



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



---

**LA INEFICACIA DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN  
DIGITAL, EN LA JORNADA LABORAL REMOTA, EN EL PERÚ**

---

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE:**

Abogado

**PRESENTADO POR:**

Bach. Cristhian Mora Paucar

Bach. Alexander Puma Valer

**ASESOR:**

Abg. Ericson Delgado Otazú

CUSCO – PERU

2020



### **DEDICATORIA:**

A mi madre Rosita Valer Huamán, quien me inspira a ser cada día mejor, Su ejemplo de sacrificio y bondad. A ella, por su amor, comprensión y apoyo incondicional en cada momento de mi vida.

A mi padre Carlos Puma Laura, por su fortaleza, confianza y enseñanzas que siempre llevare conmigo.

A mis hermanos Willy y Fernando por ser mis grandes amigos, compañeros y ejemplo de vida.

Bach. Alexander Puma Valer



## AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado una maravillosa familia,  
por estar siempre a mi lado cuidándome y enseñándome a  
ser día a día más fuerte.

A mi familia a quien le debo todo lo que soy, porque  
sin ellos no huera llegado hasta aquí, por estar siempre a mi  
lado y ser el soporte que me motiva a conseguir mis sueños  
y metas.

A la universidad Andina del Cusco, Escuela  
Profesional de Derecho, mi querida casa de estudios, en  
especial agradecer a mi Asesor Ericson Delgado Otazú  
por su incondicional apoyo y orientación brindada para la  
presente investigación, a cada uno de los docentes por sus  
enseñanzas, valores y afecto que me transmitieron a lo  
largo de la hermosa etapa universitaria.

A todas las personas que hicieron posible que este  
trabajo de investigación haya llegado a su fin.

Bach. Alexander Puma Valer



**DEDICATORIA:**

Me gustaría dedicar esta Tesis a toda mi familia.

Para mis padres Marisol Paucar Flores y Wilfredo Mora Ortiz, por su comprensión y ayuda en todo momento. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento, me enseñaron mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con amor y sin pedir nunca nada a cambio.

A mis hermanos Ademir Y Fred por el apoyo que me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

Bach. Cristhian Mora Paucar



## AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado una gran familia, por estar siempre a mi lado cuidándome y enseñándome a ser día a día más fuerte.

A mi familia a quien le debo todo lo que soy, porque sin ellos no hubiera llegado hasta aquí, por estar siempre a mi lado y ser el soporte que me motiva a conseguir mis sueños y metas.

A la universidad Andina del Cusco, Escuela Profesional de Derecho, mi querida casa de estudios, en especial agradecer a mi Asesor Ericson Delgado Otazú por su incondicional apoyo y orientación brindada para la presente investigación, a cada uno de los docentes por sus enseñanzas, valores y afecto que me transmitieron a lo largo de la hermosa etapa universitaria.

A Paola Fernanda Q. por su apoyo constante, y estar siempre en todo momento.

A mis ángeles Gertrudis y Cristóbal que me enseñaron a seguir ante cualquier tropiezo, cuidando cada pasó que voy dando en mi vida.

A todas las personas que hicieron posible que este trabajo de investigación haya llegado a su fin.

Bach. Cristhian Mora Paucar



## ÍNDICE

AGRADECIMIENTO .....	ii
DEDICATORIA: .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPÍTULO I .....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Descripción del Problema .....	1
1.2. Formulación del Problema .....	6
1.2.1. Problema General .....	6
1.2.2. Problema Especifico .....	7
1.3. OBJETIVO .....	7
1.3.1. Objetivo General .....	7
1.3.2. Objetivo Especifico .....	7
1.4. Justificación .....	7
1.4.1. Relevancia Jurídica .....	7
1.4.2. Conveniencia .....	8
1.4.3. Implicancias Practicas .....	8
1.4.4. Valor Teórico .....	8
1.4.5. Utilidad Metodológica .....	9
1.5. Viabilidad del Estudio .....	9
1.6. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
1.6.1. Delimitación Espacial .....	9
1.6.2. Delimitación Temporal .....	9
1.7. Hipótesis .....	10



1.7.1.	Hipótesis General .....	10
1.7.2.	Hipótesis Específicas.....	10
1.8.	Categorías.....	10
CAPITULO II .....		11
MARCO TEÓRICO.....		11
2.1.	Antecedentes de la Investigación .....	11
2.1.1.	A Nivel Nacional .....	11
2.1.2.	A nivel local .....	15
2.2.	Bases Teóricas.....	21
2.2.1.	Derecho A La Desconexión Digital Laboral .....	21
2.2.1.1.	Definición. ....	21
2.2.1.2.	Características .....	22
2.2.1.3.	Definición de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).....	23
2.2.1.4.	TIC que se emplea en las relaciones laborales .....	25
2.2.1.5.	El Trabajo Remoto .....	29
2.2.2.	Derechos Fundamentales de los Trabajadores en Relación a la Desconexión Digital .....	31
2.2.2.1.	Derecho a la Jornada Laboral. ....	32
2.2.2.2.	Derecho a la Dignidad .....	33
2.2.2.3.	Derecho a la Salud .....	34
2.2.2.4.	Derecho al Libre Desarrollo Personal y Familiar.....	35
2.2.3.	Derecho a la Desconexión Digital Laboral en el Perú .....	36
2.2.3.1.	Decreto De Urgencia 127-2020 .....	36
2.2.3.2.	Proyecto de Ley. ....	39
2.2.4.	Derecho Comparado del Derecho a la Desconexión Digital Laboral .....	39
2.2.4.1.	España .....	39
2.2.4.2.	Francia.....	40
2.2.5.	Países con Propuesta Legislativa Sobre el Derecho a la Desconexión Digital.....	42
2.2.5.1.	Italia .....	42
2.2.5.2.	Chile .....	44
2.2.5.3.	Colombia .....	45
2.2.5.4.	Brasil .....	46
CAPITULO III .....		47
DISEÑO METODOLÓGICO .....		47



3.1. Enfoque de la investigación.....	47
3.1.1. Cualitativo.....	47
3.2. Diseño Contextual.....	48
3.2.1.1. Escenario espacio temporal.....	48
3.2.1.2. Unidad de estudio.....	48
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	48
3.3.1. Técnicas.....	48
3.3.2. Instrumentos.....	48
3.4. Resultados de la Investigación.....	49
3.4.1. Población.....	49
3.4.2. Muestreo.....	49
3.4.3. Resultado de las entrevistas realizadas.....	49
CAPITULO IV.....	53
RECOMENDACIONES:.....	55
Bibliografía.....	56
ANEXOS.....	60





## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Categorías</i> .....	10
Tabla 2 <i>Encuestas realizadas</i> .....	49
Tabla 3 <i>¿Tiene conocimiento del Derecho a la Desconexión digital?</i> .....	50
Tabla 4 <i>¿Tienen conocimiento si el Derecho a la Desconexión Digital está regulado en el Perú?</i> .....	50
Tabla 5 <i>¿Usted cree que está correctamente regulado el Derecho a la Desconexión Digital en el decreto de urgencia 127-2020?</i> .....	51
Tabla 6 <i>¿Usted cree que resultara eficaz el Derecho a la Desconexión Digital regulado en el Decreto de urgencia 127- 2020?</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabla 7 <i>¿Usted cree que una adecuada regulación al Derecho a la Desconexión digital daría mayor protección a los Derechos Laborales y Fundamentales del trabajador?</i> .....	51
Tabla 8 <i>¿En tu Institución se realiza o realizó la jornada laboral remota?</i> .....	51
Tabla 9 <i>¿En tu institución se respeta el Derecho a la Desconexión Digital en la jornada laboral remota?</i> .....	52
Tabla 10 <i>¿Usted cree que se vulneran Derechos al no respetar el Derecho de la Desconexión Digital en la jornada laboral remota?</i> .....	52
Tabla 11 <i>¿La vulneración del Derecho a la Desconexión Digital afecta en su entorno familiar y social?</i> .....	53



## RESUMEN

La contemporánea investigación propone una adecuada regulación de la Desconexión Digital en el estatuto forense Peruano, con el septentrión de esquivar el abuso por elemento del empleador de su poder de mando en el uso de las TIC. El avance de las nuevas tecnologías ha traído consigo muchos ingresos; sin embargo, la opción de sobrevenir límite con el esforzado en cualquier instante y sede, ha ocasionado situaciones que ameritan una adecuado regulación. Se testimonio el atropello del poder de jefatura a través de las TIC, cuando el empleador requiere a sus trabajadores fuera de la recorrido de deber atávico, conmoviendo de esta forma sus tasa fundamentales al ocio, gusto del vigencia libre, a la salud, al libre recurso unipersonal y común.

Para realizar y comprobar este hecho social, el trabajo de investigación utiliza una metodología cualitativa con un enfoque descriptivo no experimental y dogmática propositiva ya que la intención es la derogación del Decreto de Urgencia 127-2020, y en consecuencia plantear una adecuada regulación del Derecho a la Desconexión Digital en el ordenamiento jurídico peruano, siendo así este, un tema social, en pro de la sociedad laboral.

Palabras clave: Derecho a la Desconexión Digital, TIC (tecnologías de la información y comunicación), trabajo remoto, Jornada Laboral, Derechos Laborales, Derechos Fundamentales.



## ABSTRACT

The contemporary investigation proposes an adequate Regulation of digital disconnection in the Peruvian forensic statute, with the aim of avoiding the abuse by the employer of its command power in the use of ICT. The advancement of new technologies has brought with it a lot of income; However, the option of overcoming the limit with the effort at any time and location, has caused situations that merit adequate Regulation. The outrage of the leadership power is witnessed through ICT, when the employer requires its workers outside the path of atavistic duty, thus shaking their fundamental rates of leisure, taste of free validity, health, free single and common resource.

To carry out and verify this social fact, the research work uses a qualitative methodology with a descriptive, non-experimental and dogmatic propositional approach since the intention is the repeal of the Emergency Decree 127-2020, and consequently to propose an adequate regulation of the right to the digital disconnection in the Peruvian legal system, this being a social issue, in favor of the labor society.

Keywords: right to digital disconnection, ICT (information and communication technologies), remote work, working hours, labor rights, fundamental rights.



## INTRODUCCIÓN

El listado a la Desconexión Digital o sindical debe ser sabido, como Aquel Derecho que tienen los trabajadores a no exponer actividades afuera de la marcha de cometido, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de las nuevas TIC (tecnologías de la documentación y comunicación); sin que su aptitud torpeza o escurridiza represente alguna variedad de incumplimiento a sus obligaciones laborales.

Desde la época de la Revolución Industrial se ha combatido por la veda de la excursión de incumbencia y la limpieza del lapso del tiempo del trabajador. Sin embargo, en la singladura, nos encontramos ante una calaña de “esclavitud tecnológica”; sin lugar a dudas, la extralimitación de conectividad con el empleador, puede implicar serias vulneraciones para el dificultoso, dañando su Derecho al ocio, disfrute de su tiempo libre, su vida individual, llano y su Derecho a la lozanía. En este contexto, surge el denominado “Derecho a la Desconexión Digital”; siendo Francia el primer paraje en regularlo mediante la Loi 2016-1088 del 08 de agosto de 2016, entrando en vigencia el 01 de enero de 2017. Lo que se pretende con esta ley, según lo estipulado en su artículo 7º, es “Asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar” artículo del uso de las nuevas tecnologías afuera de la viaje de misión. También, España aprobó en diciembre de 2018, la Ley Orgánica de apoyo de Datos y de seguro de tasa Digitales (LOPDGDD). Ambos países establecen que la regulación del lineal a la desconexión se dará mediante pacto colectivo y en evento de no venir a un acuerdo, será el empleador quien elaborará una política al respecto. En este afligido, el problema formulado del contemporáneo es así cómo



incumbe garantizarse el rectilíneo a la Desconexión digital frontispicio al poder de mando del empleador en el ordenamiento forense peruano.

Se debe reconocer el avance del Poder Ejecutivo en reconocer un Derecho a la Desconexión digital plasmado en el Decreto de Urgencia 127-2020, evidenciando el problema suscitado a través del trabajo remoto; sin embargo, debe tenerse en cuenta que este Decreto de Urgencia 127-2020, no abarca de manera específica muchos aspectos que conlleva el Derecho a la Desconexión Digital, por ser prematura y hasta se podría hablar de una manera improvisada por la coyuntura y urgencia que ameritaba su regulación, este derecho surge a partir del uso masificado de las nuevas tecnologías, no solo a raíz de la realización del trabajo remoto que fue establecido como una medida excepcional y temporal para prevenir la propagación del Covid-19 en nuestro país, siendo que, antes de esta medida, muchos trabajadores eran requeridos y hostilizados por sus jefes a través de llamadas, WhatsApp o cualquier medio tecnológico fuera de la jornada laboral.

En el transcurso del desarrollo de la investigación, se tratará de evidenciar una problemática de la sociedad, en este caso va relacionado directamente con el Derecho a la Desconexión Digital, que se encuentra regulado en el Decreto de Urgencia 127-2020 en el Ordenamiento Jurídico Peruano. Para mayor entendimiento este está inmerso en 3 capítulos principales, los cuales con los siguientes:

El primer capítulo se irá definiendo la problemática en general, que va a ser utilizada, por lo que en este capítulo da mejores luces del rumbo que irá tomando el trabajo de investigación siendo la matriz de la investigación, ya que se definirá las preguntas principales y secundarias, los objetivos y la hipótesis, esenciales para poder definir la calidad de la investigación.



Sin embargo, en el segundo capítulo se toma en consideración antecedentes importantes que apoyen la teoría que nos planteamos en el capítulo anterior, a su vez también, se desarrollará las bases teóricas, doctrina y conceptos de los temas importantes que son necesarias para tener mayor información de lo que se viene hablando, ya que están involucrados con trabajo remoto, jornada laboral, el Derecho a la Desconexión digital como tema principal y legislación comparada.

En el tercer capítulo se da a conocer la metodología en el trabajo de investigación y revelará los resultados obtenidos a raíz de la recopilación y del trabajo que se ha llevado a cabo en el transcurso del desarrollo de la investigación, Y finalmente en el cuarto capítulo presenta la etapa de la investigación definiendo la conclusión y las recomendaciones.





## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción del Problema

El Derecho a la Desconexión Digital tiene un antecedente importante, frente a la importancia y a los desafíos que representa el uso de las herramientas digitales en las relaciones de trabajo, la ley Francesa n° 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales introduce un Derecho a la Desconexión para los trabajadores. Una primera aproximación conduce a poner este nuevo Derecho en el ámbito de las relaciones verticales entre empleadores y trabajadores. Naturalmente, se refiere a ellas, pero va más allá y toma en consideración tanto los comportamientos individuales al margen de una relación jerárquica, como la organización colectiva en la empresa que permite justamente diluir dicha relación. El propósito de este trabajo reside, por lo tanto, en analizar el contenido y el proceso de implementación de este Derecho a la Desconexión que otorga un papel central a la negociación colectiva. Ahora bien, de forma previa, resultará oportuno enmarcar la actuación legal en la experiencia convencional y en la existencia de informes que inspiraron en gran medida el contenido de la ley.

La Ley Francesa N°. 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, relativa a la modernización del trabajo, el diálogo social y la protección del desarrollo profesional, tiene como objetivo considerar este cambio y los problemas que pueden surgir de él, y reconoce que los trabajadores, desde 1 de enero del 2017, disfrutaban del derecho de desconexión digital. Cabe señalar que la ley no define el Derecho a la Desconexión. Si no hay generalización, se puede definir como el derecho de los trabajadores a no tocar las herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante los descansos





y vacaciones. Pues bien, a pesar de este marco que parece ofrecer soluciones adecuadas, la generalización de las TIC no deja de plantear dificultades. Es cierto que su uso remite a la actuación de la parte empresarial, a la ejemplaridad de la jerarquía, y así se plasma en la ley y la jurisprudencia. Sin embargo, cuestiona igualmente los comportamientos de los propios trabajadores, tanto en las relaciones verticales como en las relaciones horizontales. El uso de las TIC tiene una dimensión individual que se refiere a la capacidad de organización de cada trabajador, hacia él mismo, hacia sus compañeros de trabajo, sus clientes o sus proveedores. Por otra parte, tiene una dimensión colectiva, que conduce a contemplar la organización colectiva de la empresa y sus modalidades de trabajo, además del único comportamiento patronal. Como lo subraya Jean Emmanuel Ray, “La Desconexión es ante todo una cuestión de formación, de organización, individual y sobre todo colectiva. Pero también de saber vivir y de reglas de conductas”. Por lo tanto, no cabe descartar la pertinencia del reconocimiento legal de un Derecho a la Desconexión. Ahora bien, para superar esta primera consideración, resulta imprescindible analizar detenidamente su contenido y los mecanismos previstos para garantizar su efectividad. Antes de proceder a ello, conviene exponer los antecedentes que han conducido a su proclamación. Por otro lado, el aporte más interesante de la Ley de 2016 reside en la concepción amplia del Derecho a la Desconexión que permite, no solo contemplar la relación jerárquica o vertical, sino también abarcar el conjunto de las relaciones existentes en las empresas. Respecto a las relaciones horizontales, la importancia y el papel dado a las acciones de formación y sensibilización en las empresas constituyen un elemento fundamental para implementar un uso razonable de las TIC y olvidar, por ejemplo, la creencia de que el volumen de trabajo se mide en número de mails enviados. Respecto a las relaciones con terceros (administraciones, clientes, proveedores, etc.), el Derecho a la Desconexión ampliamente entendido debe permitir a la empresa encontrar una



política general, una organización colectiva que deberá permitir la satisfacción de las exigencias de estos terceros con el derecho al descanso de los trabajadores. Igualmente, el control y el seguimiento de la carga de trabajo resultan ser un elemento central y determinante en la organización colectiva de la empresa.

En España también el Derecho a la Desconexión se encuentra regulado, en el artículo 88.1 de la Ley de Protección de Datos, que consagra el Derecho a la Desconexión digital en el ámbito laboral:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán Derecho a la Desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación 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.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del Derecho a la Desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. 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.” (datos, 2018)

En la Legislación comparada nos encontramos con una realidad distinta a la nuestra, pues, el Derecho a la Desconexión digital fuera del ámbito laboral ha sido materia de discusión e



implementación en la Legislación de los países de Francia y España. El mismo que fue regulado por primera vez en Francia, el 01 de enero de 2017, en la Ley francesa 2016-1088, en su artículo 55 inc. 2 al establecer:

“El artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo se modifica como sigue:

Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su Derecho a la Desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del Derecho a la Desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.”

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625660/BarronL\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625660/BarronL_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

El Poder Ejecutivo mediante Decreto de Urgencia N° 127-2020 estableció el Derecho de los trabajadores a la Desconexión Digital, a fin de garantizar el descanso laboral, así como las jornadas máximas de trabajo, consagrados en la Constitución Política del Perú.

Con el transcurrir de los meses, luego de iniciada la cuarentena, nos hemos ido percatando que el trabajo en casa era mucho mayor que el trabajo que se realizaba en la empresa, pues en muchas ocasiones no se discierne el tiempo de la jornada laboral con el descanso en el seno privado personal y familiar, cuando en puridad debería haber un balance o mejor gestión entre ambos



tiempos. Ello, debido a que gracias a las herramientas de la tecnología existe una constante e inmediata conectividad con el empleador y, donde muchas veces te encuentras “atado al trabajo”.

Asimismo, en muchas ocasiones el empleador suele pensar que el trabajador al encontrarse en su casa está a su disposición 24/7, es decir, a toda hora y a cualquier momento, cuando en realidad se debe respetar las jornadas laborales y no realizar coordinaciones de trabajo fuera de la jornada laboral (ya sea vía correos electrónicos, llamadas, reuniones vía plataformas virtuales, etcétera), pues solo así se respetará el “espacio personal” del trabajador. Por ello es que ahora se viene hablando de la desconexión digital.

El uso de las TIC permite que el laborioso pueda recibir llamadas, mensajes a través de WhatsApp, correos electrónicos o el uso de plataformas virtuales en cualquier momento y lugar, pudiendo realizar deber en ganancia de la empresa afuera de la jornada laboral establecida, vulnerando así sus derechos fundamentales como el derecho a la salud, al descanso y el disfrute del tiempo libre, e impidiendo una conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La actual realidad laboral exige establecer el Derecho a la desconexión mediante una ley que regule de manera eficiente el derecho en cuestión, donde se debe precisar, entre otros, su definición, la conducta trasgresora de derechos fundamentales, los sujetos y la sanción a imponer; así como disposiciones que incluyan su protección en las diferentes normativas laborales, lo cual evidentemente no regula de forma correcta el Decreto de Urgencia 127-2020 decretado el 01 de noviembre del 2020, por ser una norma prematura y hasta improvisada por no contener aspectos puntuales y generales que regulen de manera precisa los Derechos Laborales y Fundamentales de la persona.



Ante las relaciones laborales cada vez más conectadas digitalmente y los cada vez más difuminados tiempos dedicados al trabajo frente a la intimidad personal y familiar, la desconexión digital tiene como finalidad justamente preservar la salud física y mental del trabajador, garantizando las condiciones de descanso (de ocio) y de su aislamiento frente a toda herramienta digital que involucre a la relación laboral. Así, frente a trabajadores más y mejores descansados y con una correcta conciliación entre los tiempos laborales y personales, siempre serán más competitivos, eficaces y eficientes, generando el win to win de ambas partes de la relación laboral.

La desconexión digital no solo preserva la salud física y mental del trabajador frente a una posible sobrecarga laboral, sino que con ello se respeta también la dignidad del trabajador, siendo este un valor y un Derecho Constitucionalmente protegido.

La desconexión digital es un derecho de los trabajadores y, en contraposición, es un deber de los empleadores, por lo que en los últimos meses se dio la necesidad de que se regule esta figura de la desconexión digital, teniendo en cuenta que, debido a la pandemia, nuestra conectividad digital en el plano de las relaciones laborales ha sido acelerada y se ha dinamizado, siendo parte de nuestro día a día y, más que seguro, continuará siendo parte en la etapa pos pandemia por lo cual amerita una adecuada regulación para su ejecución.

## **1.2. Formulación del Problema**

### ***1.2.1. Problema General***

¿De qué manera influye la ineficacia del Derecho a la Desconexión digital en la jornada laboral, del trabajo remoto?



### **1.2.2. Problema Específico**

- ¿Cuáles son los Derechos que se vulneran por la ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital en la Jornada Laboral del trabajo remoto?
- ¿De qué manera la ineficacia de la regularización del Derecho a la desconexión digital desnaturaliza los contratos laborales en el Perú?

## **1.3. OBJETIVO**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la importancia de implementar una adecuada regulación del Derecho a la Desconexión Digital en la jornada laboral remota.

### **1.3.2. Objetivo Especifico**

- Identificar los derechos que se vulneran por la ineficacia de la regulación de la desconexión digital en la jornada laboral remota.
- Describir los beneficios de tener una adecuada Legislación que proteja el Derecho a la Desconexión Digital en la jornada laboral remota.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Relevancia Jurídica**

En cuanto a la relevancia jurídica, la investigación tiene un enfoque jurídico, ya que en este caso lo que se busca es la derogación del artículo 18 del Decreto de Urgencia 127-2020, porque esta no cuenta con una adecuada regulación ante la probanza en un juzgado, con la derogación de esta norma se protege los Derechos Laborales y Derechos Fundamentales ya que en cuanto a la desconexión digital presenta ineficacia en el contenido de la norma.



#### ***1.4.2. Conveniencia***

La investigación trata de un tema nuevo y poco desarrollado en el Perú, a pesar de ser un tema de un impacto relevante por que conlleva la protección de un derecho, sobre todo los derechos del trabajador, esto porque en la actualidad estamos todos altamente exigidos por tener que adaptarnos a una nueva rutina. Esto genera estrés. A eso hay que sumarle la confusión temporal de estos días que se parecen entre sí y lo confuso que surge entre la vida privada y el tiempo laboral, esa invasión del tiempo laboral es lo que hay que aprender a acotar para poder llevar lo otro con la mayor serenidad posible los problemas que presenta cada persona y así lograr un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores.

#### ***1.4.3. Implicancias Prácticas***

La siguiente investigación fortalecerá la Legislación actual que proteja los trabajadores que presentan o realizan el trabajo remoto y que la Legislación no presenta un enfoque elaborado, conciso, que se centre de manera más amplia el Derecho a la Desconexión digital, que presenta ineficacia en cuanto a su legislación.

#### ***1.4.4. Valor Teórico***

Con la presente investigación se conocerá que tan eficaz y necesario sea la implementación de una nueva legislación que regule el Derecho a la Desconexión digital en las empresas, si este tema es importante implementar en nuestro ordenamiento jurídico y si con esta norma se protegerá de forma idónea los derechos del trabajador.



#### ***1.4.5. Utilidad Metodológica***

Con la presente investigación puede ser materia de estudio para futuras investigaciones y que pueda arribar a un cambio normativo en pro de la sociedad.

#### **1.5. Viabilidad del Estudio**

El siguiente trabajo es viable, ya que en el desarrollo se irá probando que los artículos 18 del Decreto de Urgencia 127-2020 que comprende el Derecho a la desconexión digital es ineficaz para su aplicación porque no abarca aspectos específicos que protejan de una manera adecuada los derechos del trabajador y no presenta aspectos importantes en su regulación para su análisis.

#### **1.6. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

##### ***1.6.1. Delimitación Espacial***

El presente estudio tiene un alcance nacional, ya que se propone mejorar la nueva norma que regule la protección laboral del trabajador, una problemática que se puede dar en todos los espacios laborales.

##### ***1.6.2. Delimitación Temporal***

En cuanto al tiempo en el que se llevará a cabo el estudio, pues abarcará el cuarto trimestre del año 2020, tiempo necesario para llegar a conclusiones claras y si el estudio es necesario ser empleada en la Legislación peruana y si se tiene los medios idóneos.





## 1.7. Hipótesis

### 1.7.1. Hipótesis General

La adecuada regulación del Derecho a la Desconexión Digital, protege de manera eficaz los de los trabajadores que realizan el trabajo remoto en el Perú.

### 1.7.2. Hipótesis Específicas

- Los Derechos Laborales y Fundamentales de los trabajadores son vulnerados por la falta de una eficaz regulación del Derecho a la desconexión digital en la jornada laboral remota.
- Es viable una legislación con el fin de proteger el Derecho de la desconexión digital en la jornada laboral remota

## 1.8. Categorías

Tabla 1

### *Categorías*

Categorías de estudio	Sub categorías de estudio
Categoría 1: Adecuada Regulación del Derecho a la Desconexión Digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política del Perú</li> <li>• Decreto de Urgencia N° 026-2020</li> <li>• Decreto de Urgencia N° 127-2020</li> <li>• Derechos fundamentales</li> </ul>
Categoría 2: Jornada Laboral Remota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de Jornada Laboral Remota.</li> <li>• Características de la Jornada laboral remota.</li> <li>• Fenómenos modernos que modifican la jornada laboral.</li> <li>• Derechos de los trabajadores.</li> <li>• Derechos que se vulneran por falta de una adecuada Legislación del derecho la desconexión digital.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. A Nivel Nacional

Título: *“La vulneración a la jornada laboral y la regulación del Derecho a la Desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728”* (Del Aguila & Guillermo, 2019).

*Objetivos:*

- Determinar cuáles deben de ser los mecanismos legales que se requieren para que se incorpore tanto al hombre como a la mujer en un fuero laboral cuando se avecine la llegada de un recién nacido.
- Conocer el impacto económico-social de la familia al saber de un despido para alguno de los padres.

*Conclusiones más importantes*

- La sociedad con el tiempo ha tenido avances tecnológicos que han facilitado la vida cotidiana del ser humano, desde la comunicación hasta la eficiencia y publicidad de negocios. El sector laboral no ha sido indiferente a los cambios que ha traído la tecnología implementando en sus actividades, las postulaciones virtuales a trabajos, marcar la asistencia del empleado digitalmente, el envío de informes por correo electrónico, entre otros. Haciendo hincapié a ello, ya que la mayoría de personas ha normalizado utilizar el correo electrónico, WhatsApp, o cualquier otro medio de comunicación para relacionarse con su jefe, recibiendo indicaciones



sobre la labor que desempeñan, dándose fuera de la jornada habitual y del centro de labores, a excepción de las horas extras.

- Entonces, damos paso al tema principal de la investigación que es el derecho a la desconexión digital el cual, mencionado anteriormente, es un derecho innovador que surge a partir de nuevos problemas en el ámbito laboral. Por ello, las situaciones causadas originalmente por el empleador dan como resultado la vulneración de los Derechos del trabajador llevándonos al análisis y por recomendación, la propuesta de la regulación de este Derecho ante tal problemática de los centros de trabajo por el uso de la tecnología sin limitaciones al comunicarse con los trabajadores.
- Por último, para desarrollar la investigación, realizaremos entrevistas a especialistas en materia laboral con previo conocimiento del nuevo derecho al que hacemos referencia, siendo estas personas parte de la categorización de nuestras dos unidades de análisis, la primera unidad de análisis es la vulneración a la jornada laboral mediante el uso de la tecnología; y la segunda unidad de análisis es la regulación de la desconexión digital. Concluyendo que, las respuestas u opiniones recabadas serán para encaminar nuestro trabajo de investigación (Del Aguila & Guillermo, 2019, p. 8).

**Opinión personal:** la tesis *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del Derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728* nos habla acerca se dé un decreto muy importante el cual podría tomar en cuenta al Derecho a la desconexión digital, y que este tema en un futuro cuenta o presentara gran validez ya que con el avance de la tecnología la jornada laboral será tomada de una manera distinta, y tendrá que respetarse ya sea con un trabajo presencia al igual que virtual, pero siempre manteniendo su jornada de trabajo, ya que eso es lo que busca el trabajador.



Título: “*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*”

(López Zarzosa, 2018).

*Objetivos:*

- Determinar si es necesario una regulación normativa para evitar la afectación del Derecho a la Desconexión Laboral mediante el uso de la tecnología de la comunicación en relación con la duración de la jornada de trabajo en el Ordenamiento Jurídico Peruano.
- Conocer los mecanismos de solución que podrían ser usados para que se respete el Derecho a la Desconexión laboral del trabajador.

*Conclusiones más importantes*

- El trabajo es muy importante para el hombre y para el desarrollo de la sociedad, pues esta actividad le brinda bienes y servicios que tienen la finalidad de satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona, de manera que pueda vivir dignamente. Dentro de ello el trabajador tiene Derecho de usar su tiempo libre para poder compensar el desgaste emocional, mental o físico que le genere la labor que desempeñe. Por eso la necesidad de que se reconozca y regule el Derecho a la Desconexión Laboral para que no se siga afectando este derecho del trabajador interrumpiendo su tiempo de descanso e invadiendo su intimidad personal y familiar.
- Al existir un vacío legal, este es aprovechado por los empleadores para invadir el espacio personal del trabajador mediante el uso de la tecnología, que nos posibilita la comunicación sin importar la distancia, por lo que permite al empleador perturbar al trabajador con los temas de trabajo en un horario que no corresponde, limitándolo de disponer su tiempo libre y hacer



efectivo su tiempo de descanso. Pues sabemos que la tecnología nos ha proporcionado un modo diferente de trabajo, pero que a la vez ha generado ciertos perjuicios para el trabajador en cuanto a la limitación del tiempo de la jornada de trabajo y el tiempo libre fuera de este (López Zarzosa, 2018).

**Opinión personal;** la tesis *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*, nos trata de mostrar cuan devastado se encuentra este derecho, por parte de los empleadores, los cuales no respetan una jornada de trabajo, causando así demasiado estrés por parte de los empleadores ya que ellos no cuentan con un tiempo de descanso el cual sea respetado, recibiendo así llamadas o mensajes de texto por parte de su empleador.

Título: *“El uso de las nuevas tic y el Derecho a la Desconexión Laboral: un límite al poder de dirección”* (Tavara Romero, 2019).

#### *Conclusiones más importantes*

- El uso de las nuevas tecnologías ha cambiado las formas de trabajo, teniendo un aspecto positivo, pero también ha ocasionado serias vulneraciones a los Derechos de los trabajadores. En nuestro país, existen pronunciamientos sobre afectaciones al derecho a la intimidad del trabajador por el uso de las TIC; sin embargo, también existe una vulneración del derecho al descanso por el cual no hay pronunciamiento alguno y menos una legislación al respecto. El uso de las TIC permite que el trabajador pueda recibir llamadas, mensajes o correos electrónicos en cualquier momento y lugar, pudiendo realizar de esta forma trabajo en



beneficio de la empresa fuera de la jornada laboral establecida. (Tavara Romero, El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección, 2019)

- El empleador al hacer uso de las TIC a través de su poder directriz y requerir al trabajador fuera de su jornada laboral vulnera derechos fundamentales tales como el Derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El Derecho a la Desconexión Laboral puede definirse como el Derecho que tienen todos los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes a través de las TIC durante sus periodos de descanso; asimismo, el trabajador tiene derecho a oponerse a cumplir tareas cuando se presenta tal situación sin que pueda ser sancionado por tal negativa. Este Derecho tiene como finalidad la protección del derecho al descanso del trabajador, el disfrute del tiempo libre, la salud y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Tavara Romero, El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección, 2019)
- En el ordenamiento jurídico peruano es necesario establecer el derecho a la desconexión laboral mediante una ley específica, la cual precise, entre otros, la definición del derecho, la conducta trasgresora de derechos fundamentales, los sujetos y la sanción a imponer; no limitándose solamente a su regulación mediante negociación colectiva debido a la falta de consolidación y permanencia de las organizaciones sindicales, la dificultad que tienen los trabajadores de defender sus derechos fundamentales, asimismo porque el innegable y masivo uso de las TIC amerita establecer los límites al poder de dirección y; principalmente, por la importancia de los bienes jurídicos que se pretende proteger (Tavara Romero, 2019).

### ***2.1.2. A nivel local***



Título: “*Regulación del Derecho de Desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de la tutela de sus Derechos Fundamentales*” (Castro & Pacheco, 2018).

*Conclusión más importante:*

- En la presente tesis “Regulación del Derecho de Desconexión Laboral de los Trabajadores, como Garantía de la Tutela de sus Derechos Fundamentales” se ha tenido como objetivo general establecer las razones que justifican una propuesta legislativa para tutelar el derecho de desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de los Derechos Fundamentales de éstos. Con el avance de la tecnología nuevas herramientas de comunicación se presentan en el ámbito laboral, dichas herramientas presentan un riesgo para el trabajador porque no existe una limitación en el uso de estas tecnologías, pues se viene vulnerando Derechos Fundamentales ya que a ellos están asociados problemas de salud como el estrés, síndrome del desgaste profesional o burnout. La falta de limitación a estas nuevas tecnologías trae como consecuencia la exposición prolongada de las personas al estrés, y se traduce en ineficacia y, peor aún, en enfermedades como la fatiga crónica. Asimismo, ha sido una tesis con enfoque cualitativo porque abordó sus conclusiones en el análisis y argumentación a partir de la información que se ha recabado, con un tipo de estudio dogmático propositivo porque el estudio se orientó hacia la elaboración de una propuesta normativa para solucionar el problema. La conclusión a la que se llegó de esta tesis fue la clara necesidad de la regulación del derecho a la desconexión laboral en el Perú ya que el trabajador tiene Derecho al descanso diario, semanal, mensual, vacaciones, así como la protección de los derechos de Salud, la intimidad de la vida personal y familiar (Castro & Pacheco, 2018).



Título: *“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 a distancia”*

(Arrieta Idiákez, 2019).

Resumen: El “Derecho” a la desconexión se trata de un enunciado construido desde el punto de vista dogmático, antes bien que normativo. En efecto, son pocos los ordenamientos Jurídicos que han consagrado un “Derecho” a la Desconexión. Además, la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, la salud y seguridad laboral, así como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo.

*Conclusiones:* Las principales conclusiones a las que se arriba son las siguientes:

- En términos teóricos, los alcances jurídicos de los derechos fundamentales a la limitación de la jornada, al descanso y a la seguridad y salud en el trabajo, en puridad, ya engloban a los contenidos propios que se le pretende adjudicar al “derecho” a la desconexión como nueva categoría autónoma de Derecho Fundamental.
- Sin embargo, el “Derecho” a la Desconexión es concebido por la dogmática como un mecanismo para dotar de eficacia a los contenidos básicos de tales Derechos Fundamentales que conforman los paradigmas y cimientos de la regulación del tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en los diferentes ordenamientos jurídicos.
- A pesar de ello, el hecho de que nuevas modalidades de prestación de trabajo, o la introducción de nuevas tecnologías, generen deficiencias prácticas en la aplicación y protección de tales derechos, ello no permite concluir que los mismos se encuentren vacíos de contenido ni que no puedan ser oponibles ante el empleador.





- En efecto, no debe confundirse el derecho con sus garantías. En este sentido, es necesario contemplar la diferencia básica entre lo que constituye el derecho considerado “como posición jurídica/activa de un sujeto”, de lo que es la garantía o mecanismo que complementa al derecho o lo hace efectivo.
- Coincidentemente con este criterio de diferenciación entre conceptos, es posible señalar que “las garantías configuran, en definitiva, un elemento externo a la existencia misma del derecho, que es válido aun cuando no cuente con medios suficientemente eficaces de cumplimiento, que dependen en definitiva no de otra cosa que de la evolución de la cultura jurídica y de la conducta de los operadores jurídicos.

Título: “*El Derecho a la Desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico Uruguayo*  
Autores: *Federico Rosenbaum Carli*” (Rosenbaum Carli, 2019).

*Resumen:* El objetivo de este estudio es analizar la situación en España de los trabajadores digitales a distancia en relación con el Derecho a la Desconexión Digital y el registro de la jornada. Y ello porque se defenderá que estas dos instituciones constituyen instrumentos esenciales para la protección de la salud de los mismos. Por ello, tras realizar una introducción sobre el efecto que están teniendo en los trabajadores las tecnologías de la comunicación y de la información, se estudiará el concepto de trabajo digital a distancia. A continuación, se analizarán los riesgos que traen causa de dicha modalidad de trabajo para afrontar su protección. Y, finalmente, se estudiarán, como principales instituciones de protección, el derecho a la desconexión digital y el registro de la jornada conforme a las particularidades que presentan para con los trabajadores digitales a distancia.

*Conclusiones:* Las principales conclusiones a las que se arriba son las siguientes:



- Se aboga por crear ex Novo un nuevo concepto, a saber, el trabajo digital a distancia, por entender que el mismo engloba las distintas formas de trabajo con TIC y a distancia. Ello es necesario teniendo en cuenta el carácter limitado que presentan los distintos conceptos utilizados en la actualidad para poder relacionarse entre sí, así como los distintos regímenes profesionales a través de los cuales puede trabajarse digitalmente y a distancia.
- El exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica se convierten en factores deletéreos para la salud de los trabajadores digitales a distancia que deben prevenirse para evitar la materialización de los riesgos que puedan derivarse de dichas circunstancias. Sin embargo, la LPRL no contiene ningún precepto que se refiera expresamente a los riesgos derivados de esas dos circunstancias. Por ello, de entrada, debe considerarse muy apropiada la NTP 412 (1996) a los efectos de determinar los problemas que el trabajo digital a distancia produce a los trabajadores que prestan sus servicios a través de esa modalidad de trabajo. Asimismo, la NTP 1.122 (2018) es también de gran utilidad para determinar los aspectos potencialmente negativos del trabajo digital a distancia. Finalmente, la NTP 1.123 (2018) constituye un referente idóneo para concretar tanto los factores de riesgo psicosocial que pueden generarse como las medidas a implementar para intentar evitar o reducir la materialización de dichos riesgos.
- El Derecho a la Desconexión Digital se erige en un instituto primordial para velar por la Salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia muy a pesar de que la Ley Orgánica 3/2018 guarde silencio respecto a la relación existente entre el derecho a la desconexión digital y la prevención de riesgos laborales, y, por ende, la y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, tan solo se reconoce este derecho a los trabajadores asalariados y a los empleados públicos. Ello choca con la existencia de cooperativas digitales y, por tanto, con socios



cooperativistas que trabajan digitalmente y a distancia. Respecto a los trabajadores autónomos debe reconocerse la dificultad para que el Derecho a la Desconexión Digital opere para con los trabajadores autónomos sin asalariados dada la ausencia de limitación de tiempo de trabajo para los mismos. Pero no resulta comprensible el silencio normativo respecto a los TRADE teniendo en cuenta que en su ejercicio profesional cuentan con una contraparte que debe asumir obligaciones para con los mismos, a saber, su cliente principal.

- El hecho de que la Ley Orgánica 3/2018 mencione expresamente 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 tecnológica, demuestra la especial situación que viven los trabajadores digitales a distancia para con este derecho y la necesidad de regular sus particularidades. Unas particularidades que se vinculan a los riesgos para la salud que puede llegar a producir el trabajo digital a distancia si no se regula adecuadamente el derecho a la desconexión. (3, 2018)
- Los convenios colectivos más modernos contemplan el Derecho a la Desconexión Digital de manera específica para los trabajadores digitales a distancia. En este sentido, debe destacarse la relación que se establece entre el tiempo de trabajo, el descanso y la salud. No obstante, la regulación que se refiere al ejercicio material del derecho a la desconexión debe calificarse como insuficiente. Por una parte, porque, a veces, se deja en manos de los propios trabajadores la puesta en práctica de las modalidades de ejercicio del derecho que se mencionan, en la medida en que las medidas adoptadas tienden hacia el reconocimiento de derechos cuyo cumplimiento depende de la mera voluntariedad del trabajador. Por otra parte, porque, a veces, se realiza una remisión a las políticas y directivas que provengan del Grupo o Compañía y, además, se establece una importante serie de supuestos en los que se puede excepcionar el



ejercicio del Derecho. Al respecto, merecen especial mención las situaciones de guardia, disponibilidad, reten, o supuestos similares, dado que los convenios colectivos tienden a considerarlos como circunstancias que excepcionan el Derecho a la Desconexión Digital. En realidad, debieran ser consideradas tiempo de trabajo al tratarse de una verdadera disponibilidad tecnológica que impide el descanso. En todo caso, se echan de menos medidas de carácter obligacional, en el sentido de las propuestas recogidas en la NTP 1.123 (2018).

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. *Derecho A La Desconexión Digital Laboral***

#### **2.2.1.1. Definición.**

Para efectos de esta Ley, el Derecho a la Desconexión Laboral debe ser entendido, como aquel Derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de las nuevas TIC; sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva represente algún tipo de incumplimiento a sus obligaciones laborales.

Se debe reconocer el avance del Poder Ejecutivo en reconocer un derecho a la desconexión digital, evidenciando el problema suscitado a través del trabajo remoto; sin embargo, debe tenerse en cuenta que este derecho surge a partir del uso masificado de las nuevas tecnologías, no solo a raíz de la realización del trabajo remoto que fue establecido como una medida excepcional y temporal para prevenir la propagación del Covid-19 en nuestro país, siendo que, antes de esta medida, muchos trabajadores eran requeridos y hostilizados por sus jefes a través de llamadas, WhatsApp o cualquier medio tecnológico fuera de la jornada laboral.



Por tanto, debe quedar claro que independientemente de cómo se realice la actividad laboral, debe legislarse este derecho, creándose una ley especial, en la cual se establezcan los sujetos, la definición del derecho a la desconexión digital, ámbito de aplicación, la conducta infractora, entre otros.

Sin lugar a dudas, las relaciones laborales han cambiado en cuanto al uso de las nuevas TIC, por lo que se vuelve trascendental establecer una regulación con la finalidad de que se respete nuestro derecho al descanso, los tiempos personales y familiares; así como el derecho a nuestra salud, debido a la alta carga laboral y el estrés producido por el incremento en el uso de las computadoras y teléfonos celulares (Ley, 2020).

#### **2.2.1.2. Características**

El aislamiento social ha conllevado un protagonismo de parte de las tecnologías de la información y comunicación. Este hecho ha ocasionado que el problema de la hiperconectividad se manifieste (concreta o potencialmente) en la fuerza laboral que realiza actividades remotas.

Para mitigar los efectos de este fenómeno, la experiencia comparada ha otorgado pautas para regular el derecho a la desconexión digital. Como se mencionó, este derecho encuentra sustento en la normativa nacional, pues se desprende del derecho al descanso, a la jornada máxima de labores, entre otros.

Por lo expuesto, y ante la falencia de una fórmula legal que la regule en el ámbito nacional, este trabajo recalca que el contenido mínimo que el derecho debe contener es el siguiente: a) se le otorgue una definición mínima que reconozca el ámbito subjetivo, el ámbito objetivo y las obligaciones para las partes; b) se debe tipificar una sanción ante el incumplimiento de la obligación de desconexión, y c) se debe entender que es una norma básica que permita, mediante



la negociación colectiva, satisfacer las necesidades de la empresa sin vaciar el contenido del derecho.

1. Los trabajadores tendrán Derecho a la Desconexión Digital a fin de garantizar, exterior del plazo de misión partidario o convencionalmente pequeño, la ética de su sesión de ocio, permisos y reposo, así como de su familiaridad unipersonal y accesible.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la natura e intención de la afinidad laboral, procurarán el rectilíneo al eclecticismo del movimiento laboral y la vida personal y natural y se sujetarán a lo prohibido en la negociación colectiva o, en su falla, a lo adaptado entre la compañía y los representantes de los trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, fabricará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que precisarán las modalidades de práctica del lineal a la desconexión y las acciones de enseñanza y de sensibilización del personal sobre un uso equilibrado de las herramientas tecnológicas que evite el peligro de ansia informática. En parcial, se preservará el listado a la desconexión digital en los supuestos de realización general o personalista del compromiso a jalón, al igual que en el domicilio del ajado inherente al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.  
(lpderecho, 2020)

### **2.2.1.3. Definición de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).**

Según Ramón Suarez “Las tecnologías de la información y comunicación, estudian las técnicas y procesos que permiten el envío y la recepción de información a distancia. La teoría de la comunicación define a esta como la forma de transmisión de información, la puesta en contacto entre pares, es decir, el proceso por el cual se transmite un mensaje por un canal, entre un emisor



y un receptor, dentro de in contexto mediante un código conocido por ambos” (Suárez Y Alonso, 2007).

Actualmente, la sociedad en la que vivimos está caracterizada por el proceso de la información y la explicación a través de nuevas tecnologías. Las Tecnologías de la información y comunicación (TIC) han tenido un asalto relevante en la comunidad porque que han desfigurado la manera de mandar cada acción del ser humano. Partiendo de una definición, “las TIC se consideran todos aquellos recursos y herramientas que gestionan, procesan, administran, almacenan, transmiten y comparten la información por medio de bases tecnológicas”. Asimismo, las TIC son entendidas como “un conjunto de servicios, redes, software y dispositivos de hardware que se integran en sistemas de información interconectados y complementarios, con la finalidad de gestionar datos e información de manera efectiva, mejorando la productividad de los ciudadanos, gobierno y empresas, dando como resultado una mejora en la calidad de vida”. Las TIC son las “aplicaciones prácticas de los avances científicos que presentan un denominador común: su gran capacidad para el tratamiento de la información, caracterizándose por su interdependencia. Ello significa que las acciones emprendidas en un sector repercuten frecuentemente en los demás. En las últimas dos décadas se han introducido en todos los sectores productivos, incluso en los hogares y están incorporadas a la vida cotidiana de los ciudadanos de los países desarrollados” La novedad tecnología por excelsitud son las redes de comunicaciones con las cuales los ordenadores igualmente de ser un superior aparato de obligación se han convertido en un elemento básico para la comunicación y la seguimiento de información, entre otras utilidades. Sin lugar a dudas, la comunidad ha reformado a consecuencia del surgimiento de las nuevas tecnologías, ocasionando una gracia en el ánimo misma, no escapando de ello el ámbito sindical. Concorde ha ido pasando el vigencia, se realizan actividades en las que se necesitan



precauciones informáticos, que generan situaciones de distinta índole, como la reducción de los costes; rapidez en la ahorcamiento de las prestaciones; desarrollo en las costumbres laborales; globalización económica; renovación infinita de infraestructuras y programas, y reconversión de empleos. La discusión acerca de la interacción entre la relación laboral y las nuevas tecnologías, no surge hace poco, destino que se trata de un debate con una amplia quimera y que actualmente ha ido creciendo en cuanto a la aparente violación del impuesto fundamental del arduo. (ISSA FONTALVO, 2016)

#### **2.2.1.4. TIC que se emplea en las relaciones laborales**

##### *a. Correo Electrónico*

Como sabemos, internet ha tomado mucha valor interiormente del ámbito profesional, adentro de los principales instrumentos de comunicación que ofrece internet, el e-mail es uno de los primeros. Como acertadamente sabemos, este permite una mayor fluidez en las comunicaciones y sin costo. Se entiende como e-mail “toda correspondencia, mensaje, archivo, dato u otra información electrónica que se transmite entre computadoras”. El correo electrónico permite mandar y cobrar documentación personalizada, intercambiando crónicas entre usuarios de ordenadores conectados a Internet. Presenta ciertas ventajas sobre otros sistemas de comunicación tradicional: precipitación, beatitud, capital, opción de archivos adjuntos.

Según RASO, es posible definir el correo electrónico, a partir de la Jurisprudencia Uruguay, como un servicio de mensajería electrónica que tiene por objeto la comunicación no interactiva de textos, datos o imágenes o mensajes de voz entre un originador y los destinatarios designados, y que se desarrolla en sistemas que utilizan equipos informáticos y enlaces de telecomunicaciones. Asimismo, debemos hacer la distinción entre el correo





personal a través de servicios como Hotmail o Gmail y el correo laboral, siendo el empleador quien brinda esta herramienta al trabajador. Hoy en día, todos contamos con correo electrónico, ya sea personal o Institucional. De esta forma, a través de la computadora o del mismo celular tenemos el correo electrónico abierto, teniendo la posibilidad de recibir un correo de nuestro jefe fuera de nuestra Jornada Laboral (Piña, 2017).

*b. Smartphone*

Los Smartphone o teléfonos inteligentes son una nueva modalidad de teléfonos móviles que incorporan mucha más capacidad de proceso y de movilidad que los dispositivos tradicionales. El desarrollo de la tecnología microelectrónica y de las redes de telecomunicación es lo que ha hecho posible su aparición y su popularización, de forma que son uno de los dispositivos tecnológicos multifunción más demandados en la actualidad por los usuarios. Los Smartphone han impactado en casi toda la vida humana. Las áreas prominentes, donde los impactos de los teléfonos inteligentes son obvios incluyen negocios, educación, salud y vida social. La tecnología móvil cambió drásticamente las normas culturales y el comportamiento de los individuos. Los impactos son positivos, pero también tienen un lado negativo. Por un lado, los teléfonos inteligentes permiten a las personas crear su propio micro culturas y en el otro extremo Smartphone que permite a las personas permanecer conectadas todo el tiempo. El mayor impacto de Smartphone está en el mercado de PC. Según una encuesta realizada por Compete, una firma de análisis web, un gran número de personas, casi el 65%, utiliza sus teléfonos inteligentes para leer noticias, publicar actualizaciones de estado, responder mensajes y publicar fotos. Esto demuestra que ahora la gente está dejando las PC y avanzando hacia los teléfonos



inteligentes. Es cierto que todavía se seguirán vendiendo millones de PC cada año, pero los teléfonos inteligentes y las tabletas verán un crecimiento más considerable en el futuro. Siendo el Smartphone parte de nuestra vida cotidiana, nos permite comunicarnos con la empresa que trabajamos, gracias a Hotmail, Gmail y Outlook que permiten enviar correos electrónicos fácilmente. De igual manera, la red social de Facebook o twitter posibilitan dicho contacto (Blancas Bustamante, 2016).

*c. Redes Sociales*

Antes de la era informática y virtual, Antiguamente de la era informática y virtual, se conocía como “Red Social o Red de Contactos” al senda de personas con el cual una individuo se relacionaba diariamente, sus relaciones, conocidos, sucesión, compañeros de clase, etc. Hoy en día vemos que con la virtualización de las tareas y las constantes mejoras que tienen los servicios de los principios de explicación, la red de contactos se establece en una web llamada “red social”, que permite una conexión con perfiles creados por cada sujeto; de esta forma la sujeto debe cursar una pedido a otra, la cual ya posee su perfil en la web y fiarse que esta responda su reclamo resistiendo a la persona como incondicional o aprendido. Las Redes Sociales son herramientas que nos permiten agregar información con nuestros amigos, y esta documentación puede ser informe, audio, reproducción. Estas redes, se han convertido en un maravilla de masas cuyo éxito radica, básicamente, en constituir un extensión o lugar de encuentro virtual entre personas con intereses comunes y que puede realizarse no solo desde un ordenador petrificado o portátil, fortuna todavía a través de otros elementos tecnológicos como el teléfono celular u otros dispositivos que permiten el límite a internet. (Raso Delgue, 2006).



### *Facebook*

Interiormente de las redes sociales, Facebook es la red social con el mayor número de usuarios en el comunidad, concretamente 1 500 millones, en otras palabras, una sexta parte de la ciudad mundial la utiliza. Siendo, que ahora se considera un entorno de experimentación en el ámbito laboral, al igual que en un recurso embarcación. Es normal sentir que todos tienen descargada esta insistencia en el celular, usando el chat Messenger de la misma para desaparecer. Mediante esta red podemos juntarse documentación, crónicas, contenidos audiovisuales con amigos y familia; por partida, permite una comunicación fluida, pudiendo efectuar llamadas. Igualmente, en el Facebook podemos ocasionar asociados o eventos, por lo que es habitual que las cuestiones de incumbencia sean trasladadas a esta red social, igualmente existen sindicatos que se organizan por este medio; también, es común que tu dirigente sea tu fiel en esta red, creando así una comunicación con el mismo que no solo es social, dado que incluso se podrían dar órdenes por el chat o alguno aviso del compromiso.

### *WhatsApp*

Su nombre proviene de la frase coloquial inglesa “what’s up” que en nuestro idioma sería “¿qué pasa?” además de “app”, es decir la abreviatura en inglés para “aplicaciones”. WhatsApp Messenger “es una aplicación de mensajería multiplataforma que te permite enviar y recibir mensajes sin pagar por SMS. Debido a que WhatsApp Messenger usa el plan de datos que ya tiene para email e internet, no hay un coste adicional por enviar mensajes y mantenerte en contacto con tus amigos. Además de aprovechar de la mensajería básica, usuarios WhatsApp pueden crear grupos, y enviar entre ellos un número ilimitado



de imágenes, vídeos y mensajes de audio”, compartir todo tipo de archivos y hasta conocer la ubicación de un contacto específico, también se pueden realizar llamadas o video llamadas y compartir estados. Esta aplicación también puede ser usada en la PC, los trabajadores hacen gran uso de esta App en el centro de trabajo mediante el celular o en la propia PC. Al tener agendado a tu jefe o compañeros de trabajo, existe una constante comunicación por esta App, la cual se usa más que un mensaje de texto, debido a que no tiene coste y la facilidad para enviar capturas de pantallas, archivos, audio. Por ello, es una aplicación de comunicación fluida que se usa en el ámbito laboral. En estos tiempos, es casi imposible que no tengas a tu jefe por Whatsapp (WhatsApp., 2018).

#### *Twitter:*

Twitter es el nombre de una plataforma de microblogging que permite comunicarse y compartir contenidos en tiempo real desde cualquier lugar en el mundo a través de internet. Es considerada por muchos como una de las redes sociales más populares del mundo, junto con Facebook.

Twitter sirve para difundir noticias e informaciones, mantenerse informado del acontecer local o mundial, para comunicarse con otros usuarios, debatir, polemizar, intercambiar puntos de vista, o simplemente para compartir contenidos de interés.

Una de las principales características de Twitter es la inmediatez: permite que los usuarios pueden estar en contacto desde cualquier parte del mundo en tiempo real.

En la actualidad muchas empresas utilizan este medio de comunicación para realizar un seguimiento a sus trabajadores y las actividades que realizan en el marco laboral. (Twitter, 2019)

#### **2.2.1.5. El Trabajo Remoto**



El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores.

Suele darse bajo condiciones especiales y sólo cuando es necesario, es decir no es permanente como el teletrabajo.

En algunos países la ley es un poco laxa con respecto a la seguridad del lugar del trabajo, pues no exigen el cumplimiento de estándares mínimos para evitar accidentes laborales.

Es temporal y puede realizarse en ciclos de días, semanas o meses, pero siempre bajo una promesa de regreso a la oficina.

Existe un cumplimiento de horario para la jornada laboral de forma en que se pueda trabajar simultáneamente con el equipo de trabajo que está en la oficina.

El trabajo remoto es aplicable a trabajadores de los sectores Público y Privado, extendiendo su regulación bajo modalidades formativas o análogas; no aplica a aquellos trabajadores que dieron positivo al COVID-19, así como a quienes estén con descanso médico o se encuentren en suspensión imperfecta, no afectando sus remuneraciones mensuales.

El artículo 16 del Decreto de Urgencia 026-2020 define al trabajo remoto como: “ la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar



de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.” Definición que cabe resaltar, no es contradictoria a la señalada en el párrafo a) del artículo 3 del Decreto Supremo 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19.

El trabajo remoto es aplicable a trabajadores de los sectores público y privado, extendiendo su regulación bajo modalidades formativas o análogas; no aplica a aquellos trabajadores que dieron positivo al COVID-19, así como a quienes estén con descanso médico o se encuentren en suspensión imperfecta, no afectando sus remuneraciones mensuales.

El trabajo remoto implica no afectar el vínculo laboral, la remuneración no debe variar (salvo las que estén vinculadas a la asistencia al trabajo, por ejemplo, la movilidad), el empleador debe: informar al trabajador sobre las medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo (deber de prevención), asignar labores al trabajador y establecer los mecanismos de supervisión y reportes durante la Jornada Laboral (poder directriz del empleador), brindar facilidades para accesos a sistemas plataformas o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de las funciones del trabajador y brindar capacitación previa en caso de implementación de sistemas, plataformas o aplicativos informáticos distintos a los utilizados anteriormente por el trabajador.

### ***2.2.2. Derechos Fundamentales de los Trabajadores en Relación a la Desconexión Digital***



“Los Derechos Fundamentales son elementos esenciales de cualquier sistema jurídico y que se derivan de valores superiores que tienen por fuente a la Dignidad Humana, y que inspiran, determinan y fundamentan a dicho sistema” (Bustamante, 2004).

En cuanto a los Derechos Laborales específicos tienen "su origen específico o razón de ser (exclusiva o principalmente) en el ámbito de las relaciones laborales, de modo que no es posible técnicamente su ejercicio fuera de las mismas. La relación de trabajo, activa o como referencia pretérita o de futuro, se convierte de este modo para aquellos en presupuesto insoslayable de su nacimiento y ejercicio” (Palomeque Lopez, 2001).

Mientras que los derechos laborales inespecíficos son “otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laborales sobrevenidos. Se produce una impregnación laboral de Derechos de Titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo” (Ibídem)

#### **2.2.2.1. Derecho a la Jornada Laboral.**

La Jornada Laboral o tiempo de trabajo ha sido siempre uno de los temas de mayor preocupación de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919. En el Preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) del sistema de tratados de paz de Versalles, por el que se estableció la OIT, se previó expresamente la reglamentación de las horas de trabajo,



fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo (Aguilera Izquierdo, s.f.).

Asimismo, “en nuestro país, en el año 1913, se emitió una resolución suprema por la que se reconoció la jornada de ocho horas para los trabajadores portuarios del muelle y dársena de la bahía del Callao con ocasión de una huelga realizada por estos” (Mejía Madrid, diciembre 2012)

En este sentido, la OIT se ha preocupado del tema de la Jornada de trabajo a través de diversos Convenios y Recomendaciones, algunos de orden general y otros referidos a sectores y grupos específicos, como es el caso de mujeres y menores. En base a lo establecido por la OIT, para poder hablar de tiempo de trabajo se requieren básicamente tres elementos: 1) que el trabajador permanezca en el trabajo, 2) que el trabajador esté a disposición del empresario (entiéndase empleador) y, 3) que el trabajador se encuentre en ejercicio de su actividad o de sus funciones (M., 2004)

#### **2.2.2.2. Derecho a la Dignidad**

En el Perú el artículo 1 de la constitución política del Perú señala lo siguiente: “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”, siguiendo este lineamiento e impartiendo que la dignidad se encuentra inmersa en la constitución, norma que es la base para el buen funcionamiento de la sociedad.

De igual forma se encuentra establecido en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos menciona lo siguiente: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.





Se entiende a la dignidad como un valor supremo de la Constitución que, además de fundamentar los diferentes Derechos Humanos o Fundamentales que se le reconocen a la persona, delimita y orienta los fines que el Estado debe cumplir. También se puede entender a la dignidad como el principio constitucional en virtud del cual el Estado debe estar al servicio de la defensa de la persona y de su más pleno desarrollo y bienestar. En dicho sentido, el artículo 1 de nuestra Constitución establece que “La defensa de la persona humana y el respeto de su Dignidad son el fin supremo de la Sociedad y del Estado” (Landa Arroyo, 2017).

### **2.2.2.3. Derecho a la Salud**

La Corte Constitucional ha distinguido entre la salud como un servicio público que genera, al mismo tiempo, Derechos Prestacionales y Derechos Fundamentales. Además, la salud es un Derecho y un Servicio Público de amplia configuración legal. En otras palabras, la Constitución difiere a la ley la regulación del acceso al sistema de salud, así como el alcance de las prestaciones obligatorias en este campo. Al precisar el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la salud (Parra Vera, 2003).

El apartado b) del párrafo 2 del artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales consagra la obligación de adoptar medidas para garantizar:

“(...) b) El mejoramiento de todos los aspectos de la higiene ambiental e industrial”.

Para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Observación General 14, párr. 15), este apartado incluye obligaciones de prevenir en relación con:



- Accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Exposición a sustancias nocivas (radiaciones y sustancias químicas nocivas) y fumigaciones.
- Higiene industrial (peligros por el medio ambiente laboral).
- Condiciones de trabajo higiénicas y seguras.
- Disuadir del uso indebido de alcohol, tabaco, consumo de estupefacientes y otras sustancias nocivas.

“En términos generales, la salud en el trabajo abarca no sólo la ausencia de afecciones o de enfermedad sino, también, los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene del trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 1988)

La Corte Constitucional ha considerado que la protección del Derecho a la Salud por vía de tutela comprende el amparo frente a prestaciones propias de los riesgos profesionales, cuando en el caso concreto se pruebe la conexidad del derecho a la seguridad social con otros Derechos Fundamentales (Parra Vera, 2003).

#### **2.2.2.4. Derecho al Libre Desarrollo Personal y Familiar**

EL libre desarrollo de la personalidad, reconocido como aquel derecho de libertad individual cuyo contenido implica que el individuo es dueño de su propio proyecto vital y según el cual todo lo que la Constitución no prohíbe se encuentra constitucionalmente autorizado y protegido, en consecuencia, el Legislador solo puede limitarlo de manera razonable y proporcional (Alvarado Tapia, 2018)

Por conciliación entendemos la manera de hacer compatibles diferentes aspectos, facetas o partes de un proyecto de vida, es decir, articular de forma adecuada el desempeño laboral,



la vida familiar y otro conjunto de dimensiones o actividades que podemos llamar personales (Merino Calle, 2015).

Características del Derecho al libre desarrollo de la personalidad:

- a. Es atributo jurídico general de ser persona humana. Tutela y protege los diversos aspectos indispensables a la dignidad y calidad de la persona humana.
- b. Para poder desarrollar libremente la personalidad es indispensable que la persona humana goce efectivamente de todo el sistema de libertades y derechos fundamentales.
- c. Protege al ser humano en su individualidad como ser único y valioso en su individualidad como ser único y valioso en sí mismo. Busca Tutelar el desarrollo particular de cada persona, es decir el desarrollo del propio ser.
- d. Protege la autodeterminación personal del individuo acorde con su propio Proyecto de vida.”  
(Alvarado Tapia, 2018)

### ***2.2.3. Derecho a la Desconexión Digital Laboral en el Perú***

#### **2.2.3.1. Decreto De Urgencia 127-2020**

Así, tanto se venía hablando en nuestro país sobre el derecho a la desconexión digital del trabajador que por primera vez se hizo alusión a dicha figura mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020. En efecto, en la única disposición complementaria modificatoria de esta norma se indica que es una obligación del empleador el respetar el Derecho a la Desconexión Digital del trabajador y es un Derecho de este de desconectarse de todos los medios digitales utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.



También se ha establecido que el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

Asimismo, para los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, es decir, los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes, se ha establecido que el tiempo de desconexión digital debe ser de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral.

Ahora bien, creemos que esta referencia a la desconexión digital es un gran avance para los derechos de los trabajadores; sin embargo, creemos que hace falta un mayor desarrollo de la norma. Por ejemplo, al referirse a que “el empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital”. ¿Esto qué quiere decir? En este contexto, ¿solo no puede exigir las realizaciones o coordinaciones de tareas? o, inclusive, ¿el empleador no puede ni siquiera enviar o coordinar las tareas durante el tiempo de desconexión digital?

La norma no hace referencia a que el empleador deba abstenerse de enviar o coordinar tareas durante el tiempo de desconexión digital, por lo que no estaría prohibido al tratarse solo de instrucciones para efectos de que las realice cuando inicie nuevamente su jornada laboral; sin embargo, lo más recomendable es que los empleadores solo efectúen dichas coordinaciones durante la jornada laboral, en aras del fin primordial de la norma (Neyra, 04/11/2020).

Se debe reconocer el avance del Poder Ejecutivo en reconocer un Derecho a la Desconexión Digital, evidenciando el problema suscitado a través del trabajo remoto; sin embargo, debe tenerse



en cuenta que este derecho surge a partir del uso masificado de las nuevas tecnologías, no solo a raíz de la realización del trabajo remoto que fue establecido como una medida excepcional y temporal para prevenir la propagación del Covid-19 en nuestro País, siendo que, antes de esta medida, muchos trabajadores eran requeridos y hostilizados por sus jefes a través de llamadas, WhatsApp o cualquier medio tecnológico fuera de la Jornada Laboral.

Por tanto, debe quedar claro que independientemente de cómo se realice la actividad laboral, debe legislarse este derecho, creándose una ley especial, en la cual se establezcan los sujetos, la definición del Derecho a la Desconexión Digital, ámbito de aplicación, la conducta infractora, entre otros.

Sin lugar a dudas, las relaciones laborales han cambiado en cuanto al uso de las nuevas TIC, por lo que se vuelve transcendental establecer una regulación con la finalidad de que se respete nuestro Derecho al descanso, los tiempos personales y familiares; así como el derecho a nuestra salud, debido a la alta carga laboral y el estrés producido por el incremento en el uso de las computadoras y teléfonos celulares.

En este sentido, una de las modificaciones en la normativa laboral, debería ser la inclusión en el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como un nuevo acto de hostilidad “los actos que afecten el Derecho a la Desconexión Digital”, con la finalidad de que pueda imputarse como acto hostil al empleador y seguir el procedimiento correspondiente.

Asimismo, existe un riesgo en considerar como horas extras las trabajadas fuera de la Jornada Laboral a través de las TIC, debido a que es dificultosa su cuantificación y, porque el propósito, justamente, de establecer un Derecho a la Desconexión Digital, es el respeto de la



jornada máxima de trabajo, por el cual se ha luchado durante tantos años, que lejos de reducirla, se ha incrementado con el uso de las nuevas TIC.

Finalmente, debemos reconocer la necesidad de realizar diversas modificaciones a nuestras normas laborales, las cuales se ajusten a esta nueva “realidad digital” y permita contar con los medios necesarios para defender los Derechos de los trabajadores a raíz del mal uso de las tecnologías por parte del empleador (Tavara Romero, 2019).

#### **2.2.3.2. Proyecto de Ley.**

Dentro de la propuesta normativa, destaca el Proyecto de Ley N° 6038/2020-CR, el cual establece que el derecho a la desconexión digital “Es el derecho a no ser contactado y a desconectarse de los medios informáticos, telecomunicaciones y análogos mediante los cuales se realiza el teletrabajo, fuera de la jornada laboral y durante los periodos de licencia. El empleador respetará el Derecho a la Desconexión, garantizando el tiempo en el cual los tele trabajadores no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos fuera del horario de trabajo”.

Mediante este proyecto se pretende establecer derechos en el contexto digital para el teletrabajo y trabajo remoto. Es así que este impulsa la modificación del artículo 5 de la Ley de Teletrabajo (Ley N° 30036) y la modificación de los artículos 17 y 19 del Decreto de Urgencia N° 26-2020 referido al Trabajo Remoto.

#### **2.2.4. Derecho Comparado del Derecho a la Desconexión Digital Laboral**

##### **2.2.4.1. España.**



- En el caso de España, La Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, vigente desde el 7 de diciembre de 2018, regula por primera vez el Derecho a la Desconexión. No se trata de una Ley preparada específicamente para ello, sino que está recogida en la nueva ley mencionada, Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, denominada así debido a los nuevos cambios introducidos (El Derecho a la Desconexión Digital será reconocido por una Ley, 20. V 2017)
- El artículo 88° de la mencionada ley, consagra el Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral en los siguientes términos: “1. Los trabajadores y los empleados Públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación 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. 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. 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” (CANDAMIO, 2018)

#### **2.2.4.2. Francia.**



- El Derecho en mención nació con ese nombre en Francia en enero de 2017. Desde años anteriores se venía preparando el campo para la creación de este nuevo Derecho Laboral a la Desconexión Digital. En el año 2011, Volkswagen inserto un sistema de desconexión de sus servidores de comunicación respecto de los teléfonos móviles de sus empleados, entre las 18.15 y las 7 horas del día siguiente. En el mismo sentido, Mercedes Benz brindo a sus trabajadores la posibilidad de incorporarse al sistema mail onholiday, que redirecciona a otros terminales los correos enviados durante sus vacaciones. En el año 2014 se firmó un acuerdo entre las empresas tecnológicas y centrales sindicales en el que se obligaba a la desconexión de los sistemas de comunicación a distancia de las empresas a determinados cuadros, a fin de que pudieran disfrutar de un tiempo adecuado de descanso. Como antecedente más importante, tenemos el Informe Mettling, sobre cambio digital y vida laboral del año 2015. En el cual Bruno Mettling, presidente de la empresa Orange, sostiene que el Derecho a la Desconexión es “una corresponsabilidad del trabajador y del empleador que depende tanto de la educación a nivel individual como de la regulación a nivel de la empresa. Este derecho y deber a la desconexión digital debería ser establecido de manera concertada con los representantes del personal e ir acompañados con medidas de sensibilización al uso de los instrumentos digitales” (Ibídem)
- Asimismo, es importante señalar que el Tribunal de casación francés había anulado convenios colectivos y en sus pronunciamientos recomendaba a los agentes sociales a poner atención a los Derechos de conexión y desconexión y al concepto de carga de trabajo o laboral. En este sentido, entró en vigencia el 01 de enero de 2017, la primera norma legal que reconoce el Derecho a la Desconexión Laboral, esta Ley es resaltar también por el nombre de su impulsora “Loi El Khormi” del 8 de agosto de 2016, la cual posee entre otras novedades, la





implementación de medidas de adaptación del campo laboral al ámbito digital y, entre ellas, este mencionado “Derecho a la Desconexión Laboral”. Previa inclusión, se realizó un informe denominado Eleas, a partir del cual “estadísticamente se encontró que el 37% de los trabajadores activos, hacen uso actual, cotidiano y repetitivo de algún tipo de dispositivo electrónico o digital, por fuera del horario de trabajo o jornada laboral. Así mismo, se descubrió que el 62% de los encuestados, se encontraban a favor de la creación de este nuevo Derecho, en orden de corregir el grado de afectación que las actividades de trabajo realizadas en “conexión” debían ser resueltas en el ámbito personal o familiar” (Colorado, Julio-diciembre 2017)

- Cabe resaltar, además, que la Ley se engloba en la llamada reforma laboral de 2016, que ha tenido una rígida contestación sindical por los retrocesos en los Derechos Sociales que contenía, y que bien pudiera ser una suerte de retribución. La ley francesa, señala en tres momentos el Derecho a la Desconexión Laboral, el primero en la sección 2 “Champ de la négociation collective”; el segundo en la sección 3.3 “Dispositions supplétives; y, el tercero, en el capítulo segundo, “Adaptation du droit du travail à l’ère du numérique”, artículo 7°. En la sección 3 consagra que la aplicación del denominado “Derecho a la Desconexión” se dará en el campo de estipulaciones convencionales, entre empleador y trabajador; y en caso no se llegue a un acuerdo, se regulará unilateralmente por el empleador, previa elaboración, comunicación y socialización de la Política (Ibídem)

## ***2.2.5. Países con Propuesta Legislativa Sobre el Derecho a la Desconexión Digital***

### **2.2.5.1. Italia**

- En Italia el Derecho a la Desconexión no está regulado en su legislación específicamente como tal, a diferencia de Francia o España; sin embargo, cuenta con la Ley del 22 de mayo de 2017



(Ley 81/2017), sobre lavoro agile (trabajo inteligente). Se entiende por lavoro agile, según la Legge di stabilità de 2016, como "una forma flexible de trabajo subordinado, que puede llevarse a cabo en parte dentro de las instalaciones de la empresa y en parte afuera, utilizando herramientas tecnológicas, siguiendo el calendario acordado por el "contrato de referencia y la ausencia de una ubicación fija durante los períodos de trabajo realizados fuera de las instalaciones de la empresa" (Agile, 2018).

- Dicha Ley estipula expresamente que “en cumplimiento de los objetivos acordados y los métodos relacionados de ejecución del trabajo en la jornada laboral autorizado por el médico ocupacional, así como los posibles niveles de disponibilidad, el trabajador se faculta del Derecho de desconectarse de los medios tecnológicos y las plataformas de trabajo sin que esto en consecuencia implique efectos en la continuación de la relación laboral o en el aspecto remunerativo. (CORTESE, 2018)
- Como se puede apreciar, a diferencia de Francia o España, la Ley italiana no menciona expresamente el Derecho a la Desconexión Digital. Sin embargo, en dicho país se aprecia la regulación de este derecho a través de negociaciones colectivas, puntualizando que no se hace una mención expresa de un Derecho existente, solo se establece y señala como una medida para regular el tiempo de trabajo en la jornada laboral en relación al uso de las nuevas tecnologías. En este sentido, por ejemplo, se tiene el acuerdo de En el de fecha 04 de abril de 2017, donde se especifica que “el trabajo ágil representa una mera variación del lugar de cumplimiento del desempeño laboral y no de las horas de trabajo”. De ello se establece que el trabajador debe estar disponible para el empleador durante las horas de la jornada laboral y, por lo tanto, en ese período debe ser contactado por su gerente a través de las herramientas tecnológicas que tiene a su disposición; es decir, solo durante la jornada pactada entre ambas



partes. Por tanto, en el caso de Italia, no tiene establecido el Derecho a la Desconexión Digital expresamente, pero en la ley sobre el “laboro agile” podemos observar la regulación de la jornada laboral en referencia al uso de los medios tecnológicos, siendo posible en dicho país, establecer su regulación mediante negociación colectiva el denominado “Derecho a la Desconexión” creado con ese nombre en Francia (Samperis, 2018).

### 2.2.5.2. Chile

- Ubicándonos en Latinoamérica, Chile es uno de los países pioneros que tiene un proyecto de Ley N° 11110-13 de fecha 25 de enero de 2017 por el cual ostenta cambiar el Código del Trabajo para regular el Derecho a la Desconexión Digital. Chile pretende incorporar dos modificaciones en el artículo 10° y 306° de su Código del Trabajo: El artículo 10° del Código Laboral Chileno dispone las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo, en el numeral 5) señala como una de sus estipulaciones, “la duración y distribución de la jornada laboral, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno”. Siendo que pretende introducir la siguiente estipulación: “Deberá estar también establecido el Derecho a la Desconexión Digital. Esto es, el Derecho a no ser requerido por el empleador para temas laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario trabajo establecido para la jornada laboral”. Asimismo, quiere incorporar en el artículo 306° del Código Chileno, sobre “Materias de negociación colectiva”, “las que se refieren al Derecho de Desconexión Digital”. Como apreciamos, en el caso de Chile, se quiere incorporar este Derecho como una estipulación del contrato de trabajo, señalando un breve concepto de lo que se entiende por este. Al igual que Francia, España e Italia, se pretende que este Derecho sea por negociación entre empleador y trabajador (Chile, 2017).



### 2.2.5.3. Colombia

- El contrato de trabajo o laboral es el medio idóneo para establecer que los dispositivos móviles, sus respectivos planes de datos y cualquier otro medio tecnológico serán abastecidos por los empleadores, en aras de lograr el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales; en ese punto, resulta conveniente reglamentar los horarios y usos específicos que el empleado debe darles a los insumos (sin desconocer las normas generales del Derecho Laboral relacionadas con la jornada laboral y el trabajo suplementario). Esta facultad llevaría a que los trabajadores no estuvieran sometidos, en principio, a procesar órdenes que se envíen a un teléfono diferente al institucional.
- Producto de los innumerables mensajes de datos (a través de aplicaciones de mensajería instantánea o electrónica), en que empleadores requieren a trabajadores, sin importar el horario laboral o las festividades, países como Francia, Italia y Alemania lideran ingeniosas regulaciones normativas relacionadas con el “Derecho a la Desconexión Laboral” y el control de los sistemas de información y comunicación electrónica en la empresa.
- En Colombia, a partir del 2017, un fallo de la Corte Suprema de Justicia permitió que un considerable grupo de trabajadores recibiera el reconocimiento de salarios; horas extras, diurnas y nocturnas; recargos nocturnos y dominicales, entre otras pretensiones, por haber demostrado la subordinación a que fueron sometidos en horarios laborales no convencionales, a través de correos electrónicos y otros medios tecnológicos. En este momento, en virtud de la Constitución y ante la ausencia de desarrollo legislativo, la desconexión laboral en Colombia es un Derecho Fundamental extra sistemático y autónomo, que, en caso de impactar la dignidad humana del trabajador, podría ser reconocido por tutela.



- El secreto recae en no culpar a la tecnología. Así como las locomotoras no fueron las culpables de la horda de despidos durante la Revolución Industrial, la informática y las ciencias de la comunicación no son las culpables del trabajo en exceso o el acoso laboral, en la era de la revolución digital. Cualquier regulación es bienvenida, siempre que se sustente en tópicos generales del Derecho, capaces de perdurar ante la permanente y necesaria renovación tecnológica.

Finalmente, un mundo interconectado y con el conocimiento al alcance de todos, debería catapultar a nuestra sociedad a mejorar las relaciones entre empleadores y trabajadores, reducir la pobreza, contrarrestar el impacto ambiental y atacar las injusticias. De lo contrario, estaríamos construyendo un universo para la genialidad de la máquina y no para la dignidad del humano. (Vargas, 2020)

#### **2.2.5.4. Brasil**

- En el caso de Brasil, es importante mencionar que si aún no cuenta con una legislación sobre el Derecho a la Desconexión Digital como tal, es el primer país de la región que ha aprobado una legislación que reconoce el trabajo en sobretiempo por responder mensajes de trabajo mediante teléfonos móviles, correos electrónicos u otros medios tecnológicos fuera de la Jornada Laboral. De acuerdo a la modificatoria de la Ley N° 12.551 de diciembre de 2011, el artículo 6° del Código de Trabajo estableció que “no hay diferencia entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador o en el hogar del empleado o aún en la distancia, siempre que se caracterizan relación de trabajo”. Así, “comprobada la realización del trabajo a distancia, por medio de e-mail, WhatsApp o cualquier otra aplicación de comunicación tecnológica remota, está adecuadamente conformado el trabajo a distancia” (MONTEIRO, 2018). En este sentido, Brasil reconoce que si un empleador requiere a un trabajador fuera de



la Jornada Laboral, mediante un correo o cualquier medio tecnológico, este debe ser tomado como trabajo en sobretiempo o trabajo en horas extras. Asimismo, es importante resaltar que el Tribunal Superior de Trabajo-TST, añadió el inciso II a la Súmula N° 428: “Se estima para proteger al empleado que, a una distancia y sujeto al control del empleador por los instrumentos electrónicos o computarizados, permanecen en régimen de Derechos o equivalente, a la espera en cualquier momento la llamada al servicio durante al horario de descanso fuera de la jornada laboral” Se busca evitar el contacto del empleador a través de las herramientas, medios tecnológicas después del horario de la Jornada Laboral; sin embargo, Brasil permite la posibilidad de ser contadas como horas extras. Este punto será enmarcado con mayor detalle en un apartado posterior. (Ibídem)

## CAPITULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. Enfoque de la investigación

##### 3.1.1. *Cualitativo*

Porque en el estudio no se recolectará datos numéricos, sino que analizará puntos de vista, Emociones, experiencias, entre otros aspectos no cuantificables, si no de la realidad social a investigar.

Según Reynaldo Mario Tantaleán Odar es una investigación dogmática propositiva, es decir aquellas en donde se formula una propuesta de modificación, derogación o creación de una



norma jurídica, se encuentran en este tipo de investigaciones como una clase de las más resaltantes, a tal punto que se suele reducir a la investigación jurídico-dogmática como la investigación propositiva, lo cual no es del todo correcto; puesto que puede haber investigaciones dogmáticas sin necesidad de culminar en una propuesta (Odar, 2016).

### **3.2. Diseño Contextual**

#### **3.2.1.1. Escenario espacio temporal.**

La investigación se da en un ámbito nacional, ya que regular una nueva norma tiene alcance nacional.

#### **3.2.1.2. Unidad de estudio.**

La unidad de estudio es la derogación del artículo 18 del Decreto de Urgencia 127-2020 el cual comprende el derecho a la Desconexión Digital ya que un solo artículo no puede abarcar en gran magnitud este Derecho.

### **3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

- Revisión documentaria
- Entrevista a especialistas en materia civil

#### **3.3.2. Instrumentos**

- internet
- libros
- artículos



### 3.4. Resultados de la Investigación

#### 3.4.1. Población

la población a la cual se realizó la investigación son trabajadores, ya que la investigación abarca el ámbito Laboral y el Derecho de los trabajadores, entre los cuales realizamos entrevistas a trabajadores del sector público y privado entre los cuales se encuentran trabajadores Municipales, del Gobierno Regional, Docentes y especialistas en el tema de del Derecho Laboral.

#### 3.4.2. Muestreo

Al realizar las investigaciones en cuanto al tema del derecho a la desconexión digital realizamos encuestas para conocer acerca del tema , en lo cual del 100% de los encuestados solo un 80% de trabajadores conoce del tema de investigación y está a favor de que se regule de mejor manera este Derecho y así se puedan cumplir de forma idónea los derechos de los trabajadores, ya que el decreto de urgencia no puede hacer respetar los derechos de los trabajador porque este no puede abarcar en un solo artículo un derecho tan importante que es el Derecho a la Desconexión digital y el otro 20 % no conoce acerca del tema pero si están de acuerdo con cambiar o la regulación de este Derecho sea más adecuada en cuanto al Derecho de Desconexión digital.

#### 3.4.3. Resultado de las entrevistas realizadas

Tabla 2

*Entrevistas realizadas*

	Encuesta							
	Especialistas en el Tema		Trabajadores del Gobierno Regional		Docentes		Trabajadores	
Acerca del tema	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Tienen conocimiento del Derecho a la Desconexión Digital.	05	-	05	-	03	02	03	02





Tienen conocimiento que el Derecho a la Desconexión digital está regulado en el Perú.	05	-	04	01	03	02	04	01
Consideran que está correctamente regulado en el D.U.127-2020.	05	-	-	05	01	04	03	02
Consideran que resultará eficaz el D.U.127- 2020	01	04	02	03	-	05	01	04
Consideran que una adecuada regulación del Derecho a la Desconexión Digital daría mayor protección.	05	-	04	01	04	01	03	02
En tu Institución se realiza o realizó la Jornada Laboral remota.	05	-	03	02	05	-	03	02
En su Institución se respeta el Derecho a la Desconexión digital en la Jornada Laboral remota.	01	04	-	05	-	05	01	04
Cree que se vulneran Derechos al no respetar el Derecho de la desconexión digital en la Jornada Laboral remota.	05	-	05	-	05	-	05	-
Considera que se vulneración del Derecho a la Desconexión digital afecta en su entorno familiar y social.	05	-	05	-	05	-	05	-

Tabla 3

*¿Tiene conocimiento del Derecho a la Desconexión Digital?*

	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub-total
Si	05	05	03	03	16
No	0	0	02	02	04
				Total	20

Tabla 4

*¿Tienen conocimiento si el Derecho a la Desconexión digital está regulado en el Perú?*



	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub- total
Si	05	04	03	04	16
No	0	01	02	01	04
				Total	20

Tabla 5

¿Usted cree que está correctamente regulado el Derecho a la Desconexión digital en el Decreto de Urgencia 127-2020?

	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub- total
Si	05	0	01	03	09
No	0	05	04	02	11
				Total	20

D

	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub- total
Si	01	02	0	01	04
No	04	03	05	04	16
				Total	20

Tabla

6

¿Usted cree que una adecuada regulación al Derecho a la Desconexión digital daría mayor protección a los Derechos Laborales y Fundamentales del trabajador?

	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub- total
Si	05	04	04	03	16
No	0	01	01	02	04
				Total	20

Tabla 7

¿En tu Institución se realiza o realizó la Jornada Laboral remota?



	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub- total
Si	05	03	05	03	16
No	0	02	0	02	04
				Total	20

Tabla 8

*¿En tu Institución se respeta el Derecho a la Desconexión digital en la Jornada Laboral Remota?*

	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub- total
Si	01	0	0	01	02
No	04	05	05	04	18
				Total	20

Tabla 9

*¿Usted cree que se vulneran Derechos al no respetar el Derecho de la Desconexión digital en la Jornada Laboral remota?*

	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub- total
Si	05	05	05	05	20
No	-	-	-	-	0
				Total	20



Tabla 10

*¿La vulneración del Derecho a la Desconexión digital afecta en su entorno Familiar y Social?*

	Especialistas en el Tema	Trabajadores del Gobierno Regional	Docentes	Trabajadores	Sub- total
Si	05	05	05	05	20
No	-	-	-	-	0
				Total	20

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES

1. En el Ordenamiento Jurídico Peruano es necesario establecer una adecuada regulación al Derecho a la Desconexión Digital mediante una ley específica, la cual precise, entre otros, la definición del Derecho a la Desconexión Digital, la conducta trasgresora de Derechos Fundamentales, los sujetos y la sanción a imponer; no limitándose solamente a una regulación que no protege de una manera eficaz estos Derechos Laborales y Fundamentales del trabajador, la creación de esta norma tiene por objetivo brindar seguridad jurídica a los trabajadores mediante una eficaz regulación, que conlleva defender los Derechos de este sector productivo, asimismo porque el innegable la situación que atraviesa la sociedad por la pandemia causada por el Covid-19, que ha cambiado de manera drástica las modalidades laborales y están conllevan consigo el masivo uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), con lo cual amerita establecer los límites al poder de dirección de los empleadores y principalmente por la importancia de los Bienes Jurídicos que se pretende proteger.
2. La coyuntura actual por la cual atraviesa nuestra sociedad debido a la pandemia ocasionada por el Covid-19, ha traído consigo esta nueva modalidad laboral que es el trabajo remoto, que



nos ha enseñado una nueva faceta de la relación laboral, la cual se caracteriza por el uso masivo de nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC), para que el empleador pueda fiscalizar y ordenar al trabajador. En nuestro país, existen pronunciamientos sobre afectaciones al Derecho a la Dignidad, Intimidad, a la Salud, al Descanso, a la Jornada Laboral, al Libre Desarrollo Personal y Familiar del Trabajador, muchos trabajadores son requeridos y hostilizados por sus jefes a través de llamadas, WhatsApp o cualquier medio tecnológico fuera de la jornada laboral, frente a esto, el Derecho a la Desconexión Digital toma protagonismo fundamental al velar por los derechos laborales y fundamentales del trabajador. Una regulación adecuada facultara a los trabajadores de seguridad Jurídica frente a la vulneración de sus Derechos que vienen atravesando por ejercer esta nueva modalidad laboral.

3. Una adecuada regulación del Derecho a la Desconexión Digital en nuestro ordenamiento Jurídico, traerá consigo innumerables aspectos positivos en el fortalecimiento de la legislación en las normas laborales y por consecuencia mayor protección de los Derechos de los trabajadores facultándolos de mayor seguridad jurídica frente a sus empleadores, el Derecho a la Desconexión Digital no solo protege Derechos Laborales de los trabajadores sino que por ser un Derecho tan importante protege Derechos Fundamentales de la persona, los cuales se verán vulnerados por falta de una adecuada regulación del Derecho en mención.



### RECOMENDACIONES:

1. La ineficacia del Derecho a la Desconexión Digital, afecta Derechos Fundamentales de la Persona, la Dignidad, a la salud y el Derecho al Desarrollo Personal y Familiar, por lo cual correspondería crear una norma sólida que proteja los Derechos del Trabajador.
2. La ineficacia del Derecho a la Desconexión Digital no brinda seguridad jurídica a los trabajadores por lo cual es necesario establecer una adecuada regulación en el ordenamiento jurídico.
3. La ineficacia del Derecho a la Desconexión Digital debilita la legislación normativa laboral, exponiendo a los trabajadores a una desproporción relación frente a sus empleadores, una adecuada regulación en la normatividad traerá consigo beneficios no solo para el trabajador sino que también para el empleador y para el sector productivo del País.



## Bibliografía

- Agile, L. (2018). *iniziative “smart” in crescita*. DIGITAL4.
- Aguilar llanos, B. (2017). *Manual Practico para Abogados de Divorcio*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Aguilera Izquierdo, R. &. (s.f.). *Nuevas Tecnologías y tiempo de trabajo: El derecho a la desconexión tecnológica*. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548599.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf)
- Alvarado Tapia, K. d. (2018). El Libre Desarrollo de la Personalidad. Analisis Comparativo de su Reconocimiento Constitucional en Alemania y España. *Revista de Investigación Juridica*, 30.
- Alvarado, A. E. (s.f.). El Adulterio.
- Arrieta Idiaguez, F. J. (2019). *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 a distancia*. Universidad San Martin de Porres, Lima.
- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2016). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Bustamante, R. (2004). *derechos fundamentales y proceso justo*. Lima: aras.
- CANDAMIO. ( 2018). *Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿qué es y por qué la nueva Ley de Protección de Datos pretende regularlo?* iberley revista de derecho.
- Castro Cuba Barineza, I. E., & Pacheco Arias, K. G. (2018). *Regulación del derecho de desconexión laboral de los trabajadores, como garantía de la tutela de sus derechos fundamentales*. Universidad Andina del Cusco, Cusco, Cusco, Perú.
- Chile, C. d. (2017). *artículo 10, inciso 5)*. .
- COLORADO, N. (Julio-diciembre 2017). *“Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un*. En Saber, Ciencia y Libertad.
- CORTESE, S. (2018). *diritto alla disconnessione*. Lexit.
- de trazegniesz, Garibaldi, Rodriguez y Cardenas. (1990). *La Familia en el DerechoPeruano*. lima: Fondo editorial de la pontifica universidad católica del Perú.
- Del Aguila Linares, M. V., & Guillermo Chauca, L. T. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Editorial, E. (2018). *Etimología*. Obtenido de <https://etimologia.com/familia/>
- El derecho a la desconexión digital será reconocido por una ley*. (20. V 2017). EL ESPAÑOL.



- Emprendimientos Corporativos SA. (13 de junio de 2019). *iprofesional*. Obtenido de iprofesional: <https://www.iprofesional.com>
- Enrique, R. V. (2011). *Tratado de Derecho de la Familia* (Vol. Tomo I). Lima: Gaceta Juridica.
- Enrique, V. R. (2007). *Divorcio Y separación de Cuerpos*. Lima: Grijley.
- Fernández Villamil, Javier Eduardo y Triana Molina, Carolina. (2014). El Padre Cabeza de Familia como titular de los beneficios de la estabilidad laboral reforzada por maternidad. *RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE* –.
- García Zanabris, J. (noviembre de 2019). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de <https://www.inei.gov.pe/>
- Gonzales Alvarez, R. (2008). El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva: El mito de una serendipia procesal. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista*, 1-25.
- Herrera, C. A. (2018). proyecto de ley N° 4307/2018-CR. lima.
- Ibíd. (s.f.).
- Ibíd. (s.f.).
- Ibíd. (s.f.).
- Ibíd. (1995). *Revista de jurisprudencia peruana*.
- ISSA FONTALVO, S. M. (2016). *TIC para el desarrollo de las competencias laborales*. Santiago, Chile: Revista Gestion de las personas y tecnologías.
- Julia Cabello, C. (1999). *Divorcio y Jurisprudencia en el Perú*. lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Landa Arroyo, C. (2017). *Los Derechos fundamentales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ley, L. (25 de 03 de 2020). <https://laley.pe/art/10264/>. Obtenido de <https://laley.pe/art/10264/>: <https://laley.pe/art/10264/>
- López Zarzosa, Y. A. (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*. Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz-.
- lpderecho. (15 de 10 de 2020). <https://lpderecho.pe/>. Obtenido de <https://lpderecho.pe/>: <https://lpderecho.pe/>
- M., M. Y. (2004). Tiempo de trabajo y período de descanso en la directiva 03/88/CE y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. *revista de derecho social* N°25, 125.





- Mejía Madrid, R. (2012). *La Regulación del Tiempo de Trabajo*. Lima.
- Merino Calle, I. (2015). La conciliación Laboral, Personal y Familiar. *Revista Jurídica de Catilla y León*, p.4.
- MONTEIRO, L. (2018). *El derecho a la desconexión como derecho fundamental del trabajador*.
- Montserrat, P. C. (2010). *Derecho de Familia y Sucesiones*. Mexico: Nostra. Obtenido de <http://biblio.juridicas.unam.mx>
- Neyra, I. P. (04/11/2020). El derecho a la desconexión digital. *El Peruano*, 1.
- Odar, R. M. (2016). TIPOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Derecho y Cambio Social*.
- Organización Internacional del Trabajo, Resúmenes de Normas Internacioneols del Trabajo. (1988). p. 65.
- Palomeque Lopez, M. C. (2001). *Derecho del Trabajo* (9na edición ed.). Madrid: Centro de estudios ramón Aceres.
- Paola, G. M. (noviembre de 2017). Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo, situación actual en el Ecuador. *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*.
- Parra Vera, O. (2003). *El Derecho a la Salud en la Constitución, la Jurisprudencia y los Instrumentos Internacionales*. Bogotá: Defensoría del Pueblo Coombia.
- PIÑA HERRERA, Z. (2017). Trabajar desde un dispositivo móvil. *Revista Universo Laboral*, 28-32.
- RASO DELGUE, J. (2006). “*Los Cyber-Derechos en el ámbito laboral uruguayo*”. Buenos Aires: Editorial Bomarzo.
- Ribeiro, Landero y Tierry. (2012). *El Divorcio: Procesos, causas y consecuencias*. Mexico: clave.
- Rodrigues Iturri, R. (2018). *Institucion del Derecho de familia no Patrimonial Peruano*. Lima: Pontificia universidad Católica del Perú.
- Rojas Donat, L. (2005). para una gistoria del matrimonio occidental. la sociedad romano-Germánica. siglo VI-XI. *departamento d ciencias sociales, 14*.
- Rosenbaum Carli, F. (23 de Mayo de 2019). El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. *Derecho & Sociedad* .
- Saldaña, J. (1992). La Dignidad de la Persona, Fundamento del Derecho a no ser Discriminado Injustamente. En J. A. Valgoma, *La lucha por la Dignidad Teoría de la felicidad Política*.
- Samperis. (2018). *¿cos'è il diritto alla disconnessione?* Chiara.



- Suárez Alonso, R. C. (2007). *Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Madrid, España: Ideaspropias Editorial S.L.
- Tavara Romero, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Tavara Romero, M. (2019). El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección. *La Ley*.
- Trejos, G. (1990). *Derecho de Familia Costarricense*. Costa Rica. Obtenido de <http://cijulenlinea.urc.ac.cr/condicion.htm>
- Turner Saelzer, S. (2018). Derecho de Familia y Sucesiones. *Revista de Derecho Privado*.
- Twitter. (09 de 02 de 2019). <https://www.significados.com/twitter/#>. Obtenido de <https://www.significados.com/twitter/#>: <https://www.significados.com/twitter/#>:
- Vargas, J. A. (2020). La desconexión laboral es un derecho fundamental autónomo.
- Varsi Rospigliosi, E. (2011). *Tratado de Derecho de Familia* (Vol. tomo II). Lima: Gaceta Jurídica.
- WhatsApp., E. (24 de 03 de 2018). [https://www.ecured.cu/WhatsApp#Whatsapp\\_web](https://www.ecured.cu/WhatsApp#Whatsapp_web). Obtenido de [https://www.ecured.cu/WhatsApp#Whatsapp\\_web](https://www.ecured.cu/WhatsApp#Whatsapp_web): [https://www.ecured.cu/WhatsApp#Whatsapp\\_web](https://www.ecured.cu/WhatsApp#Whatsapp_web).



# ANEXOS



## ANEXO N° 1

### PROYECTO DE LEY DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### **ARTÍCULO 1°.- OBJETO DE LA PRESENTE LEY**

La presente Ley tiene por objeto regular el derecho a la desconexión digital, creando mecanismos que ayuden a diagnosticar, prevenir, evitar, corregir y sancionar todo tipo de conducta que afecte los derechos a la dignidad, al libre desarrollo personal y familiar, a la jornada laboral, descanso, disfrute del tiempo libre, y salud del trabajador producto del mal uso de las nuevas tecnologías fuera de su jornada laboral remota.

##### **ARTÍCULO 2°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente ley tiene como ámbito de aplicación, todas las entidades sujetas al régimen laboral de actividad pública y/o privada, con o sin fines de lucro, como son entidades, empresas, organizaciones o centros de trabajo, mediante la incorporación de esta norma en la Ley del Servicio Civil (SERVIR).

##### **ARTÍCULO 3°.- CONCEPTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL**

Para efectos de esta Ley, el derecho a la desconexión digital debe ser entendido, como aquel derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo remoto, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de las nuevas TIC; sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva represente algún tipo de incumplimiento a sus obligaciones laborales.



## **ARTÍCULO 4°.- SUJETOS**

Sujeto Activo: Es toda aquella persona que tiene la calidad de empleador o representante de este, y que al interior de la relación laboral incurre en algunas de las conductas descritas en el artículo 3° de la presente Ley.

Sujeto Pasivo: Es todo aquel trabajador, que al término de su jornada de trabajo remoto recibe las conductas que afectan su derecho a la desconexión laboral de acuerdo a lo señalado en la presente Ley.

## **ARTÍCULO 5°. - PRINCIPIOS QUE RIGEN EN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

1. Principio de Irrenunciabilidad de derechos, está proscrita la posibilidad que el titular de un derecho reconocido por la constitución o por la ley, pueda renunciar o disponer de este por su propia voluntad.
2. Principio de Razonabilidad, en una relación laboral, tanto el empleador como el trabajador deben ejercer sus derechos y obligaciones en correlación con razonamientos lógicos de sentido común, sin mediar conductas abusivas y arbitrarias del derecho de cada uno.
3. Principio de Buena fe, es el cumplimiento honesto, leal y veraz de las obligaciones contractuales, derivadas del contrato de trabajo.
4. Principio de Tipicidad, los hechos que son factibles de ser considerados infracciones laborales, deben de estar establecidos de forma expresa.
5. Principio de supremacía de la realidad

Puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero.



## **ARTÍCULO 6°.- OBLIGACIONES DEL SUJETO ACTIVO**

- a. Planificar y organizar las labores y actividades para evitar y prevenir cualquier tipo de riesgo que pueda afectar el derecho a la desconexión digital.
- b. El empleador debe velar por los derechos del trabajador: a su dignidad, a su descanso, a su vida familiar, personal y a su salud, tanto física como psíquica, manteniendo aislado toda acción que pueda representar un menoscabo de los mismos.
- c. Establecer parámetros eficaces que busquen evitar la afectación al derecho a la desconexión digital, a través de la implementación de estrategias que protejan los derechos del trabajador.

## **ARTÍCULO 7°.- ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO**

En cuanto tenga conocimiento de la vulneración del derecho a la desconexión digital, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá iniciar un procedimiento de inspección y sanción de acuerdo a la Ley General de Inspección en el Trabajo y su Reglamento.

Como parte de esta inspección deberá fiscalizarse que los empleadores hayan implementado parámetros que busquen evitar la afectación al derecho a la desconexión digital.

## **DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS**

Primera. - De la derogación del artículo 18° del Decreto de Urgencia N° 127-2020, que regula el derecho a la desconexión digital en el Ordenamiento Jurídico Peruano.

Segunda. – Incorporar esta propuesta de Ley, en la Ley del Servicio Civil (SERVIR), para un mayor alcance y protección a los derechos de los trabajadores, y para mayor alcance en su temporalidad en el campo de su aplicación y eficacia.



## ANEXO N°2

### ENCUESTA

**Nombre:**

1. ¿Tiene conocimiento del Derecho a la Desconexión Digital?
2. ¿Tienen conocimiento si el Derecho a la Desconexión Digital está regulado en el Perú?
3. ¿Usted cree que está correctamente regulado el Derecho a la Desconexión Digital en el decreto de urgencia 127-2020?
4. ¿Usted cree que resultara eficaz el Derecho a la Desconexión Digital regulado en el decreto de urgencia 127- 2020?
5. ¿Usted cree que una adecuada regulación al Derecho a la Desconexión Digital daría mayor protección a los Derechos Laborales y Fundamentales del Trabajador?
6. ¿En tu institución se realiza o realizó la Jornada Laboral Remota?
7. ¿En tu Institución se respeta el Derecho a la Desconexión Digital en la Jornada Laboral Remota?
8. ¿Usted cree que se vulneran derechos al no respetar el Derecho de la Desconexión Digital en la Jornada Laboral Remota?
9. ¿La Vulneración del Derecho a la Desconexión Digital afecta en su entorno Familiar y Social?



**ANEXO N°3**

**DECRETO DE URGENCIA N° 127-2020**

**DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE EL OTORGAMIENTO DE SUBSIDIOS  
PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN EL SECTOR PRIVADO Y  
ESTABLECE OTRAS DISPOSICIONES**





<b>2</b>		<b>NORMAS LEGALES</b>		Domingo 1 de noviembre de 2020 / <b>El Peruano</b>	
<b>ORGANISMOS EJECUTORES</b>		<b>GOBIERNOS REGIONALES</b>			
COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS		GOBIERNO REGIONAL DE TACNA			
Res. N° 100-2020-DV-PE.- Autorizan transferencia financiera a favor de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz para financiar proyecto en el marco del PIRDAIS 22		Ordenanza N° 000-2020-CR/GOB.REG.TACNA.- Aprueban el Plan de Acción Regional de Seguridad Ciudadana de la Región Tacna - 2020 35			
<b>ORGANISMOS TECNICOS ESPECIALIZADOS</b>		<b>GOBIERNOS LOCALES</b>			
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCION DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL		MUNICIPALIDAD DE ANCÓN			
Res. N° 146-2020/CDB-INDECOPI.- Disponen iniciar de oficio un procedimiento de investigación a las importaciones de confecciones en materia de salvaguardias, al haberse verificado que existen indicios razonables de una amenaza de daño grave a la rama de producción nacional de confecciones, como consecuencia del aumento significativo de las importaciones de dicho producto, en términos absolutos y en relación con la producción nacional 23		Ordenanza N° 430-2020-MDA.- Ordenanza que declara de interés local el desarrollo urbano sostenible de la circunscripción territorial del distrito de Ancón 36			
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA		MUNICIPALIDAD DE EL AGUSTINO			
R.L.N° 202-2020-INEL.- Indices de Precios al Consumidor a Nivel Nacional y de Lima Metropolitana, correspondientes al mes de octubre de 2020 29		D.A. N° 000-2020-A/MDEA.- Promuegan plazo de vencimiento de la Ordenanza Municipal N° 701-MDEA, que establece incentivos y flexibilidades tributarias para el pago de los tributos municipales y administrativos 37			
R.L.N° 203-2020-INEL.- Indice de Precios al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de octubre de 2020 30		MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS			
<b>ORGANISMOS AUTONOMOS</b>		R.A.N° 457-2020.- Designan funcionario responsable del Portal de Transparencia de la Municipalidad 38			
JURADO NACIONAL DE ELECCIONES		<b>PROVINCIAS</b>			
Res. N° 0373-2020-JNE.- Convocan a ciudadanas para que asuman cargos de alcaldesa y regidora de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, departamento de Cusco 30		MUNICIPALIDAD DE CARMEN DE LA LEGUA REYNOSO			
		Ordenanza N° 014-2020-MDCLR.- Ordenanza que establece beneficios tributarios y administrativos en el distrito de Carmen de la Legua - Reynoso 39			
<b>PODER EJECUTIVO</b>		MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO			
<b>DECRETOS DE URGENCIA</b>		Ordenanza N° 062-2020-MDSA.- Crean la Plataforma Virtual de Mesa de Partes de la Municipalidad Distrital de San Antonio de Huarochiri 41			
<b>DECRETO DE URGENCIA N° 127-2020</b>		Ordenanza N° 013-2020-MDSA.- Modifican la Ordenanza N° 001-2019-MDSA que aprobó el Reglamento Interno de Consejo Municipal del Distrito de San Antonio de Huarochiri 43			
<b>DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE EL OTORGAMIENTO DE SUBSIDIOS PARA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO FORMAL EN EL SECTOR PRIVADO Y ESTABLECE OTRAS DISPOSICIONES</b>		Ordenanza N° 014-2020-MDSA.- Modifican la Ordenanza N° 003-2013-MDSA que regula el Registro Único de Organizaciones Sociales (RUOS) del distrito de San Antonio 44			
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.					
CONSIDERANDO:					
Que, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho,		base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, el artículo 23 de la misma norma contempla que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.			
		Que, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, se declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional, por el plazo de noventa (90) días calendario y se dictan medidas de prevención y control frente al brote del coronavirus (COVID-19), siendo que mediante Decretos Supremos N° 020-2020-SA y N° 027-2020-SA se promulga la referida declaración de emergencia sanitaria;			
		Que, mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM, N° 116-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 146-2020-PCM, N° 156-2020-PCM y N° 174-2020-PCM; y precisado o modificado por los Decretos Supremos N° 046-2020-PCM, N° 046-2020-PCM, N° 051-2020-PCM, N° 053-2020-PCM, N° 057-2020-PCM, N° 058-2020-PCM, N° 061-2020-PCM, N° 063-2020-PCM, N° 064-2020-PCM, N° 068-2020-PCM, N° 072-2020-PCM, N° 075-2020-PCM, N° 083-2020-PCM, N° 094-2020-PCM, N° 116-2020-PCM, N° 129-2020-PCM, N° 135-2020-PCM, N° 139-2020-PCM, N° 146-2020-PCM, N° 151-2020-PCM, N° 156-2020-PCM, N° 162-2020-PCM, N° 165-2020-PCM, N° 170-2020-PCM			





ANEXO N° 4

DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020

DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS  
EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL  
CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL

**El Peruano**  
Estado Independiente del Perú  
Ministerio de Justicia  
Bosque de la Amalia 100  
Lima, Perú

---

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

# El Peruano

FUNDADO EL 2008 OCTUBRE 26 DE 1825 POR EL LIBERADOR SIMÓN BOLÍVAR

---

Gerente de Publicaciones Oficiales: **Ricardo Mantova Rojas**      INICIO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

---

## NORMAS LEGALES

---

Año XXXVIII - Nº 15313      Domingo 15 de marzo de 2020      1

---

EDICIÓN EXTRAORDINARIA

**SUMARIO**

---

**PODER EJECUTIVO**

---

**DECRETOS DE URGENCIA**

**D.U. N° 026-2020.-** Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional      **1**

---

**PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS**

**D.S. N° 044-2020-PCM.-** Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19      **10**

---

**DEFENSA**

**D.S. N° 003-2020-DE.-** Reglamento del Decreto Legislativo N° 1095, Decreto Legislativo que establece reglas de empleo y uso de la fuerza por parte de las Fuerzas Armadas en el territorio nacional      **13**

---

**PODER EJECUTIVO**

---

**DECRETOS DE URGENCIA**

---

**DECRETO DE URGENCIA  
N° 026-2020**

**DECRETO DE URGENCIA QUE  
ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS  
EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA  
PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS  
(COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 135 de la Constitución Política del Perú, durante el interregno parlamentario, el Poder Ejecutivo legisla mediante decretos de urgencia, de los que da cuenta a la Comisión Permanente para que los examine y los eleve al Congreso, una vez que éste se reúne;

Que, mediante Decreto Supremo N° 165-2019-PCM, Decreto Supremo que disuelve el Congreso de

la República y convoca a elecciones para un nuevo Congreso, se revocó el mandato parlamentario de los congresistas, manteniéndolos en funciones la Comisión Permanente;

Que, mediante Decreto de Urgencia N° 025-2020, se dictan medidas urgentes y excepcionales destinadas a reforzar el Sistema de Vigilancia y Respuesta Sanitaria frente al COVID-19 en el territorio nacional, a efectos de establecer mecanismos inmediatos para la protección de la salud de la población y minimizar el impacto sanitario de situaciones de afectación a ésta;

Que, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha elevado la alerta por el COVID-19 "nivel muy alto" en todo el mundo tras los casos de brote que se han detectado en más de ciento veinte (120) países. El organismo ha decidido elevar la alerta por "el aumento continuo en el número de casos y de países afectados";

Que, mediante Decreto Supremo N° 038-2020-SA, el Ministerio de Salud ha declarado la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dictan medidas de prevención y control del COVID-19, se ha dispuesto que toda persona que ingrese al territorio nacional proveniente de países con antecedentes epidemiológicos y que se encuentren en la relación que elabora el Centro de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades – CDC del Ministerio de Salud, tales como la República Italiana, el Reino de España, República Francesa y República Popular de China, debe sujetarse a un período de aislamiento domiciliario por catorce (14) días. La lista de países se actualiza por el CDC y publicada en su página web y la del Ministerio de Salud;



GASTO DE CAPITALES	
3.1 Adquisición de Activos No Financieros	1 000 000,00
<b>TOTAL GASTOS</b>	<b>10 000 000,00</b>

10.3 El Titular del pliego habilitado en la presente Transparencia de Partidas aprueba mediante Resolución, la desagregación de los recursos autorizados en el numeral precedente, a nivel programático, dentro de los cinco (05) días calendario de la vigencia del presente artículo. Copia de la resolución es remitida dentro de los cinco (05) días de aprobada a los organismos señalados en el numeral 31.4 del artículo 31 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.

10.4. La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego involucrado, solicita a la Dirección General de Presupuesto Público, las codificaciones que se requieren como consecuencia de la incorporación de nuevas Partidas de Ingresos, Finalidades y Unidades de Medida.

10.5. La Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego involucrado instruye a las Unidades Ejecutoras para que elaboren las correspondientes "Notas para Modificación Presupuestaria" que se requieren, como consecuencia de lo dispuesto en el presente artículo.

10.6. Dispóngase que las contrataciones a que hace referencia el numeral 10.1 se realicen en el marco del literal b) del artículo 27 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30325, Ley de Contrataciones del Estado, Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 082-2019-EF, y el artículo 100 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 344-2018-EF. La regularización, que incluye los informes técnicos y legales que justifican el carácter urgente de dichas contrataciones, se efectúa en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, cuyo inicio se computa de acuerdo a lo previsto en el citado reglamento.

10.7. El Ministerio del Ambiente, dentro del primer semestre del 2021 elabora un informe sobre los resultados de las acciones desarrolladas y el seguimiento de los gastos efectuados en el marco de lo establecido en el presente artículo. Dicho informe debe ser publicado en el portal institucional del Ministerio del Ambiente – MINAM.

#### Artículo 11.- Fiscalización a cargo de Gobiernos Locales

En el marco de sus competencias reconocidas por la Ley Orgánica de Municipalidades los gobiernos locales coordinan con la Autoridad de Salud las actividades de fiscalización del cumplimiento de las disposiciones establecidas por ésta en el marco de la Emergencia Sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA. Para ello, adoptan las medidas correctivas que se consideren necesarias para garantizar la vigencia efectiva de estas disposiciones.

#### Artículo 12. Apoyo de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional para el traslado de muestras a cargo del Ministerio de Salud

Dispóngase que, en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas contadas a partir del día siguiente de publicado el presente Decreto de Urgencia, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Defensa ponen a disposición del Ministerio de Salud los servicios de transporte que tuvieren disponibles, a fin de que sean utilizados para el traslado del personal del citado Ministerio responsable de la toma de muestras a domicilio a las personas que presenten sintomatología del COVID-19.

#### Artículo 13. Suspensión de tráfico saliente de voz y datos del servicio de telecomunicaciones por realización de comunicaciones malintencionadas

13.1. Durante el periodo de Declaratoria en Emergencia Sanitaria realizada por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, sus ampliaciones o modificatorias, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a través de la Dirección General de Fiscalizaciones y Sanciones en Comunicaciones, está habilitado para disponer la suspensión temporal del tráfico saliente del servicio de telecomunicaciones de las líneas de abonada desde la

cuál se realicen comunicaciones malintencionadas a las Centrales de emergencias, urgencias e información.

13.2. Para dicho efecto, las entidades a cargo de las Centrales de emergencias, urgencias e información remiten a la Dirección General de Fiscalizaciones y Sanciones en Comunicaciones, un reporte diario de líneas telefónicas desde las cuales recibieron comunicaciones malintencionadas.

13.3. La Dirección General de Fiscalizaciones y Sanciones en Comunicaciones, a las veinticuatro (24) horas de recibido el reporte, requiere a los concesionarios de servicios públicos de telecomunicaciones la suspensión del tráfico saliente de voz y datos del servicio de telecomunicaciones de las líneas contenidas en el reporte. Dicha suspensión es por un periodo de treinta (30) días calendario.

13.4. Los concesionarios de servicios públicos de telecomunicaciones tienen la obligación de realizar la suspensión temporal en el plazo máximo de veinticuatro (24) horas de recibido el requerimiento de suspensión.

13.5. El incumplimiento de lo dispuesto en el numeral precedente constituye una infracción muy grave y sancionable con las multas que dispone el Texto Único Ordenado de la Ley de Telecomunicaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 043-93-TCO.

13.6. Para efectos de la aplicación de la presente disposición complementaria, las centrales de atención del Instituto Nacional de Defensa Civil (INDEC) son consideradas como Centrales de emergencias, urgencias e información.

#### Artículo 14. Colaboración en la prestación de servicios de salud

Durante el periodo de vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, dispóngase que, los colegios profesionales, en coordinación con el Ministerio de Salud, realicen las acciones inmediatas que resulten pertinentes para otorgar autorizaciones temporales para el ejercicio de la profesión por parte de extranjeros. El Ministerio de Salud podrá emitir disposiciones complementarias para la mejor implementación del presente artículo.

#### Artículo 15. Servicios complementarios

Dispóngase que, para efectos de la prestación de servicios complementarios en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1154, durante el periodo de vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el valor costo-hora para el cálculo de la entrega económica por la prestación del servicio complementario en salud, se determinará mediante Resolución de la titular del Ministerio de Salud. Los ingresos que por todo concepto que perciban los profesionales de la salud, en el marco del presente artículo, deben respetar lo dispuesto por la Ley N° 20212 y modificatorias.

### TÍTULO II TRABAJO REMOTO

#### Artículo 16.- Trabajo Remoto

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

#### Artículo 17.- Aplicación del trabajo remoto

17.1 Facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

17.2. El trabajo remoto no resulta aplicable a los trabajadores confirmados con el COVID-19, ni a quienes se encuentran con descanso médico, en cuyo caso opera la suspensión imperfecta de labores de conformidad con la normativa vigente, es decir, la suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones.



**Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador**

18.1. Son obligaciones del empleador:

18.1.1 No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.

18.1.2 Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto.

18.1.3 Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

18.2. Son obligaciones del trabajador:

18.2.1 Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confiabilidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.

18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.

18.2.3 Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

**Artículo 19.- Equipo y medios para desarrollar el trabajo remoto**

Los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de servicios pueden ser proporcionados por el empleador o el trabajador.

**Artículo 20.- Trabajo remoto para grupo de riesgo**

20.1 El empleador debe identificar y priorizar a los trabajadores considerados en el grupo de riesgo por edad y factores clínicos establecido en el documento técnico denominado "Atención y manejo clínico de casos de COVID-19 - Escenario de transmisión focalizada", aprobado por Resolución Ministerial N° 038-2020-MINSA, y sus modificaciones, a efectos de aplicar de manera obligatoria el trabajo remoto en estos casos.

20.2 Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

**Artículo 21.- Autorización al Ministerio de Educación**

Autorízase al Ministerio de Educación, en tanto se atiende la emergencia sanitaria por el COVID-19, a establecer disposiciones normativas y/u orientaciones, según corresponda, que resulten pertinentes para que las instituciones educativas públicas y privadas bajo el ámbito de competencia del sector, en todos sus niveles, etapas y modalidades, presten el servicio educativo utilizando mecanismos no presenciales o remotos bajo cualquier otra modalidad, quedando sujetos a focalización posterior.

**Artículo 22.- Modalidades formativas**

Lo dispuesto en el presente Título se aplica, en cuanto resulte pertinente, a las modalidades formativas u otras análogas utilizadas en el sector público y privado.

**Artículo 23.- Trabajo remoto para trabajadores impedidos de ingresar al país**

Los trabajadores que no pueden ingresar al país por las disposiciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el marco del COVID-19, pueden realizar el trabajo remoto desde el lugar en el que se encuentren.

**TÍTULO III  
SUBSIDIO A ESSALUD**

**Artículo 24.- Subsidio por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19**

Autorízase, excepcionalmente, al Seguro Social de Salud - EsSalud a otorgar a los trabajadores, cuya remuneración mensual sea de hasta S/ 2 400 soles (DOS MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES), que hayan sido diagnosticados con COVID-19, confirmado con hisopado positivo o el procedimiento que determine la autoridad nacional de salud, el subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.

El mencionado subsidio está a cargo de EsSalud y se otorga por los primeros 20 días de incapacidad aplicándose desde el vigésimo primero lo previsto en el literal a.) del artículo 12 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en lo que corresponda. El subsidio no es acumulable para el cómputo del plazo máximo anual subsidiado al que se refiere dicho literal.

El mencionado subsidio será financiado con cargo a las transferencias realizadas para tal fin por el Ministerio de Economía y Finanzas.

La entrega del subsidio a los empleadores se realiza en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contados desde la presentación de la solicitud.

EsSalud aprobará las disposiciones complementarias para la aplicación de la presente norma, de ser necesario.

**Artículo 25.- Transferencia de recursos a favor de EsSalud**

25.1 Autorízase, al Ministerio de Economía y Finanzas para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional, con cargo a los recursos a los que hace referencia el artículo 53 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, a favor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta por la suma de S/ 200 000 000.00 (DOSCIENTOS MILLONES Y 00/100 SOLES) para luego ser transferidos a favor del Seguro Social de Salud (EsSalud) mediante transferencias financieras y conforme a lo señalado en el numeral 25.2, para financiar el pago de subsidios previsto en el artículo 24 del presente Título. Dichos recursos se transfieren utilizando sólo el mecanismo establecido en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, debiendo contar además con el refrendo de la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, a solicitud de esta última.

25.2 Autorízase, de manera excepcional, durante el Año Fiscal 2020, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a realizar transferencias financieras a favor del Seguro Social de Salud (EsSalud) con cargo a los recursos a los que se refiere el numeral 25.1 sólo para los fines señalados en el presente artículo. Dichas transferencias financieras se aprueban mediante resolución de la Titular del Pliego Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, previo informe favorable de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en dicho pliego y se publica en el Diario Oficial El Peruano.

25.3 La Titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es responsable de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos comprendidos en la aplicación del presente artículo, conforme a la normatividad vigente.

25.4 Los recursos que se transfieren en el marco del presente Decreto de Urgencia no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales son transferidos.

**Artículo 26. Responsabilidades sobre el uso de los recursos**

Los titulares de los pliegos bajo los alcances de la presente norma, son responsables de su adecuada implementación, así como del uso y destino de los recursos comprendidos en la aplicación del presente Decreto de Urgencia, conforme a la normatividad vigente.

**Artículo 27. Limitación del uso de los recursos**

Los recursos que se transfieren en el marco del presente Decreto de Urgencia no pueden ser destinados,



ANEXO N°5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LA INEFICACIA DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL, EN LA JORNADA LABORAL REMOTA, EN EL PERÚ”.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Categoría de estudio	Metodología
<p><b>Problema general</b> -¿De qué manera influye la ineficacia del Derecho a la Desconexión digital en la jornada laboral, del trabajo remoto?</p> <p><b>Problema específico</b> -¿Cuáles son los Derechos que se vulneran por la ineficacia de la regulación del derecho a la desconexión digital en la Jornada Laboral del trabajo remoto? -¿De qué manera la ineficacia de la regularización del Derecho a la desconexión digital desnaturaliza los contratos laborales en el Perú?</p>	<p><b>Objetivo general</b> -Determinar la importancia de implementar una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en la jornada laboral remota.</p> <p><b>Objetivo específico</b> -Identificar los derechos que se vulneran por la ineficacia de la regulación de la desconexión digital en la jornada laboral remota. -Describir los beneficios de tener una adecuada legislación que proteja el derecho a la Desconexión Digital en la jornada laboral remota.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> -La adecuada regulación del derecho a la desconexión digital, protege de manera eficaz los derechos de los trabajadores que realizan el trabajo remoto en el Perú.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> -Los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores son vulnerados por la falta de eficaz regulación del derecho a la desconexión digital en la jornada laboral remota. -La ineficacia en la regulación del derecho a la desconexión digital desnaturaliza los contratos laborales, por no seguir su naturaleza, objeto de su creación.</p>	<p><b>Categoría 1: Adecuada regulación del derecho a la desconexión digital</b> <b>Sub categorías</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política del Perú</li> <li>• Decreto de Urgencia N° 026-2020</li> <li>• Decreto de Urgencia N° 127-2020</li> <li>• Derechos fundamentales</li> </ul> <p><b>Categoría 2: Jornada Laboral Remota</b> <b>Sub categoría:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de Jornada Laboral Remota.</li> <li>• Características de la Jornada laboral remota.</li> <li>• Fenómenos modernos que modifican la jornada laboral.</li> <li>• Derechos de los trabajadores.</li> <li>• Derechos que se vulneran por falta de una adecuada legislación del derecho a la desconexión digital.</li> </ul>	<p><b>Enfoque de la investigación.</b></p> <p>Cualitativo</p> <p>Dogmático–propositivo</p> <p><b>Técnica e instrumentos de recolección de datos</b> -Recolección de artículos. -Legislación comparada</p>