y será el catalizador para determinar las verdaderas capacidades laborales. Bajo este escenario, no habrá desconexión digital en el futuro.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



No se necesita un estudio para saber que, dentro del horario de trabajo, el trabajador presencial o remoto, por medio de las TIC, interacciona todo el día atendiendo cuestiones personales o de ocio. Siendo el principal agente de la baja productividad del mercado de trabajadores jóvenes, nacidos en tecnologías TIC.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

En el Perú, un empleador es un sobreviviente del mercado que no necesita recomendaciones; ellos ya tienen el método para lograr que sus trabajadores produzcan. Por ejemplo, un empleador de mercado, sabe que su trabajador no debe estar en planilla, no debe pagarle vía banco, debe hacerlo trabajar 12 horas y solo le permite usar el celular cuando no hay clientes.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Es super simple, el trabajador tiene un horario de trabajo de acuerdo a la ley laboral, si terminado su horario, el empleador quiere hacer uso del trabajo del trabajador, de acuerdo a ley debe ser acordado por ambas partes y el empleador debe pagar horas extra. El problema es que esto no lo cumple ni los mismos jueces ni SUNAFIL.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Sí sirve, pero principalmente para que SUNAFIL pueda cobrar multas, no para proteger los derechos de los trabajadores; ya que no son cumplidos por ninguna entidad pública ni privada.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



Renato Roncal B.
Abogado
Reg. C.A.L. 49085

Entrevista N° 22: Ricardo Dany Pichilingue Velazco



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		RICARDO DANY PICHILINGUE VELAZCO
Nº DE DNI		10346282
AÑOS DE EXPERIENCIA		9 años
Nº DE COLEGIATURA		62326
CENTRO DE LABORES		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - MÓDULO DE PLAN DE LIQUIDACIÓN Y DESCARGA DE LA LEY 26636

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

También es necesario para los trabajadores presenciales, porque el estar al tanto de los medios tecnológicos es algo que también les ocurre. El recibir un correo electrónico o una llamada telefónica fuera del horario de trabajo es algo usual en los que trabajamos de forma presencial y ante la posición débil que tiene el trabajador en la relación laboral solo queda acatar las órdenes remitidas por el empleador.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Sí debería estar en una norma específica, donde se detalle las obligaciones y deberes por parte de la empresa, más que todo el que dictar medidas que sí logren garantizar la desconexión digital, porque en la actualidad la nueva ley del teletrabajo no garantiza la protección de este derecho de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Más que todo el estar agotado mental y físicamente, porque el trabajador se encuentra la mayoría del tiempo conectado y se le es casi imposible desconectarse. Esto genera un ambiente negativo en el trabajo y que los trabajadores no rindan lo necesario en el trabajo.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Crear normas sobre políticas de desconexión digital y también el implementar herramientas o programas informáticos que permitan al trabajador que una vez haya culminado su jornada de trabajo no se vea presionado de seguir laborando.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

La desconexión digital se encuentra vinculado con los derechos al descanso, al salud e intimidad personal y familiar. También, se habla que buscar resguardar los datos personales e informáticos del trabajador. Asimismo, se encuentra relacionado con el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, que son importantes en la relación laboral, dado que a través de este el empleador se encuentra obligado a realizar políticas de esta materia.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Sí sirve como instrumento, puesto que ante estos cambios que afrontan los trabajadores con la llegada de las nuevas tecnologías, es necesario la desconexión digital, como derecho que resguarda los derechos fundamentales de los trabajadores ante el uso desproporcional del trabajador al utilizar su poder de dirección de forma inequívoca.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 23: Rolando López Cancho



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	ROLANDO LÓPEZ CANCHO
Nº DE DNI	42130750
AÑOS DE EXPERIENCIA	08 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	65947
CENTRO DE LABORES	SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Sí, porque es un derecho que debe de beneficiar a todos los trabajadores sin importar que modalidad de trabajo tiene. Lo que busca en estricto la desconexión digital es que el trabajador no sea contactado por medio de las TIC una vez culmine su jornada laboral, lo cual no ocurre en la realidad. El trabajador es contactado pese a salir de sus instalaciones de trabajo, bastando solo aplicar las nuevas tecnologías por parte del empleador para interrumpir el descanso y afectar la salud del trabajador.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Sí, y esto debido a que en la actualidad la única norma que ve la desconexión digital es en la última ley del teletrabajo que salió y que en estricto señala que es únicamente para teletrabajadores. Es más, la normativa actual ni siquiera garantiza la desconexión digital.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.



C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

El síndrome del burnout, tecnoestrés y tecnoansiedad.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Respetar la jornada máxima de trabajo, evitando contactar al trabajador una vez termine de laborar. Asimismo, es necesario contar con buenas políticas de desconexión digital, buscando que exista una armonía laboral entre trabajadores y empleador.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Serían el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho al descanso y el derecho a la intimidad personal y familiar, además del derecho a la protección de datos personales.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Claro que sí, porque en esta época donde las TIC se presentan cada vez con más frecuencia, es necesario contar con nuevos derechos (la desconexión digital) que ayuden como herramienta o garantía para resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores ante el uso abusivo de poder de dirección del empleador.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 24: Rosmery Paucarpoma Portugal



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		ROSMERY PAUCARPOMA PORTUGAL
Nº DE DNI		41376724
AÑOS DE EXPERIENCIA		5 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		64607
CENTRO DE LABORES		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - MÓDULO DE PLAN DE LIQUIDACIÓN Y DESCARGA LABORAL DE LA LEY 26636

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

CONSIDERO QUE SI, PUESTO QUE ACTUALMENTE LA NUEVA LEY DEL TELETRABAJO SOLO RESGUARDA A LOS TELETRABAJADORES, PERO NO SE DETALLA NADA SOBRE LOS QUE LABORAN PRESENCIALMENTE, ELLOS TAMBIÉN ESTÁN EXPUESTOS A SER CONTACTADOS POR SU EMPLEADOR CUANDO SALEN DE SU CENTRO DE LABORES.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

PIENSO QUE SI, PUESTO QUE UNA REGULACIÓN GENERAL ABORDARÍA A TODOS LOS TRABAJADORES SIN IMPORTAR SI TRABAJAN PRESENCIALMENTE O REALIZAN TELETRABAJO. HOY EN DÍA LA GRAN MAYORÍA DE TRABAJADORES ESTÁN EXPUESTOS A QUE PUEDAN SER CONTACTOS A TRAVÉS DE SUS CELULARES Y ESTA ACTUACIÓN VULNERATORIA NECESITA DE UN MARCO LEGAL.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



EL ESTAR LA MAYORÍA DE TIEMPO CONECTADOS A LAS COMPUTADORAS Y NO DEPRENDERSE DE LOS CELULARES, PROVOCA QUE LOS TRABAJADORES PADEZCAN DE DOLORES DE ESPALDA, DESGASTE EN LA VISTA Y HASTA ESTRÉS, PORQUE NO DEJA DE ESTAR PENDIENTE DE SU TRABAJO. EN EL CONTEXTO ACTUAL SE HABLA DEL SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO, QUE ES LO QUE LA GRAN MAYORÍA DE TRABAJADORES EN LA ACTUALIDAD PADECEN.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

IMPLEMENTAR POLÍTICAS SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL. HOY EN DÍA EXISTEN DISTINTAS POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN OTROS PAÍSES, DONDE SE PROMUEVA ESTAS BUENAS PRÁCTICAS Y LAS EMPRESAS SE DAN CUENTA QUE ELLO TRAE BENEFICIOS EN LA PRODUCTIVIDAD.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

LOS DERECHOS AL DESCANSO Y A LA SALUD, PORQUE LOS TRABAJADORES AL NO PODER DESCANSAR DE FORMA ADECUADA ESTO PROVOCA QUE PADEZCAN ENFERMEDADES FÍSICAS Y HASTA MENTALES, PORQUE EL EMPLEADOR NO LOS DEJA DE CONTACTAR O MANDAR REQUERIMIENTOS DE TRABAJO.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

PIENSO QUE SI, PORQUE A PESAR DE QUE EXISTE UN MARCO LEGAL QUE RESGUARDA ESTOS DERECHOS, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS HAN VENIDO A PERJUDICAR A LOS TRABAJADORES EN VEZ DE BENEFICIARLOS, ENTONCES EVIDENCIA QUE NUESTRA LEGISLACIÓN ACTUAL NO REGULARIZA LOS SUPUESTOS DE HECHO EN ESTOS CASOS.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 25: Ruddy Luján Ramos



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		RUDDY LUJÁN RAMOS
Nº DE DNI		70584990
AÑOS DE EXPERIENCIA		9 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA		73258
CENTRO DE LABORES		PODER JUDICIAL

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

PIENSO QUE LA MODALIDAD LABORAL, ES INDISCUTIBLE AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, ESTO ES, A NO SER CONTACTADO POR SU EMPLEADOR FUERA DEL HORARIO.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

EVIDENTEMENTE DEBIÓ HABER SIDO INCLUIDO, PERO DEBIDO A LOS ÚLTIMOS ACONTECIMIENTOS DE GRADO MUNDIAL, CONSIDERO QUE REQUIERE DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

EL TECNOESTRÉS, ATROFIA MUSCULAR Y/O ESQUELÉTICA, ADICCIÓN AL TRABAJO, PROBLEMAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES, FATIGA, IRRITABILIDAD, ETC.



D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

CAPACITACIÓN CONSTANTE, DESCANSOS ACTIVOS, INMOBILIARIO DE OFICINA CON DISEÑO ERGONÓMICO Y EL RESPETO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

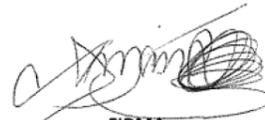
TRAE CONSECUENCIAS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL ACCESO AL TRABAJO (PUES TRAE INTENCIÓN DE RENUNCIA) Y A LA RECREACIÓN CON EL GOCE PLENO DE SU VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

NO CABE DUDA, PUES SU REGULACIÓN Y SANCIÓN POR SU NO CUMPLIMIENTO, COADYUVARÍA A QUE DISMINUYAN LOS PROBLEMAS OCASIONADOS POR LA ADICCIÓN Y MAL USO DE LAS TIC (FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS-PERSONALES Y COLECTIVAS), MARCANDO UN LÍMITE ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL Y/O PROFESIONAL, VELANDO POR DERECHOS FUNDAMENTALES DE RANGO CONSTITUCIONAL COMO LO SON AL TRABAJO, A LA SALUD, LA FAMILIA, LA RECREACIÓN, ETC.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 26: Treysi Gavilán Ripaz



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	TREYSI GAVILAN RIPAZ
Nº DE DNI	46224028
AÑOS DE EXPERIENCIA	4 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	6521
CENTRO DE LABORES	EPS EMAPICA S.A.

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Si, porque no únicamente los que realizan teletrabajo están expuestos a estar conectados más tiempo de su jornada de trabajo, sino que es común ver que trabajadores presenciales a pesar de salir del trabajo siguen laborando en casa.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Sí, y esto porque la legislación peruana solo regula la desconexión digital para los teletrabajadores, dejando en un vacío legal a los que laboran de manera presencial y, mayor aún, que se ha demostrado que los que laboran de forma presencial también están expuestos a las consecuencias negativas de las TIC.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

Riesgos psicosociales como son el síndrome del burnout, cansancio, dolores musculares y desgaste visual.



D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Tomar mayor conciencia del correcto uso de su poder de dirección e implementar buenas políticas internas de trabajo, con el objetivo de concientizar a los trabajadores sobre el adecuado uso de las TIC.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

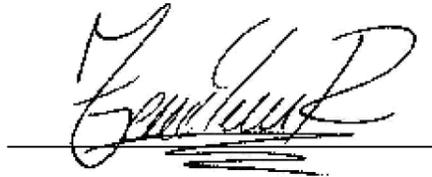
A la salud, la intimidad personal y familiar, a la seguridad y salud en el trabajo y al descanso.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Pienso que sí, porque este derecho se crea a raíz que derechos como son a la salud, a la intimidad personal y familiar y al descanso se vieron totalmente vulnerados por el uso inadecuado de las TIC, entonces, es que nace la desconexión digital a fin de resguardar estos derechos y frenar el uso abusivo del poder de dirección del empleador.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.



FIRMA

Entrevista N° 27: Williams Jorge San Miguel Tasayco



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	WILLIAMS JORGE SAN MIGUEL TASAYCO
Nº DE DNI	72201476
AÑOS DE EXPERIENCIA	6 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	1660
CENTRO DE LABORES	GAMBYTE PERU SAC

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Sí, y esto porque en la actualidad el avance de las tecnologías se ha involucrado en gran magnitud en la vida de los trabajadores, hasta el punto de desvanecer el tiempo entre trabajo y vida personal.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

Sí debería, porque con la nueva ley del teletrabajo solo se resguarda a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad de trabajo a distancia y porque las disposiciones legales que se tiene en el Perú ya no son suficientes para garantizar el derecho al descanso, a la salud y privacidad.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Principalmente sería afectar el estado mental del trabajador, debido a que se busca el mantenerlo constantemente conectado a las labores, lo cual podría conllevar a que padezca riesgos psicosociales como son la tecnofatiga y el tecnoestrés.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Promover políticas de prevención y concientización sobre el adecuado uso de las TIC, y también que ello sirva para que el empleador tome conciencia que sus trabajadores no son únicamente fuente para generar riqueza, sino que se está hablando de seres humanos que también ostenta derechos que deben protegerse.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Se encuentra relacionado con la salud, intimidad personal y familiar y al descanso de los trabajadores.

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

Sí, porque las leyes que tenemos actualmente no resguardan totalmente a los trabajadores, por lo que se necesita de la desconexión digital que sirva como herramientas en pro de tutelar a los trabajadores ante esta nueva realidad donde el empleador abuso de su facultad de dirección.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 28: Yvanova Consuelo Vega Valverde



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	YVANOVA CONSUELO VEGA VALVERDE
Nº DE DNI	45335367
AÑOS DE EXPERIENCIA	6 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	89417
CENTRO DE LABORES	SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

AL ESTAR EXPUESTOS AL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR Y A RAÍZ DE QUE ÉSTE UTILIZA LAS TECNOLOGÍAS PARA INTERRUMPIR EL DESCANSO DEL TRABAJADOR, CONSIDERO QUE SÍ ES NECESARIO QUE SE LES RECONOZCA LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DERECHO A FAVOR DE LOS QUE LABORAN PRESENCIALMENTE.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

PIENSO QUE SÍ ES NECESARIO QUE EXISTA UNA LEY QUE PROTEJA A LOS TRABAJADORES EN GENERAL Y NO SOLAMENTE A LOS QUE REALIZAN TELETRABAJO, PORQUE SE HA DEMOSTRADO QUE SOLO IMPORTA EL ESTAR EXPUESTOS A LAS TIC PARA QUE SE RECONOZCA LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO DERECHO DEL TRABAJADOR.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



EL ESTRÉS, LA FATIGA Y EL SÍNDROME DEL BURNOUT, CONSECUENCIAS PERJUDICIALES PARA LOS TRABAJADORES QUE NO LOGRAN DESENGANCHARSE DE LOS MEDIOS DIGITALES PARA PONER UNA PAUSA A SUS LABORES.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO Y BUENAS POLÍTICAS DE TRABAJO DONDE TRABAJADOR Y EMPLEADOR TOMEN CONCIENCIA SOBRE EL USO DE LAS TIC PARA QUE ELLO TERMINEN BENEFICIANDO A AMBAS PARTES, POR UN LADO, MANTENER LA SALUD DEL TRABAJADOR Y POR OTRO EL QUE EL EMPLEADOR PUEDA SEGUIR GENERANDO RIQUEZAS AL TENER A UN TRABAJADOR SALUDABLE FÍSICA Y MENTALMENTE.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

EL DERECHO A LA SALUD, AL DESCANSO, A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

SÍ, PORQUE GARANTIZA QUE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES NO SE VEAN VULNERADOS POR EL MAL USO DE LAS TIC. DE ESTA MANERA, LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO QUE LIMITA EL USO DESPROPORCIONAL DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

Entrevista N° 29: Zulema Caytano Cabrera



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA	ZULEMA CAYTANO CABRERA
Nº DE DNI	75883342
AÑOS DE EXPERIENCIA	5 AÑOS
Nº DE COLEGIATURA	82086
CENTRO DE LABORES	SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSELES EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

No, porque ya existe un marco legal que protege los derechos laborales de los que laboran de forma presencial. En ese sentido, lo que se debe buscar es reforzar o mejorar las instituciones jurídicas que se tiene para evitar que se siga vulnerando los derechos de los trabajadores.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

No, porque como bien señalé en la pregunta anterior, actualmente el Perú cuenta con un marco legal que protege a los trabajadores. Por ejemplo, si el trabajador tiene que seguir laborando fuera de su jornada de trabajo, puede pactar con su empleador que se le pague esas horas extras, conforme a ley.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?



Afecta la salud mental y física del trabajador. El trabajador se encuentra la mayor parte del tiempo agotado y no puede rendir de forma adecuada en el trabajo.

- D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

Evitar interrumpir el tiempo de descanso del trabajador y tratar de asignarle todas las tareas necesarias dentro de su jornada de trabajo y si en caso necesitara más tiempo de sus trabajadores, se les reconozca esas horas extras y que se les pague como tal.

OBJETIVO ESPECIFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

A la salud, a la intimidad y al descanso.

- F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

En teoría se podría decir que sí, pero como bien ya señalé, su regulación no es necesaria, porque ya contamos con derechos que resguardan a los trabajadores en los escenarios que busca entrar a tallar la desconexión digital.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presenta entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los diecisiete días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Entrevista N° 30: Zulma Esmeralda Palomino Rivera



GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A ESPECIALISTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

TEMA:

“LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC”

1. DATOS DEL ENTREVISTADO (A):

DATOS DEL ESPECIALISTA		ZULMA ESMERALDA PALOMINO RIVERA
Nº DE DNI		10748941
AÑOS DE EXPERIENCIA		24
Nº DE COLEGIATURA		56893
CENTRO DE LABORES		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE – JUZGADO DE PAZ LETRADO

2. CUESTIONARIO DE PREGUNTAS:

OBJETIVO GENERAL:

DETERMINAR LA NECESIDAD DE QUE SE LE RECONOZCA EL DERECHO A DESCONEXIÓN DIGITAL A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL.

- A. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL TAMBIÉN DEBERÍAN RECONOCERSE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Considero que es necesario aplicar el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que realizan actividades presenciales, ya que, ellos se encuentran a los riesgos del uso desmedido de los medios digitales.

- B. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEBERÍA TENER UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA? O ¿QUÉ PROPUESTA O SOLUCIÓN DARÍA?

En mi opinión, considero que la desconexión digital debería ser regulada por una ley específica, la cual debe ser aplicada para todos los trabajadores en el Perú.

OBJETIVO ESPECIFICO N°1:

DETERMINAR SI LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD PRESENCIAL SE ENCUENTRAN EXPUESTOS A LOS RIESGOS DERIVADOS DEL USO INADECUADO DE LAS TIC.

- C. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ CONSECUENCIAS NEGATIVAS PUEDE TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC EN LOS TRABAJADORES?

En mi opinión, las consecuencia del uso inadecuados de las TIC, serían la vulneración del derecho al descanso del trabaja, toda vez, que el empleador le asigne tareas después de haber terminado su jornada laboral, asimismo, otra consecuencia sería daños contra su



salud, la cual, el agotamiento físico como mental puede dar con la aparición de diversas enfermedades como el tecno estrés, tecno fatiga o síndrome de burnout.

D. A CRITERIO DE USTED, ¿QUÉ RECOMENDACIÓN BRINDARÍA AL EMPLEADOR PARA EVITAR LOS RIESGOS QUE PUEDA TRAER EL USO INADECUADO DE LAS TIC?

A mi apreciación, considero que el empleador debería implementar políticas internas sobre el uso adecuado y medido de las TIC dentro de la jornada laboral, como también, charlas informativas sobre sus consecuencias.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2:

DESARROLLAR QUÉ DERECHOS FUNDAMENTALES PUEDEN VERSE COMPROMETIDOS POR EL USO INADECUADO DE LAS TIC.

E. A CRITERIO DE USTED, ¿CUÁLES SERÍAN LOS DERECHOS QUE SE ENCUENTRA COMPROMETIDOS CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

A mi apreciación, el derecho a la desconexión digital se encuentra relacionado con un conjunto de derechos que gozan los trabajadores, como son el derecho a la salud, el derecho al descanso y al disfrute de su tiempo libre, a la privacidad de su intimidad y a su derecho a la seguridad y a la salud .

F. A CRITERIO DE USTED, ¿CONSIDERA QUE LA DESCONEXIÓN DIGITAL SIRVE COMO INSTRUMENTO PARA TUTELAR ESTOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES?

En mi opinión, si considero que el derecho a la desconexión digital funciona como un instrumento que sirve para proteger los derechos de los trabajadores que hoy en día se ven muchas veces vulnerados.

Manifiesto que se me ha informado que las respuestas obtenidas de la presente entrevista será para uso exclusivo del desarrollo del presente trabajo de investigación, cuyos fines son exclusivamente académicos. Por lo cual, doy mi autorización para el uso de la información brindada.

Firmado en la ciudad de Lima, a los doce días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

FIRMA

Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia

TEMA: LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA MODALIDAD DEL TRABAJO PRESENCIAL: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA ANTE EL USO INADECUADO DE LAS TIC

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Existe la necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial?	Determinar la necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial.	La necesidad de que se le reconozca el derecho a la desconexión digital a los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad presencial se fundamenta en que estos empleados también se encuentran expuestos ante el uso inadecuado de las TIC y los riesgos psicosociales que trae consigo vulnerando así sus derechos fundamentales como son el derecho al descanso, a la salud, y a la conciliación de la vida personal y familiar. Es en ese contexto, que surge la necesidad de que el derecho a la desconexión digital	<ul style="list-style-type: none">• Desconexión digital• Trabajo presencial• TIC	<p>Enfoque del estudio: Cualitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Tipo de diseño: No experimental – tipo transversal</p> <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fuentes documentales• Abogados expertos en

		<p>cuenta con una regulación específica y se aborde dentro de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en el sector público y privado.</p>		<p>materia laboral</p> <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treinta (30) fuentes documentales • Treinta (30) abogados especialistas en derecho laboral <p>Técnica e Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de fuente documental • Guías de entrevistas
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
<p>PE 1: ¿Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC?</p> <p>PE 2: ¿Qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el uso inadecuado de las TIC?</p>	<p>OE1: Determinar si los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial se encuentran expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC.</p> <p>OE2: Desarrollar qué derechos fundamentales pueden verse comprometidos por el</p>	<p>HE1: Los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad presencial también están expuestos a los riesgos derivados del uso inadecuado de las TIC, puesto que si bien tienen un horario de trabajo preestablecido, muchas veces ocurre la situación de que el empleador se</p>		

	<p>uso inadecuado de las TIC.</p>	<p>comunique con el trabajador, por medio de las nuevas tecnologías, para asignarle alguna tarea fuera de la jornada de trabajo o remitirle algún comunicado o requerimiento laboral, provocando ello repercute de manera negativa en el trabajador, generando así los riesgos psicosociales como son el tecnoestrés, tecnofatiga y el síndrome del trabajador quemado o también conocido como burnout.</p> <p>HE2: El uso inadecuado de las TIC afecta los derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho al descanso, puesto que las tecnologías provocan que una constante comunicación entre el empleador y el trabajador, interrumpen el tiempo de ocio del trabajador. Asimismo, se</p>		
--	-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

		<p>ve vulnerado su derecho a la salud, dado que el uso desmedido de las TIC acarrea riesgos psicosociales como son el tecnoestrés, tecnofatiga y el síndrome del burnout. Además, se ve transgredido su derecho a la intimidad personal y familiar, en el sentido de que el empleador utiliza las nuevas tecnologías para invadir su esfera personal del trabajador y por el cual este último no logra desarrollarse en su ámbito personal, familiar y profesional. Por ello, es necesario abordar la desconexión digital desde un ámbito de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa, a fin de que el empleador tome una actitud protectora y promotora en favor de sus trabajadores.</p>		
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

