



# UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



## TESIS

---

REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL  
TRABAJO REMOTO Y PRESENCIAL DURANTE EL ESTADO DE  
EMERGENCIA SANITARIA POR LA COVID-19

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** ESTADO CONSTITUCIONAL - DERECHOS  
HUMANOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

**Presentado por:**

Bach. Nishida Tecse Alagon

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6472-9996>

**Para optar al Título Profesional de:**

Abogado

**Asesor:**

Mgt. Abg, Gabriel Jesús Benites Fernández

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5985-6095>

CUSCO - PERU

2022



**Metadatos**

<b>Datos del autor</b>	
Nombres y apellidos	Nishida Tecse Alagon
Número de documento de identidad	45981426
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0009-6472-9996">https://orcid.org/0009-0009-6472-9996</a>
<b>Datos del asesor</b>	
Nombres y apellidos	Gabriel Jesús Benites Fernández
Número de documento de identidad	24004846
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5985-6095">https://orcid.org/0000-0002-5985-6095</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado (jurado 1)</b>	
Nombres y apellidos	Cristian Herrera Angelico
Número de documento de identidad	41448862
<b>Jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Fredy Ochoa Saire
Número de documento de identidad	24003173
<b>Jurado 3</b>	
Nombres y apellidos	Grimaldo Achahui Loaiza
Número de documento de identidad	06071055
<b>Jurado 4</b>	
Nombres y apellidos	Marcelino Pimentel Elguera
Número de documento de identidad	23830544
<b>Datos de la investigación</b>	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Estado constitucional - Derechos humanos y derechos fundamentales



# REGULACION DEL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO Y PRESENCIAL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA POR LA COVID-19

*por* NISHIDA TECSE ALAGON

---

**Fecha de entrega:** 09-nov-2023 01:13p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2223014427

**Nombre del archivo:** DURANTE\_EL\_ESTADO\_DE\_EMERGENCIA\_SANTARIA\_POR\_LA\_COVID-19\_2.docx (2.42M)

**Total de palabras:** 13729

**Total de caracteres:** 75560



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

REGULACION DEL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL EN EL  
TRABAJO REMOTO Y PRESENCIAL DURANTE EL ESTADO DE  
EMERGENCIA SANITARIA POR LA COVID-19

**Autor:**

Bachiller Nishida Tecse Alagon

**Título a optar:**

Abogado

**Asesor:**

Mgt. Abg, Gabriel Jesús Benites Fernández

CUSCO - PERU

2022

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

Mtro. Judith A. Ponce de León Coronado  
Secretaria Académica



## REGULACION DEL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO Y PRESENCIAL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA POR LA COVID-19

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**21** %

INDICE DE SIMILITUD

**20** %

FUENTES DE INTERNET

**7** %

PUBLICACIONES

**13** %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>cdn.www.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>2</b>	<b>ius360.com</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>3</b>	<b>repositorio.utp.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>www.icaoviedo.es</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>vsip.info</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>www.aulavirtualusmp.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>tesis.ucsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>8</b>	<b>repositorio.defensoria.gov.co</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

Mtro. Judith A. Ponce de León Coronado  
Secretaria Académica

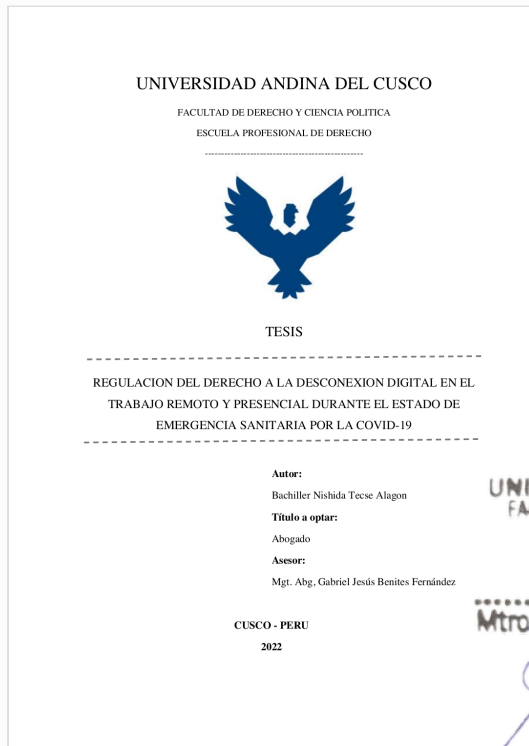


## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: NISHIDA TECSE ALAGON  
Título del ejercicio: TESIS FINAL  
Título de la entrega: REGULACION DEL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL EN...  
Nombre del archivo: DURANTE\_EL\_ESTADO\_DE\_EMERGENCIA\_SANTARIA\_POR\_LA\_...  
Tamaño del archivo: 2.42M  
Total páginas: 81  
Total de palabras: 13,729  
Total de caracteres: 75,560  
Fecha de entrega: 09-nov.-2023 01:13p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2223014427



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
Mtro. Judith A. Ponce de León Coronado  
Secretaría Académica



## AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, quien me ha brindado salud y fortaleza para cumplir mis objetivos.

A mis amados hermanos Edward, Bayardo y Andrés, por confiar en mí y brindarme su apoyo incondicional.

A mi esposo, por ser mi guía e inspiración de superación.

Bach. Nishida Tecse Alagon



DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a mi madre

Yrene Alagón Pareja, que con amor me inculco valores y principios, que me encaminaron a seguir mis metas.

Bach. Nishida Tecse Alagon





## INDICE

AGRADECIMIENTO .....	i
DEDICATORIA.....	ii
RESUMEN .....	vii
ABSTRAC.....	viii
INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I.....	2
1.1. Planteamiento de problema .....	2
1.2. Formulación del Problema de investigación.....	7
1.2.1. Problema general .....	7
1.2.2. Problemas específicos secundarios .....	7
1.3. Justificación.....	7
1.3.1. Conveniencia .....	7
1.3.2. Relevancia social.....	8
1.3.3. Implicancias practicas .....	9
1.3.4. Valor teórico.....	9
1.3.5. Utilidad metodológica.....	9
1.4. Objetivos de investigación.....	10
1.4.1. Objetivo general .....	10
1.4.2. Objetivos específicos .....	10
1.5. Delimitación del estudio.....	10
1.5.1. Delimitación espacial.....	10
1.5.2. Delimitación temporal .....	10
1.6. Viabilidad .....	11
CAPITULO II: MARCO TEORICO .....	12
2.1. Antecedentes de estudio.....	12
2.1.1. A nivel internacional.....	12
2.1.2. A nivel nacional .....	15
2.1.3. A nivel local .....	19
2.2. Bases teóricas.....	19
2.1.1. Tiempo de trabajo y tiempo de descanso.....	20
2.1.2. El derecho a la desconexión digital .....	22
2.1.2.1. Definición .....	22
2.2. Hipótesis de trabajo .....	31



2.2.1.	Hipótesis general .....	31
2.2.2.	Hipótesis específicas.....	31
2.3.	Categorías de estudio .....	32
2.4.	Definición de términos .....	32
2.4.1.	Jornada laboral .....	32
2.4.2.	Tecnologías de la Información y Comunicación .....	32
2.4.3.	Instrumentos y aplicaciones digitales usadas en las relaciones laborales.....	33
2.4.3.1.	Smartphone .....	33
2.4.3.2.	WhatsApp .....	33
2.4.3.3.	Telegram.....	34
2.4.3.4.	Zoom y Google Meet.....	34
2.4.4.	Teletrabajo .....	34
2.4.5.	Trabajo remoto.....	35
2.4.6.	Trabajo presencial .....	35
2.4.7.	Hiperconectividad.....	36
2.4.8.	Lesiones Multiesqueleticas .....	37
2.4.9.	Fatiga ocular .....	37
2.4.10.	Tecnoestrés .....	38
2.4.11.	Constitucion Politica del Peru.....	38
2.4.12.	Derechos fundamentales .....	38
CAPITULO III: METODO .....		40
3.1.	Diseño metodológico.....	40
3.1.1.	Tipo de enfoque.....	40
3.1.2.	Tipología de investigación jurídica.....	40
3.2.	Diseño contextual.....	40
3.2.1.	Escenario espacio temporal .....	40
3.2.2.	Unidad de estudio.....	41
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	41
3.4.	Plan de análisis de datos.....	41
CAPITULO IV: DESARROLLO TEMATICO .....		42
4.1.	Desconexión digital .....	42
4.1.1.	Definición .....	42
4.1.2.	Naturaleza jurídica.....	43
4.1.3.	Antes y durante la pandemia .....	44
4.1.4.	Derechos involucrados.....	45
4.2.	Regulación del derecho de desconexión digital.....	46



4.2.1. Antecedentes de regulación.....	46
4.2.1.1. Regulación en Europa .....	46
CAPITULO V: RESULTADO Y ANALISIS DE HALLAZGOS.....	48
5.1. Resultados del Estudio.....	48
5.2. Análisis de los hallazgos.....	48
5.3. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos .....	53
5.3.1. Impacto de la conectividad .....	53
5.3.2. Ausencia de regulación específica.....	54
CONCLUSIONES.....	56
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	57
BIBLIOGRAFIA .....	58
ANEXOS .....	60



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Categorías .....	32
Tabla 2	Entrevistas.....	48
Tabla 3	Pregunta 1.....	48
Tabla 4	Pregunta 2.....	49
Tabla 5	Pregunta 3.....	49
Tabla 6	Pregunta 4.....	50
Tabla 7	Pregunta 5.....	51
Tabla 8	Pregunta 6.....	51
Tabla 9	Pregunta 7.....	52



## RESUMEN

El presente propone la regulación del derecho a la desconexión digital en la legislación peruana, con el principal objetivo de brindar seguridad jurídica a los trabajadores de las diversas modalidades laborales que surgieron a razón del estado de emergencia generado por la propagación del virus de la Covid-19.

Que el uso desmedido de mecanismos tecnológicos para la prestación de servicios utilizados por las instituciones públicas y empresas, ha generado la vulneración de derechos conexos a la desconexión digital, como son: el derecho a la salud, privacidad o intimidad, igualdad y conciliación familiar.

Para lo cual el presente utiliza el tipo de enfoque cualitativo y tipo de procedimiento metodológico teórico-propositivo, que permita la regulación del derecho de desconexión digital en el ordenamiento jurídico peruano.

**PALABRAS CLAVE:** desconexión digital, tecnologías de la información y comunicación, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo presencial, jornada laboral.



## ABSTRACT

The present proposes the regulation of the right to digital disconnection in Peruvian legislation, with the main objective of providing legal security to workers of the various labor modalities that arose due to the state of emergency generated by the spread of the Covid-19 virus. 19.

That the excessive use of technological mechanisms for the provision of services used by public institutions and companies has generated the violation of rights related to digital disconnection, such as: the right to health, privacy or intimacy, equality and family conciliation.

For which the present uses the type of qualitative approach and type of theoretical-propositional methodological procedure, which allows the regulation of the right of digital disconnection in the Peruvian legal system.

**KEY WORDS:** digital disconnection, information and communication technologies, telework, remote work, face-to-face work, working hours.



## INTRODUCCIÓN

Debe entenderse como desconexión digital, a aquella facultad que posee el trabajador de no responder ninguna comunicación, orden, o reunión programada, a solicitud del empleador mediante herramientas tecnológicas, que impliquen hacer uso de las horas de descanso del trabajador.

La revolución industrial, ha generado, nuevos cambios en el mundo, como la digitalización el incremento de nuevas políticas que contribuyen a la legislación laboral, al respeto de jornada laboral y sobre todo el establecer nuevos parámetros necesarios a razón de la pandemia. La desconexión digital no ha sido ajena de regulación de en países europeos, siendo Francia uno de los pioneros en instaurar la Loi 2016-1088 del 08 de agosto de 2016, que dio paso que países latinoamericanos también siguieran su paso.

No obstante, se debe reconocer la importancia que tomo el Estado frente a este derecho, generando con ello el Decreto de Urgencia 127-2020, que evidencia un problema que ya se suscitaba en las relaciones laborales, pero que fue establecido en este decreto de manera urgente y temporal.

A lo largo de la investigación se trata de evidenciar la situación problemática, que vienen atravesando los trabajadores de nuestra sociedad. Es así que, en el primer capítulo se ha considerado definir la situación problemática, que será la matriz de toda la investigación la que permitirá la elaboración de las preguntas generales y específicas, concerniente a los objetivos e hipótesis de la investigación, necesarias para encaminar de manera correcta el presente trabajo de investigación.

En el capitulo II referido al marco teórico, en el cual se establecerá lo concerniente a los antecedentes de estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis de estudio y categorías. Respecto al capítulo III, se contextualiza el diseño metodológico y el último capítulo referido al desarrollo temático.



## CAPITULO I

### 1.1. Planteamiento de problema

Las tecnologías de la información y la comunicación, se han convertido en instrumentos eficientes para el desarrollo de las actividades empresariales así como la incorporación de la modalidad de trabajo remoto, no obstante, el uso de instrumentos tecnológicos como herramientas en el ejercicio de las actividades labores dentro de determinadas instituciones, ha generado que a los trabajadores les resulte mucho más complicado el desconectarse de sus actividades laborales, desvaneciendo así la línea que delimita el fin de una jornada laboral con el inicio del tiempo de descanso.

Las facultades del empleador frente a las relaciones laborales, han excedido algunos límites sobre la exigencia de las obligaciones de los trabajadores y el respeto frente a su jornada laboral, extendiendo en ocasiones los horarios de trabajo. Haciendo uso de la comunicación mediante instrumentos como WhatsApp, Gmail, Zoom, Google meet entre otros, fuera de un horario convencional, lo que genera que se vulnere el derecho a la desconexión digital.

Desde hace unos años, desde la propagación de la Covid-19 y la declaración del estado de emergencia en diferentes países del mundo, surgieron nuevas alternativas y modalidades de trabajo, tal es así que se consideraron alternativas de prestación laboral como el trabajo remoto (trabajo a distancia).

A nivel mundial al ser el trabajo remoto la mejor alternativa de trabajo a distancia, por la pandemia que venía afectando a diferentes estratos de nuestra sociedad, se vieron trastocados diferentes aspectos de las jornadas laborales de los trabajadores, esto permitió el desarrollo de la regulación del derecho a la desconexión digital y dio a conocer aspectos importantes de esta institución a nivel mundial.





Si bien es cierto que el derecho a la desconexión digital, es un tema bastante novedoso por no decir nuevo en nuestro país, el concepto y regulación de este derecho fue formulado desde mucho antes a la pandemia producto de la propagación del virus de la COVID-19, tal es así el caso de La república Francesa, que fue pionera al momento de introducir el derecho a la desconexión digital mediante la Loi 2016-1088, del 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail o Loi El Khomri, según PUNTRIANO (2021) menciona que:

Según la norma en mención, establece parámetros para que sea la negociación colectiva la forma en que se disponga la facultad para el ejercicio del derecho a la desconexión digital de los colaboradores, no obstante, de no llegar a un acuerdo, será el empleador quien disponga la creación de nuevas políticas que garanticen este derecho. (p. 11-12)

Por otro lado, señala PUNTRIANO (2021) que siendo la república Francesa una sociedad bastante desarrollada en cuanto a derechos sindicales, permitir que sean los propios actores de las relaciones laborales quienes establezcan distintos parámetros para garantizar este derecho, resulta ser certado. (p. 11-12)

En tal sentido, se entiende que de no existir un acuerdo entre empleador y empleado. Será el empleador quien decida y emplee la creación de políticas y normas internas que garanticen el ejercicio del derecho a la desconexión digital de sus empleados.

Posterior a las disposiciones adoptadas por Francia, Italia, en su interés por el amparo del derecho de a la desconexión digital, considero regular dicha institución mediante la incorporación de la Legge 22 maggio 2017 N.º 81, esta entro en vigencia el 14 de junio de 2017, e incorpora en sus artículos 18 y 24 el lavoro agile (trabajo agile), que básicamente hace referencia a la actividad laboral presencial y la actividad laboral a distancia. (TALENS, 2019)



En el caso de España, el derecho a la desconexión digital se encuentra regulada por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que establece en su artículo 88 que:

“(…)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 (...)” (p. 294)

El panorama laboral del siglo XXI, actualmente se escenifica de manera diferente, las horas de conectividad, representan para muchos trabajadores una problemática importante. Es así como el derecho a la desconexión, surge para comenzar a dar respuesta a los problemas que



derivan de la hiperconectividad laboral y a las distintas formas y modalidades de trabajo. (BUENO, 2020)

Nuestro país no fue ajeno en emitir nuevas disposiciones que regulan en primer lugar la modalidad de trabajo remoto, así lo dispone el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional, en su artículo 17, se configura de esta manera una nueva alternativa de trabajo en nuestro país.

Por otro lado, también se implementa el D.S. N° 010-2020-TR. Que establece pautas para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el D.U. N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la Covid-19, el cual, claramente define el trabajo remoto, ámbitos de aplicación, medios mecanismos entre otros preceptos, que coadyuvan a la aplicación de esta modalidad laboral.

Cabe mencionar que el DECRETO DE URGENCIA N° 127-2020, es el que refiere por vez primera el derecho a la desconexión digital, no obstante, este como es de conocimiento, por ser de carácter temporal, podría dejar en desprotección el tan mencionado derecho a la desconexión digital, tanto en el ámbito del trabajo remoto como el trabajo presencial.

La problemática actual frente a la hiperconectividad mediante aparatos electrónicos no solo afecta al ámbito laboral del trabajo remoto, sino también al trabajo presencial. Si bien es cierto que el trabajo remoto es una modalidad adoptada por el estado de emergencia en el que aún estamos, claramente al culminar este estado de emergencia, estas disposiciones dejaran en desprotección a los trabajadores frente a sus derechos laborales y sobre todo al respeto del derecho a la desconexión digital, lo cual genera una problemática aún más grande.



El derecho a la desconexión digital está siendo trastocado no solo en el trabajo remoto sino también en el trabajo presencial, y no existe una norma especial en nuestro país que prevea y proteja este derecho, más allá de las disposiciones emitidas en el Perú por el estado de emergencia. Asimismo, las disposiciones emitidas por el gobierno sobre desconexión digital, solo están referidas al ámbito del trabajo remoto o trabajo a distancia, mas no al trabajo presencial.

Por otro lado, un informe técnico realizado por la OIT y la OMS, sobre el trabajo saludable y seguro, en el que se formulan algunas recomendaciones para el adecuado desarrollo de actividades laborales en el ámbito del trabajo remoto, sugiere tener pautas y políticas adecuadas para el desarrollo de sus actividades, que de no tenerlas estas pueden generar consecuencias en la salud de sus empleados. Asimismo, que “Puede derivar en aislamiento, agotamiento, depresión, violencia doméstica, lesiones musculoesqueléticas y de otro tipo, fatiga ocular, aumento del consumo de tabaco y alcohol, exceso de tiempo sentados ante una pantalla, y causan un aumento nocivo de peso” (Salud, 2022)

En líneas similares (MELLA, 2016 citada en MOLERO, 2021) refiere que: la continua conexión del trabajador con la organización del trabajo, y de modo particular cuando llega a su domicilio tras la jornada diaria, desde que inicia sus actividades, los fines de semana, en vacaciones, provoca un riesgo para su salud física y psicológica, al generar una presión constante que desemboca en una situación de estrés, conduciendo al denominado tecnoestrés, que tiene efectos como la falta de sueño, ansiedad, agotamiento emocional y físico por sobrecarga cognitiva y reducción de la concentración.

Por lo mencionado en líneas precedentes, la ausencia de regulación permanente de la desconexión digital laboral en el Perú, evidencia un problema importante en nuestra sociedad, y requiere de una regulación especial, como una garantía al respeto del horario de descanso de los trabajadores, teniendo en cuenta que debido al estado de emergencia, nuestra enlace digital en las relaciones laborales está siendo cada vez más dinámica y habitual, generando



que esta actividad sea parte de nuestro día a día, y probamente continuara siéndolo, lo cual merece atención urgente y una regulación especial que garantice los derechos laborales de los trabajadores, tanto en el trabajo a distancia, como en el trabajo presencial.

## 1.2. Formulación del Problema de investigación

### 1.2.1. Problema general

¿Existe una vulneración del derecho a la desconexión digital laboral con la ausencia de regulación permanente en el Perú?

### 1.2.2. Problemas específicos secundarios

- ¿En qué medida la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital afecta la jornada laboral del trabajo remoto y presencial en el Perú?
- ¿Qué derechos son vulnerados frente a la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital laboral en el Perú?
- ¿De qué forma la regulación permanente de la desconexión digital laboral contribuirá al respeto del derecho de los trabajadores en el Perú?

## 1.3. Justificación

### 1.3.1. Conveniencia

Esta investigación es conveniente, ya que proyecta un enfoque netamente jurídico, que pretende la regulación permanente del derecho de desconexión digital para el respeto de las jornadas laborales, descansos y licencias a que tienen derecho los trabajadores, asimismo, que esta regulación permita que estos puedan desconectarse de todo medio



electrónico, telecomunicaciones y análogos que afecten sus horas y días de descanso, sin perjuicio de que exista una alguna represalia por parte del empleador.

Por otro lado, se respete este derecho de manera igualitaria, en el ámbito del trabajo a distancia, así como en el ámbito del trabajo presencial, esto permitirá que exista una garantía frente a la vulneración de la jornada laboral y disminución de enfermedades inherentes a la exposición excesiva de jornadas laborales.

### 1.3.2. Relevancia social

La investigación es importante, porque requiere de una regulación permanente, que no sea discriminatoria e implique a todos los sectores laborales. Que la regulación permanente del derecho de desconexión digital garantice el amparo de los derechos de todas las formas de trabajo que impliquen el uso de instrumentos tecnológicos, necesarios para el ejercicio de funciones.

El beneficio que obtendrán los trabajadores al momento de establecer una regulación permanente del derecho de desconexión digital es el respeto de sus horarios de descanso, días libres, vacaciones, licencias entre otros.

Que los trabajadores puedan desactivar sus aparatos tecnológicos institucionales, así como no responder correos electrónicos y comunicaciones fuera de su horario de trabajo sin que esto represente una falta o posible despido por parte de su empleador.

El presente se proyecta a mejorar las relaciones laborales y que estas se realicen con entero respeto a los derechos, normas y disposiciones ya emitidas, así evitar la desprotección de los trabajadores. Por otra parte, la investigación se orienta a generar cambios importantes en el ámbito



laboral, dado el incremento del uso de nuevas tecnologías de la información y que esto ha propiciado la transformación de una era en la que se refleja un constante cambio e innovación en las diferentes formas de trabajo que actualmente existe.

#### 1.3.3. Implicancias practicas

Los resultados que genere la presente investigación podrán contribuir en la regulación de nuevos preceptos que amparen un derecho que en la actualidad es poco conocido pero que afecta de manera significativa a diferentes formas laborales y sobre todo que trastoca el derecho de la desconexión digital de muchos trabajadores en el Perú.

No obstante, es viable una posible solución a la vulneración de este derecho mediante una regulación permanente dentro legislación laboral peruana.

#### 1.3.4. Valor teórico

Respecto al valor teórico, el presente tiene como propósito brindar mayor conocimiento acerca de la falta de regulación permanente del derecho a la desconexión digital, derecho a que debería tener toda la clase trabajadora de nuestra sociedad, que se ha visto afectada con el irrespeto de sus horarios de descanso, la invasión de su intimidad y enfermedades inherentes a la sobre exposición de jornadas, que no conocen de esta facultad que poseen frente a sus empleadores.

Los resultados, podrán promover nuevas investigaciones que contribuyan a construir nuevas teorías jurídicas como garantía y respeto de este derecho. Ya que cuenta con Información sistematizada y fuentes confiables que permitirán un mejor desarrollo para investigaciones futuras.

#### 1.3.5. Utilidad metodológica



#### 1.4. Objetivos de investigación

##### 1.4.1. Objetivo general

Determinar la importancia de la vulneración del derecho de desconexión digital laboral con la ausencia de regulación permanente en el Perú.

##### 1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de afectación que genera la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital en la jornada laboral del trabajo remoto y presencial en el Perú.
- Describir que derechos son vulnerados frente a la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital laboral en el Perú
- Establecer como la regulación permanente de la desconexión digital laboral contribuirá al respeto del derecho de los trabajadores en el Perú.

#### 1.5. Delimitación del estudio

##### 1.5.1. Delimitación espacial

El presente es de alcance nacional, debido a que, con el estudio, se propone mejorar las disposiciones actuales en materia laboral y que en la actualidad representa un problema significativo a nivel nacional.

##### 1.5.2. Delimitación temporal

En referencia al tiempo que implica la realización del presente estudio, este abarcará el periodo comprendido entre el año 2019 a 2021, tiempo en el que se





evidencia de manera más significativa la vulneración del derecho de desconexión digital y tiempo en el que se podrá obtener mayor información sobre obtener los objetivos esperados.

#### 1.6. Viabilidad

La viabilidad del estudio se sustenta en la disponibilidad y acceso a la información, haciendo uso del derecho comparado, doctrina y jurisprudencia que irá comprobando la inexistencia de regulación específica y permanente para el amparo del derecho a la desconexión digital de los trabajadores, en las distintas formas de trabajo, aunado a ello se cuenta con el recurso económico y humano necesario que servirá de referencia para alcanzar el objetivo esperado.



## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes de estudio

#### 2.1.1. A nivel internacional

Zubeldia y López (2020-2021), realizaron la investigación “El derecho a la desconexión digital y la nueva regulación del teletrabajo”, en la Universidad de Zaragoza. Las principales conclusiones de la investigación son:

- i. El hecho de que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios, en un primer momento con el obligado confinamiento impuesto por la declaración del Estado de Alarma, ha hecho desaparecer en muchos casos la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso por lo que se ha hecho imprescindible la regulación empresarial de la desconexión digital en el ámbito laboral.
- ii. Es relevante también, entender la importancia fundamental de esta regulación referente a la salud de los trabajadores, si bien se ha producido este último año un aumento de las enfermedades tales como la depresión y el estrés provocados por esta nueva modalidad de trabajo, problemas como el aislamiento social profesional, astenia, fatiga física y emocional, ansiedad, trastornos psicosociales y musculoesqueléticos, asociados a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo a distancia y, además, añadir, la dependencia que se está ocasionando de las tecnologías, como un nuevo factor a tener en cuenta a la hora de legislar.
- iii. Nuestra visión personal, es que efectivamente, es sabido que es muy difícil ir a la vez que la evolución de las circunstancias, pero



jurídicamente se está avanzando a un ritmo que va más pausado que el del progreso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral en tanto en cuanto a todas las consecuencias y problemáticas que se generan.

Los autores de esta investigación concluyen que es relevante entender lo importante que es generar una legislación especial de la desconexión digital en el ámbito laboral, que garantice la salud ante el incremento de enfermedades, provocadas por las nuevas formas de trabajo.

Lozada (2021) realizó la investigación “la desconexión digital como herramienta para promoción de la seguridad y salud del trabajador” en la Universidad de la Costa. Las principales conclusiones de la investigación fueron:

- i. Aunque las Tic, suelen ser beneficiosas para algunas empresas en cuanto a su productividad, el uso desmedido de estas pueden acarrear en desventajas significativas en la salud del trabajador, producir estrés, fatiga y desgaste físico, al no hacer uso de estas tecnologías únicamente en horarios laborales. Esto genera que al tener un aparato institucional brindado por el empleador, el trabajador involucre su día a día, accediendo a verificar sus cuentas correos y mensajes y probablemente generando respuestas en su horario de descanso.
- ii. En Colombia, las garantías referidas al derecho de desconexión digital, no están ligadas a las normas de seguridad y salud en el trabajo. Las normas emitidas solo abarcan los temas de límites de jornada laboral y el salario, aunando a ello que los empleadores no implementan ningún mecanismo para verificar las condiciones en las cuales el trabajador se encuentra realizando sus labores de manera



remota. Significando ello una problemática en cuando a la protección de la salud de los trabajadores.

- iii. Sería importante ampliar el desarrollo normativo de la desconexión digital, incluyendo normas que garanticen su cumplimiento y especificando como debe ser la política interna empresarial, incidiendo de igual forma, en la obligación empresarial de respetar los tiempos de descanso.

Al respecto, el autor concluye en que el uso de las tecnologías de la información suelen ser instrumentos que ayudan a la productividad en el campo empresarial, pero que a la vez generan estrés laboral y otras enfermedades en los trabajadores. Asimismo, que la legislación existente en materia de desconexión digital en Colombia, no garantiza la seguridad y salud de sus trabajadores

Andrade (2021) realizó la investigación “derecho a la desconexión digital como paradigma laboral del Estado ecuatoriano” en la Universidad Andina Simón Bolívar. Las principales conclusiones son:

- i. Que el derecho a la desconexión no es absoluto, concluye que este abarca otros derechos conexos, asimismo, que supone un hito importante para la regulación laboral, en otras palabras que la regulación de la desconexión como derecho implica el reconocimiento de garantías ligadas al respeto de la salud, el descanso, privacidad, libertad, etc. De manera que se garantiza la dignidad laboral en el ejercicio del trabajo. Que al ser este un derecho que engloba otros, se requiere generar nuevas políticas para para un mejor uso del tic en el auge de la digitalización.



- ii. Al hablar de la desconexión de forma indirecta, trastoca características esenciales de las personas, como la dignidad. Sostiene también que la dignidad en conjunto con la empatía evocan la creación de nuevas extensiones en cuanto a los derechos del trabajador se refiere. Que precisamente se debe hacer uso de la empatía para poder crear nuevos parámetros que ayuden erradicar la extensión de desigualdades que existe en este mundo globalizado y digitalizado.
- iii. El derecho a la desconexión digital llega como una forma novedosa de protección frente a circunstancias precarias en las que se encuentra el derecho laboral, si bien las Tic representan un avance en muchos aspectos, también generan condiciones precarias en cuanto a la protección de algunos derechos. En consecuencia la regulación del derecho a la desconexión procura construir cimientos y barreras, que sean usados como límites frente a la precarización de la legislación laboral. Y que estas puedan ser usadas como instrumentos jurídicos en el futuro.

El autor, establece que el derecho de desconexión no es absoluto, si no que más bien engloba varios derechos conexos, a decir verdad muestra un panorama mucho más profundo respecto a una institución jurídica que aún es precaria en el sistema jurídico ecuatoriano.

#### 2.1.2. A nivel nacional

López (2022) realizó la investigación “La necesidad de regular el derecho a la desconexión digital frente a la implementación del trabajo remoto y teletrabajo en las empresas” en la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Las principales conclusiones fueron:



- i. El proceso de industrialización que dio pie a la implementación de la jornada laboral máxima, seguridad y salud en el trabajo, y el incremento de la digitalización, han permitido avances en la regulación laboral, mucho más durante el estado de emergencia, avances en los cuales se aprecia el desarrollo de normas referidas a nuevas modalidades de trabajo, y el reconocimiento del derecho a la desconexión en muchos países, a razón del exceso de carga laboral, actos de hostilidad e irrespeto del horario de descanso de los trabajadores por parte de sus empleadores.
- ii. Colige en que, se debe establecer límites a los empleadores mediante la regulación de una norma que proteja a los trabajadores frente a la emisión de comunicaciones en general, haciendo uso de medios digitales en horarios de descanso y que esto ayude a frenar la hiperconectividad laboral.
- iii. Por último, el decreto de urgencia que regula el derecho a la desconexión digital, no prevé la modalidad a distancia, lo cual genera una desigualdad ante la ley. Se requiere de una norma especial que regule alcances más específicos como una mejor definición, obligaciones, entre otros preceptos.

Al respecto, se evidencia claramente que el autor concluye en que la revolución industrial, da inicio a estas nuevas formas laborales consideradas en nuestro país, sin perjuicio de ello la desconexión digital, sólo ha sido establecido mediante decretos de urgencia que no establecen definición clara, ámbito de aplicación, obligaciones y prohibiciones para el empleador y las sanciones.



Sánchez (2020) realizó la investigación “La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto” en la Universidad Señor de Sipan. Las principales conclusiones son:

- i. La aplicación de cuestionarios ha demostrado que el mayor porcentaje de encuestados considera necesario la regulación de una norma que establezca de manera específica parámetros relacionados al derecho a la desconexión digital, como una forma de proteger derechos como la jornada laboral, descanso efectivo y salud y seguridad en el trabajo, que dicho sea de paso son derechos regulados de manera independiente, esto a fin que el empleador no vulnere el derecho de sus trabajadores y que sea sancionado de ser el caso.
- ii. Los resultados de la investigación evidencian que se ha vulnerado el derecho a la jornada laboral ante sus nuevas modalidades de prestación de servicios, que 72% indica que no se respeta la jornada laboral máxima; 80% considera que los trabajadores asignan tareas fuera de su horario de trabajo, 84% confirman haber ejercido funciones en su horario de descanso en más de una ocasión, 78% afirma que su horarios de trabajo se han incrementado a comparación de la modalidad presencial.
- iii. El proyecto de ley diseñado, busca la regulación de una norma independiente en el marco de la protección y sanción frente a la vulneración del derecho a la desconexión, que cuente con un marco normativo que sea aplicado para las relaciones laborales y el respeto de este derecho, que abarque la actividad del sector público y privado y a los trabajadores en general, adecuándolo también al uso adecuado de herramientas digitales. Cuenta con 10 artículos, 3 disposiciones y una disposición complementaria,



incluyendo también aspectos referidos al sobretiempo y pago de horas extras.

Es evidente que gran porcentaje de trabajadores encuestados en la investigación tomada como referencia, considera que es imprescindible la regulación de la desconexión laboral, ya que se han visto afectados en sus relaciones laborales.

Peñañiel y Sonco (2021) realizaron la investigación “Análisis jurídico del trabajo remoto y la afectación del tiempo de descanso en docentes de colegios particulares del distrito de Hunter durante el estado de emergencia sanitaria COVID 19, Arequipa 2020” en la Universidad Tecnológica del Perú. Las principales conclusiones son:

- i. Dentro de la investigación se determina que existen muchos riesgos que pueden ocasionar el trabajar más de 8 horas, ligadas generalmente a temas de salud, que la exposición sin límites a instrumentos tecnológicos para el ejercicio de funciones, ocasionan enfermedades oculares, auditivas, de sobrepeso y hasta cáncer, debido a la posible radiación que se proyectan de los instrumentos tecnológicos. Asimismo, advierten profesionales de la salud tener precaución frente a enfermedades como fatiga visual, síndrome de ojo seco, niveles de estrés, frente al incremento de casos relacionados a estos.
- ii. En cuanto al trabajo remoto, se evidencia que se vulnera la jornada ordinaria laboral y el descanso efectivo de los trabajadores, causando la vulneración de otros derechos como la salud y otros constitucionales, sin protegerlos de manera eficiente y que esto se transfiere al tener una menor productividad y efectividad laboral.





- iii. se concluye en que la implementación de una nueva modalidad como el trabajo remoto, ha implementado beneficios en la educación, sin embargo, también ha generado desventajas frente al respeto del derecho a la desconexión digital.

Claramente, las consecuencias de no contar con una regulación que ampare el derecho de desconexión de los trabajadores, está en todos los ámbitos laborales, y como es evidente también en el ámbito educativo, que es uno de los más importantes para el desarrollo de nuestro país, por lo que debería ser prioridad del legislador garantizar de manera idónea el respeto de las jornadas laborales de todos los trabajadores en el Perú.

#### 2.1.3. A nivel local

No se hallaron registros de antecedentes locales.

#### 2.2. Bases teóricas.

La creciente innovación de la tecnología vinculada al mundo digital y al desarrollo de las actividades empresariales, ha generado un gran desafío para el Derecho Laboral, así como también ha fomentado el desarrollo de diferentes posturas a favor y en contra de la necesidad de una regulación específica para el derecho a la desconexión digital, como una garantía a derechos.

Cabe mencionar que la vulneración de este derecho se va reflejando en uso excesivo de las facultades de dirección de los empleadores, con la exigencia de emitir una respuesta permanente por parte de sus trabajadores a comunicaciones emitidas mediante aplicativos como: WhatsApp, Telegram, Messenger o a través correos electrónico e incluso mediante reuniones



programadas por plataformas virtuales como son: google meet, zoom, entre otros, fuera del horario de su jornada laboral.

Esto ha generado que derechos constitucionales como el derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores también se vean afectados, aunado a ello la continua conexión del trabajador con la organización de trabajo viene afectando también la seguridad y salud de los trabajadores, debido al sobreexposición de jornadas laborales, que desencadenan en enfermedades que afectan la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores.

Es así, que el estado del arte que se desarrollara en el presente proyecto de investigación, está referido a aspectos importantes, como son: la importancia del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso de los trabajadores, para posteriormente desarrollar el derecho a la desconexión digital, mediante doctrina, jurisprudencia, legislación comparada y poder analizar la necesidad de regulación permanente en las diferentes formas de trabajo existentes en nuestra legislación (teletrabajo, remoto y presencial), finalmente determinar la importancia del reconocimiento de este derecho como una garantía a derechos conexos que vienen siendo vulnerados, como el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, intimidad personal y familiar, entre otros.

#### 2.1.1. Tiempo de trabajo y tiempo de descanso

Uno de los principales logros en el ámbito del derecho de trabajo, sin duda alguna es la regulación de la jornada laboral, con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, tal es así que nuestro país reconoce en el artículo 25° de nuestra Carta Magna que *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas*



*en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.”( p. 5)*

Por otro lado, (la Ley N° 27671, Ley que modifica la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, 2022, p. 1) establece en su *“Artículo 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo”*.

Así como también que:

*...Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva... (Ley N° 27671, Ley que modifica la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, 2022, p. 2)*

Respecto a los tratados internacionales ratificados por nuestro país se tiene por ejemplo que en (El pacto internacional de los derechos económicos sociales y culturales, 1976, p. 2) establecen su *“artículo 7 (...) d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”*.

Entre otros también se encuentra la Declaración Universal de Derechos Humanos, todos en una línea muy similar en la que regulan el derecho de descanso y el límite de las jornadas laborales.



## 2.1.2. El derecho a la desconexión digital

### 2.1.2.1. Definición

Sobre el particular, es claro que la legislación peruana no ha considerado aportar una definición clara respecto al derecho de desconexión digital, sin embargo el término “desconectar” cuenta con cinco conceptos en el Diccionario de la Real Academia de la lengua Española, en tal sentido, con referencia a lo tecnológico o digital, estaríamos frente a que el termino *desconectar* seria la acción de “parar la comunicación entre aparatos o personas y aparatos, de este modo frenar el flujo que exista entre ellos”, más claramente, “cesar de tener comunicación.”

Por otro lado, (CHANAME y SEMINARIO, 2020) definen la desconexión digital como: “el respeto de la jornada laboral cesando el uso de aparatos electronicos en el horario de descanso.”

Asi tambien (NARANJO, citada en Tavera, 2020), sostiene que el derecho de desconexión digital puede ser definido como:

Aquel derecho con el que cuentan los trabajadores, que les permiten desconectarse de medios digitales y aparatos electronicos, en su horario de descanso, sin que al no general alguna respuesta, ocasione alguna actitud negativa por parte de su empleador que implique una desaprobación del cumplimiento de sus funciones.



Entonces, básicamente estamos frente a una facultad del trabajador de poder dejar de tener comunicación o emitir una respuesta frente a comunicaciones que no respeten sus horarios de descanso, sin perjuicio de que esto genere una represalia laboral por parte de su empleador.

A pesar de tener estas acepciones en referencia a este derecho, nuestra legislación no nos ofrece un panorama claro frente a la definición de este derecho, así se encuentra establecido mediante la disposición complementaria modificatoria, el DU 127-2020 que modificó el DU 26-2020, en tal sentido, se consideró agregar en el apartado 18.1 como una obligación del empleador lo siguiente:

(...) 18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral  
(...)

Definitivamente, al ser este derecho novedoso para nuestro sistema jurídico, merece mayor tratamiento y análisis para establecer una definición más clara y su posterior regulación especial.

En ese sentido, se puede inferir que siendo las Tics un conjunto de instrumentos que facilitan y vuelven mas efectiva las actividades que deben desarrollarse en una organización, estos serian considerados servicios como el internet, que falicita la comunicación y acceso a muchas plataformas, asi como los



smartphones, que en ocasiones son otorgadas por el empleador para el desarrollo de sus actividades y el cual permite la descarga de aplicativos como whatsapp, zoom, meet entre otros analogos.

Instrumentos mediante los cuales el empleador puede mantener comunicación constante con sus trabajadores. La situación radica en que la exposición a la que suelen ser sometidos muchos trabajadores fuera de sus jornadas laborales mediante comunicados, charlas y capacitaciones obligatorias, afecta gravemente la salud y vida cotidiana de los trabajadores.

### 2.1.3. Elementos juridicos del derecho de desconexion digital

Definitivamente el paradigma digital esta en crecimiento constante, imponiendo nuevas estructuras y transformando los escenarios de las organizaciones.

(ALEMAN, 2017) estructura dos extremos importantes como son: “1) Factores materiales y contextuales: hiperconectividad, «infoxicación», contaminación tecnológica y sociedad del cansancio” Manifestando que una de las razones de la transformación digital está basada en componentes contextuales, no obstante, que la creciente difusión de los paradigmas digitales han provocado cambios significativos, que modifican muchos aspectos de las relaciones laborales.

Así mismo, refiere (ALEMAN, 2017) “Las Tic imponen conductas obligacionales de auto-exploración y hetero-exploración, y en general suponen más trabajo empero fuera del trabajo”. Y que también “impone a los trabajadores un continuo esfuerzo adaptativo



respecto de los códigos y ritmos del tecnoglobalismo”, incorporando a esto ARAGUE citado en ALEMAN (2017) refiere que:

El cambio tecnológico a puesto un sin fin de perjuicios que se han determinado a razón de estudios de factores humanos y de prevención. Al no canalizar de manera correcta la digitalización, esta eleva los niveles de circunstancias relacionadas a la activación atencional y fisiológica («tecno-ansiedad»), produce agotamiento mental y cognitivo («tecno-fatiga») incluso propicia la compulsión de recibir estímulos conectivos sin solución de continuidad («tecno-adicción»). Estas no son las únicas condiciones propiciadas, existen otras que se desarrollan a razón de la digitalización. Al clasificar el «tecno-estrés» se pueden identificar otros trastornos como son el («data smog», o síndrome de fatiga informativa), el impedimento de seguimiento del ritmo de los ordenadores («multitasking madness», o locura multitarea), el exceso en las tareas de búsqueda o pérdida informativa («computer hasless», o problematización informática), hasta llegar, en fin, al agotamiento emocional y cognitivo («burn out», o trabajador quemado).

Por otro lado (ALEMAN, 2017) avala “advierte sobre los riesgos psicofísicos de la digitalización y la mención de un nuevo concepto «infoxicación» al actual mundo del paradigma digital.”

Entonces el uso inadecuado e incorporación de estos paradigmas digitales en el ejercicio de las labores ocasionan formas de vulneración a algunos derechos y por sobre todo a la afectación de la salud de las personas.

En otro apartado (ALEMAN, 2017) establece un segundo extremo:



Las nuevas condiciones en cuanto al respeto del espacio y tiempo dan pie a un nuevo derecho, que surge como necesidad de garantizar condiciones mínimas de descanso de los trabajadores, así como, también la preservación del entorno y conciliación familiar

#### 2.1.4. Marco normativo.

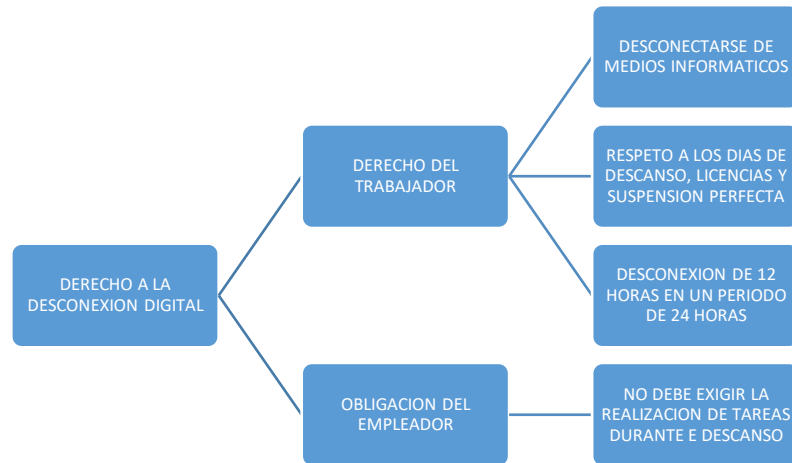
##### 2.1.4.1. Decreto de Urgencia 026-2020

Según lo establecido por el (Gobierno del Peru, 2020) es el: “Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (covid-19) en el territorio nacional.”

##### 2.1.4.2. Decreto de Urgencia 127-2020

Mediante el Decreto Supremo N° 004-2021-TR se ha establecido disposiciones especiales respecto a la regulación del derecho a la desconexión digital en los que en forma resumida establece lo siguiente en relación a este derecho:





Fuente: elaboración propia

## 2.1.5. Situación jurídica actual

2.1.5.1. Derechos vulnerados con la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital.

### 2.1.5.1.1. Derecho a la Salud

Conforme a la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Principio de Protección:

Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.



#### 2.1.5.1.2. Derecho a la intimidad personal y familiar

Este derecho se encuentra acogido en el inciso 7 del artículo 2 de la Constitución, en la que refiere que “...toda persona tiene derecho a la intimidad personal y familiar...”.

Este derecho protege el ámbito privado de toda persona, en el ámbito personal y en su conciliación familiar. Cabe mencionar que en la legislación norteamericana que considera a este derecho como la facultad de estar solo (right to privacy) (Lp derecho, 2021)

#### 2.1.5.1.3. Derecho a la jornada laboral

Establecido en primer lugar dentro de nuestro texto constitucional, así como también en diversas normas en las que se hace presente como el artículo 25º, en el Decreto Supremo Nº 007-2002-TR –TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en el Decreto Supremo Nº 008-2002-TR Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo y por último en el Decreto Supremo Nº 004-2006-TR – Dictan Disposiciones Sobre El Registro de Control de Asistencia y De Salida En El Régimen Laboral De La Actividad Privada, con sus respectivas normas modificatorias.

#### 2.1.6. Derecho de desconexión digital en la legislación comparada.



Según (PUNTRIANO, 2021) el 2016 Corea del sur desarrollo una normativa que favorecia a todos los trabajadores que solicitaban su derecho a poder desconectarse de sus actividades laborales. Esta legislacion desarrollada se implementa en el marco de la seguridad y salud del trabajador.(p. 11)

Refiere (PUNTRIANO, 2021) que tambien se instauro aspectos normativos relacionados al derecho de desconexion en Filipinas, pero en base a que el trabajador pueda hacer uso de sus horarios de trabajo de manera independiente. Por otro lado, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, India, Quebec y Canadá aun se encuentran aun en etapa de propuesta para la adopcion de mecanismos con los que puedan ser reconocido el derecho a la desconexion, en el periodo en el que termina la jornada laboral. (p. 11)

En Francia, según comenta (PUNTRIANO, 2021) se reconoce el derecho a la desconexión en la Ley No. 2016-1088 de 8 de agosto de 2016. La mencionada norma, luego de ser modificada, dispone que el derecho de desconexión del trabajador podrá ser dispuesto mediante una negociación anual obligatoria que permita hacer ejercicio de este derecho. Este acuerdo podrá poner en marcha las modalidades y formas de uso de herramientas tecnológicas. (p. 11-12)

En cuanto a América latina señala (PUNTRIANO, 2021) que uno de los países pioneros en regular la desconexión es Chile mediante Ley No. 21220, Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia incorporando el artículo 152, en los términos siguientes:



(...) tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (...) (p. 14)

Referente al país de Ecuador, (PUNTRIANO, 2021) comenta que este país establece que la Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 reforma al Código de Trabajo regulado en ese país, adoptando el teletrabajo y expresando que “...el empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas...”.

Por su parte, (PUNTRIANO, 2021) refiere que en Colombia, se regula disposiciones referidas al teletrabajo en el artículo 6 de la Ley 121 de 2008, disposiciones que hacen referencia a las horas extras y sobretiempo, mas no detalla expresamente el derecho a la desconexión digital y si detalla apartados concernientes al respeto de jornada de trabajo, horas extras y trabajo de noche.



Describe (PUNTRIANO, 2021) que no existe regulación en cuanto se refiere a el derecho de desconexión digital. Por lo que carecen de esta materia. (p. 15)

En cuanto a Brasil (PUNTRIANO, 2021) describe que la Ley N° 12.551, de diciembre de 2011, ya regula el uso de instrumentos digitales y aplicaciones fuera de la jornada laboral, no obstante, no cuenta con una norma específica que regule el derecho a la desconexión digital (p. 15)

## 2.2. Hipótesis de trabajo

### 2.2.1. Hipótesis general

Existe una amplia vulneración del derecho a la desconexión digital laboral con la ausencia de regulación permanente en el Perú

### 2.2.2. Hipótesis específicas.

- La ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital afecta la jornada laboral del trabajo remoto y presencial en el Perú.
- Los derechos fundamentales y laborales de los trabajadores son vulnerados frente a la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital laboral en el Perú
- La regulación permanente de la desconexión digital laboral contribuirá al respeto del derecho de los trabajadores en el Perú



### 2.3. Categorías de estudio

Tabla 1 Categorías

CATEGORIAS DE ESTUDIO	SUBCATEGORIAS DE ESTUDIO
Categoría 1: Desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definición</li><li>• Elementos jurídicos</li><li>• Marco normativo</li><li>• Situación jurídica actual</li></ul>
Categoría 2: Regulación del derecho de desconexión digital	<ul style="list-style-type: none"><li>• Normatividad</li><li>• Temporalidad</li><li>• Legislación comparada</li></ul>

Fuente: Elaboración propia

### 2.4. Definición de términos

#### 2.4.1. Jornada laboral

Dentro de una de las acepciones que establece el Diccionario de la Real academia de la Lengua Española, establece que la Jornada Laboral no es más que el “tiempo de duración del trabajo diario”.

#### 2.4.2. Tecnologías de la Información y Comunicación

Es posible definir las tecnologías de información y comunicación, como aquellos instrumentos capaces de procesar información referente al ejercicio de una actividad en las organizaciones. THOMPSON Y STRICKLAND, (2004) citado en CRUZ (2019).

Para GRAELLS (2000) CRUZ, (2019) las TICS son herramientas que en conjunto posibilitan las comunicaciones e interacción tecnológica



audiovisual. Todas estas permiten realizar el procesamiento de información y que también permiten acceder a diversas plataformas digitales de comunicación.

Por su parte otros autores como Ochoa y Cordero (2002) citado en CRUZ, (2019), consideran que las TIC son un conjunto de herramientas derivadas del hardware y software, que permiten la comunicación y transmisión de información, procesamiento y hasta almacenamiento.

En ese sentido, debemos considerar conocer que medios tecnológicos son usados como medios de comunicación para el ejercicio de la jornada de trabajo que implican que el empleador pueda transgredir derechos fundamentales de los trabajadores.

#### 2.4.3. Instrumentos y aplicaciones digitales usadas en las relaciones laborales.

##### 2.4.3.1. Smartphone

Son aparatos pequeños que permiten diversas funcionalidades derivadas de un PDA (asistente digital personal), mediante el cual se pueden enlazar diferentes aplicativos y hacer uso de estos, como instrumentos de comunicación. (SINAVEF, 2011)

Algunas de las características con la que cuentan estos según (SINAVEF, 2011) es que se puede acceder a la descarga de aplicaciones para el procesamiento de datos, almacenamiento y conectividad.

##### 2.4.3.2. WhatsApp



Esta es una aplicación de mensajería que permite enviar y recibir mensajes de manera instantánea y gratuita, cabe señalar que también permite el envío de fotografías, videos, documentos en distintos formatos y hasta videollamadas. Generalmente usados en aparatos de última generación que permiten un mejor acceso a estos benéficos (Gardey, 2021)

#### 2.4.3.3. Telegram

Esta aplicación permite el envío de mensajes de manera veloz, rápida, gratuita, pero sobre todo segura. Permite al igual que otros aplicativos de mensajería instantánea, el envío de fotos, documentos entre otros. Y que también pueden ser sincronizados a través de otros aparatos electrónicos. (Telegram, s.f.)

#### 2.4.3.4. Zoom y Google Meet

Es una plataforma online de conferencias en línea, que permite realizar diversas actividades, y que tiene funcionalidades como la de compartir el enlace, pantalla y sobre todo permite la interconexión a nivel mundial sin ningún tipo de restricción. (Universidad del Pacifico)

Google Meet es un sistema de Videoconferencia que tenemos disponible a través de la plataforma de aplicaciones de Google. Este sistema permite realizar videollamadas, desde y hacia cualquier PC o dispositivo celular (en este último caso, se deberá descargar la aplicación Hangouts Meet). (Universidad de Mendoza)

#### 2.4.4. Teletrabajo





La Real Academia de la Lengua Española define el Teletrabajo como el tipo de Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.

Por su parte (ALCAZAR) considera que el teletrabajo:

Es una modalidad de trabajo que permite que el trabajador realice su labor de manera independiente y que a comparación del trabajo remoto, se suele correr el riesgo de que se incrementen las jornadas laborales.

#### 2.4.5. Trabajo remoto

Para (ALCAZAR) el trabajo remoto en contraparte a la definición del teletrabajo “es una forma de empleo que le permite a las personas laborar desde su domicilio de manera planificada y organizada por lo general con objetivos o cumplimiento de metas.

Según la (Editorial INDEED, 2022) El trabajo remoto es:

Un tipo de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de un centro de trabajo, conocido también como trabajo a distancia. La definición de esta modalidad de trabajo.

#### 2.4.6. Trabajo presencial

La Real Academia define esta forma de trabajo como “Modalidad de organización del trabajo caracterizada por prestarse la actividad laboral en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.”



#### 2.4.7. Hiperconectividad

Es un concepto que se encuentra ligado a la actividad de conexión permanente entre un individuo y algún tipo dispositivo tecnológico, usado para el acceso u obtención de información, como los conocidos teléfonos móviles, el internet, aplicaciones, radio o televisión, etc. (PAOLI, 2020)

Menciona (PAOLI, 2020) que después de haber sido declarado el estado de emergencia sanitaria, se ha visto un incremento en el uso de dispositivos tecnológicos con mayor frecuencia en la vida cotidiana y también en el terreno laboral, lo cual es un hábito que se ha ido adquiriendo día tras día desde entonces. Hábito al que tenemos que prestar mucha atención, ante las posibles consecuencias nocivas.

La transformación digital, nos muestra un panorama a nuevas alternativas frente a las relaciones humanas en referencia al ámbito laboral, al futuro educativo y de investigación, siendo esto que muestra un horizonte de crecimiento. (PAOLI, 2020)

Respecto a la forma de comunicación refiere (PAOLI, 2020) la existencia de un panorama que refleja un tipo de comunicación indirecta. La distancia que antes era considerado como un límite para la comunicación, hoy en día ya no lo es, dado que actualmente gracias a la transformación digital, podemos comunicarnos con otros desde cualquier parte del mundo. También podemos tener acceso ilimitado a cualquier información, noticias y sucesos a nivel mundial, haciendo uso de los factores favorables que se obtienen al hacer uso de las nuevas tecnologías. (PAOLI, 2020)



#### 2.4.8. Lesiones Multiesqueleticas

Definidas como condiciones en las que se afecta el estado habitual anatómico corporal, con molestias y tensión afectando así el funcionamiento normal de nuestro cuerpo. (Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Asturias)

Según. (Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Asturias) Estas lesiones pueden afectar los tejidos óseos, ligamentos, tendones, músculos, y otros organismos de nuestra anatomía, mismas que pueden presentarse afectando nuestra espalda, cuello, extremidades entre otros.

En efecto, para él (Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social) son trastornos que menoscaban cualquier parte del cuerpo pero que primordialmente de presentan en el sistema locomotor (huesos y músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios y sistema vascular). Y que se origina a raíz de la exposición del individuo a una determinada actividad.

#### 2.4.9. Fatiga ocular

La continua exposición visual, podría generar una fatiga ocular de consecuencias reversibles, estas se originan al realizar algunas actividades específicas como lo son la visualización de pantallas teclados y otros. (Generalitat Valenciana)

Para (Hall & Cole-Brennan, 2015) es un estado caracterizado por la molestia visual y/o ocular, originado por el constante uso de dispositivos electrónicos, cuyo resultado se define en situaciones que afectan el estado normal de la visión, generando



deslumbramiento, desenfoco, acomodación, disparidad de fijación, sequedad, fatiga e incomodidad.

#### 2.4.10. Tecnoestrés

La (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2008) considera que es consecuencia de los hábitos de la utilización de la tecnología, que puede ser muy favorable en algunos ámbitos de nuestra vida, pero que sin embargo en ocasiones podrían ser la fuente de un abanico de efectos nocivos, que afectarían nuestra vida cotidiana y el ambiente en el cual desarrollamos nuestro trabajo.

#### 2.4.11. Constitución Política del Perú

Según (Gestión, 2021) es “Conocida como “carta magna” o “ley de leyes”, la Constitución Política del Perú es la ley fundamental sobre la que se rige el derecho, la justicia y las normas del país.”

Así también el Congreso de la República considera que:

La Constitución Política del Perú de 1993 es la que actualmente se encuentra vigente. De sus principios contenidos se desprenden todas las leyes de la República. La Constitución prima sobre toda ley, sus normas son inviolables y de cumplimiento obligatorio para todos los peruanos.

#### 2.4.12. Derechos fundamentales

Según la RAE, el derecho fundamental es el:

Una facultad que recae sobre todo ciudadano, que deriva de la dignidad del individuo, el desarrollo de su personalidad y que esta



engloba a todo un sistema de poderes públicos. Estos derechos se encuentran reconocidos y dotados de supremacía.

En un sentido constitucional considera que es una “Pretensión jurídica, reconocida en la Constitución, de una persona frente a los poderes públicos y, en ocasiones, frente a los sujetos privados en virtud de la cual puede obligarles a dar, hacer o no hacer algo”

Las Naciones Unidas considera que los derechos fundamentales son:

Los derechos humanos son los derechos que tenemos básicamente por existir como seres humanos; no están garantizados por ningún estado. Estos derechos universales son inherentes a todos nosotros, con independencia de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición. Varían desde los más fundamentales —el derecho a la vida— hasta los que dan valor a nuestra vida, como los derechos a la alimentación, a la educación, al trabajo, a la salud y a la libertad.

Por otro lado manifiesta que:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, fue el primer documento legal en establecer la protección universal de los derechos humanos fundamentales. Cumplió 70 años en 2018, sigue siendo la base de toda ley internacional de derechos humanos. Sus 30 artículos ofrecen los principios y los bloques de las convenciones de derechos humanos, tratados y otros instrumentos jurídicos actuales y futuros.



## CAPITULO III: METODO

### 3.1. Diseño metodológico

#### 3.1.1. Tipo de enfoque

El presente trabajo de investigación, es de enfoque Cualitativo, dado que, para la elaboración del estudio, se utilizó la recolección y análisis de datos. (SAMPIERI, 2014)

#### 3.1.2. Tipología de investigación jurídica

El procedimiento metodológico en el cual se desarrolló el presente estudio, es de tipo Teórico – Propositivo, ya que este se enfoca en el estudio de la ausencia de una norma permanente que prevea garantizar los derechos laborales.

Tal y como define (NINACONDOR, 2015) “En la investigación jurídica propositiva, se analiza la ausencia de una norma o se cuestiona una existente, determinando sus límites y deficiencias para proponer una nueva, la derogación o reforma”.

En ese sentido, con el presente trabajo de investigación, se pretende proponer una norma especial que regule y garantice los derechos fundamentales y laborales vulnerados, ante la ausencia de regulación permanente del derecho de desconexión digital.

### 3.2. Diseño contextual

#### 3.2.1. Escenario espacio temporal



La investigación se desarrolla a través de una problemática que se presenta a nivel nacional, así como también que, la ausencia de una regulación permanente que tutele los derechos de los ciudadanos, es de carácter nacional.

En cuanto al espacio temporal, se tiene que la vulneración del derecho a la desconexión digital se desarrolló a partir del estado de emergencia emitido por el gobierno, por la pandemia generadora por la propagación del virus de la COVID-19, que fomento el trabajo remoto entre los años 2020 a la actualidad. Periodo en el cual viene siendo afectado este derecho en las diferentes formas de trabajo.

### 3.2.2. Unidad de estudio

En el presente proyecto de investigación se abarca como unidad de estudio lo dispuesto por el artículo 18 de del Decreto de Urgencia 127-2020, mismo que hace referencia al derecho de desconexión digital en el Perú, no obstante, este precepto no tutela de manera efectiva el derecho propiamente dicho.

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la investigación emplea técnicas como: revisión documentaria, análisis documental, encuestas, entre otros similares.

### 3.4. Plan de análisis de datos

Al ser esta la etapa de interpretación y valoración de resultados obtenidos en la recolección de datos, se realizará en la etapa final del presente estudio.



## CAPITULO IV: DESARROLLO TEMATICO

### 4.1. Desconexión digital

No cabe duda de que actualmente atravesamos constantes cambios a raíz del incremento del uso de las TICs, en distintos ámbitos de nuestra vida, tal como lo es el ámbito laboral, no obstante, la regulación del derecho a la desconexión digital, supone un desarrollo bastante importante en las relaciones laborales, un desarrollo que se originó a causa de la propagación de la Covid-19 y que acarreo en la necesidad de establecer nuevas disposiciones especiales que regularan y establecieran un límite y respeto del horario de descanso de los trabajadores.

#### 4.1.1. Definición

Como se ha mencionado, no existe una definición precisa que determine con exactitud el derecho a la desconexión digital, pese a ello, se dispuso un apartado que hace referencia a este derecho en el Decreto de Urgencia N° 127-2020 y también se instituye en la nueva Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo que establece “el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que:

El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.





De esta manera, se puede decir que la desconexión digital es el derecho que tiene todo trabajador, para desconectarse de todo medio o aparato tecnológico después de haber cumplido su jornada laboral, así mismo, se le permita el respeto de este derecho no solo en sus horarios de descanso, sino también en vacaciones, permisos o licencias de ser el caso.

Ahora bien, a diferencia de lo que establece el Decreto de Urgencia N° 127-2020 está refiere que el empleador deberá “Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso (...)”.

De tal modo se tiene claro que el desconectarse digitalmente de los instrumentos tecnológicos utilizados en la prestación de servicios dentro de la actividad pública y privada, es un derecho que debe ser respetado por los empleadores, así como también un tratamiento prioritario por parte del Estado.

#### 4.1.2. Naturaleza jurídica

Refiere Campbell et al. (2021) que:

La doctrina aun maneja una discusión acerca de si es necesaria una regulación o si con los lineamientos ya establecidos, es suficiente, dado que al ser un derecho novedoso, aun no se concluye la verdadera existencia de una necesidad de regulación (p. 102)

Por otro lado, Naranjo citado en Campbell et al. (2021) menciona que:



Algunos autores han considerado referirse al derecho de desconexión digital no como un derecho nuevo sino como una garantía efectiva del derecho de descanso, que ya ha sido acogido mediante parámetros establecidos por convenios internacionales desde 1970. (p.102)

#### 4.1.3. Antes y durante la pandemia

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado”. Es importante mencionar este precepto, ya que frente a este fenómeno que implemento en nuestras vidas el uso de las Tics en la prestación de servicios en instituciones estatales y privadas y a razón de la pandemia que origino la Covid 19. Se vio la necesidad de crear nuevas políticas que protegieran sobre todo al ámbito más vulnerable de nuestro país, la clase trabajadora.

Dado que se fomentaron nuevas medidas por la necesidad de proteger a los ciudadanos, se dio a conocer el teletrabajo y el trabajo remoto, este último fue el más usado por muchas empresas del ámbito privado y público.

Aparentemente se dio a conocer como un tema novedoso, ya venía siendo tratado y regulado en distintos países. Por otro lado, se venían implementando políticas y normas que amparan el teletrabajo, una modalidad similar al trabajo remoto.

El teletrabajo es una modalidad que se regula en Perú mediante Ley N° 30036, en la cual aún no se establecía ninguna disposición o medida que hiciera respetar el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, para



sorpresa de muchos, esta es derogada mediante la Ley N° 31572 del 11 de setiembre de 2022.

Ahora bien, esta disposición normativa establece de manera distinta al Decreto de Urgencia N° 127-2020, algunos parámetros a tomar en cuenta frente la desconexión digital muy similar a lo dispuesto por las normas primigenias.

Por otro lado, esta norma solo se refiere a los trabajadores inmersos dentro de la modalidad del teletrabajo, sin hacer alusión de ninguna forma al trabajo presencial. Siendo así una norma dirigida para cierto grupo de trabajadores, y dejando en vulnerabilidad a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial.

#### 4.1.4. Derechos involucrados

En busca de la protección laboral, existen varias formas de regulación que establecen parámetros referidos al teletrabajo. (Manuel Ottaviano & Perdomo Ospina, 2022).

Estas regulaciones según (Manuel Ottaviano & Perdomo Ospina, 2022) mencionan que “se trata de regulaciones que están guiadas por el principio de igualdad de trato entre personas que trabajan presencialmente o en los establecimientos empresarios y personas que teletrabajan, a la vez que respetan los regímenes generales de jornada”. (p.14)

Así mismo, (Manuel Ottaviano & Perdomo Ospina, 2022) manifiestan que algunos principios como la voluntariedad y la reversibilidad, han sido establecidos específicamente para la protección del teletrabajo. No obstante, de lo antes mencionado se expresa que esto no limita a que se



realice un análisis específico a nuevas instituciones que se pretendan regular dentro del sistema. (p. 14)

Por otro lado, es importante mencionar lo que origina el uso de las Tic sin límite o regulación específica que delimite su utilización en la prestación de servicios en empresas o entidades pública. Es así que Rodríguez (citado en Gonzales Medina, 2022), menciona que pudo evidenciar que el desmedido uso de instrumentos relacionados a las Tic, pueden ocasionar efectos no saludables, que produzcan daños y afectación a la salud y al entorno familiar y social de la persona. Esto pudiendo desencadenar también en la vulneración de preceptos como la conciliación familiar, el estrés laboral y otros. (p. 205)

## 4.2. Regulación del derecho de desconexión digital

### 4.2.1. Antecedentes de regulación

#### 4.2.1.1. Regulación en Europa

Manifiesta Naranjo (citado en Gonzales Medina, 2022) que en un estudio de investigación encomendado a Bruno Mettling en el año 2015, por el gobierno francés, acerca del uso de las Tic en el trabajo, dio como resultado que 37% de colaboradores franceses refirieran que acudían al uso de equipos digitales como instrumento de trabajo, en su horario de descanso y que el 62% solicitaba de manera urgente la regulación de uso de Tic. (p. 207)

Así también que hace referencia a que este estudio fue un hito importante para que este gobierno regulara de manera especial la Ley n° 2016-1088, reconociendo de esta forma el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores,



estableciendo mejores parámetros y límites dentro de las relaciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales. Naranjo (citado en Gonzales Medina, 2022)

#### 4.2.1.2. Regulación en América latina

Refiere (Gonzales Medina, 2022) que en Chile se modificó el código de trabajo mediante la Ley n° 21.220, incorporando un apartado que especifica la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo (p. 208)

Asimismo, menciona (Gonzales Medina, 2022) que “en agosto del 2020, en Argentina se promulgó la Ley de teletrabajo n° 27.555- Régimen legal del contrato de teletrabajo, la cual entró en vigencia el 1 de abril de 2021, y que reguló el derecho a la desconexión digital.”



CAPITULO V: RESULTADO Y ANALISIS DE HALLAZGOS

5.1. Resultados del Estudio

Tabla 2 Entrevistas

	ESPECIALISTAS		SUTRAN		SUNAT		MIGRACIONES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>PREGUNTA 1</b>	4	-	3	4	4	1	1	3
<b>PREGUNTA 2</b>	-	4	3	4	1	4	1	3
<b>PREGUNTA 3</b>	3	1	7	-	5	-	4	-
<b>PREGUNTA 4</b>	3	1	7	-	5	-	4	-
<b>PREGUNTA 5</b>	2	2	1	6	1	4	2	2
<b>PREGUNTA 6</b>	4	-	7	-	4	1	3	1
<b>PREGUNTA 7</b>	4	-	7	-	5	-	3	1

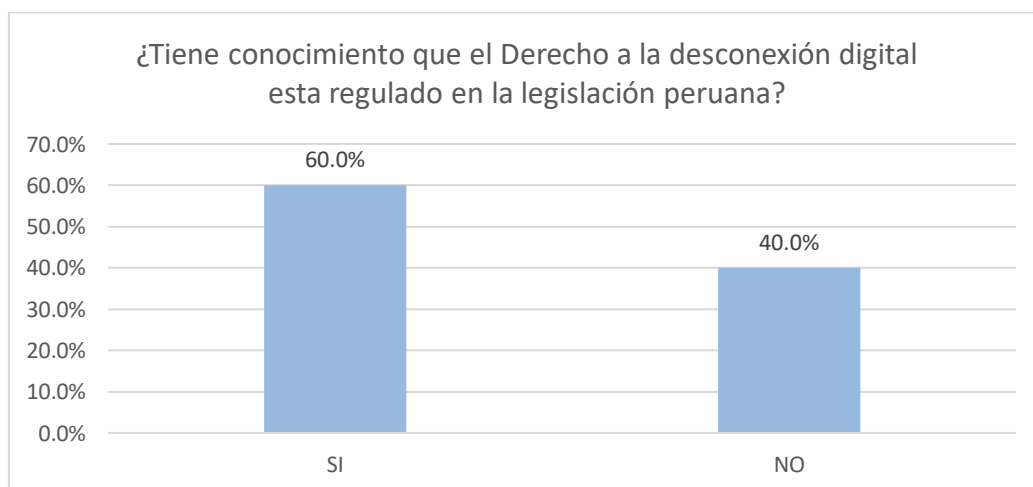
Fuente: elaboración propia

5.2. Análisis de los hallazgos

Tabla 3 Pregunta 1

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
<b>SI</b>	12	60.0%
<b>NO</b>	8	40.0%
<b>TOTAL</b>	20	100.0%

Grafico 1



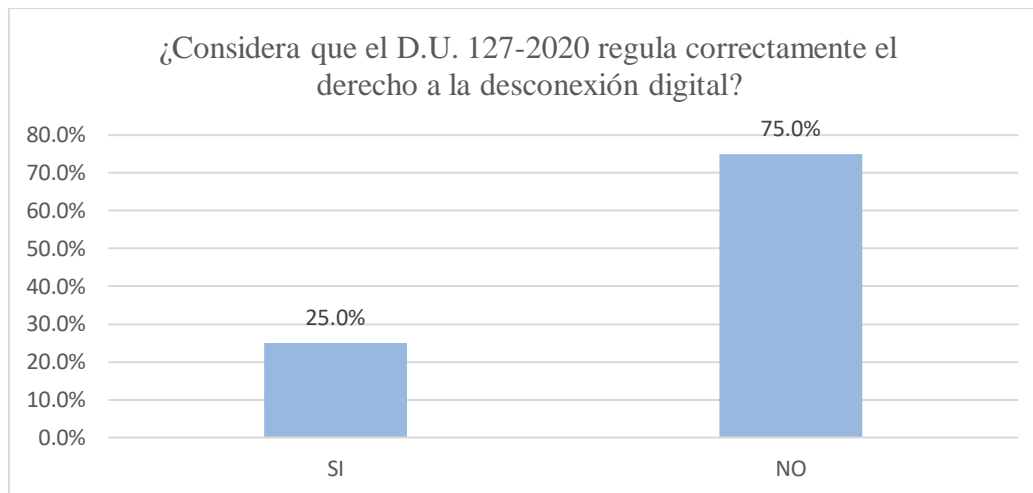
Fuente: elaboracion propia



Tabla 4      Pregunta 2

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	5	25.0%
NO	15	75.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

Grafico 2



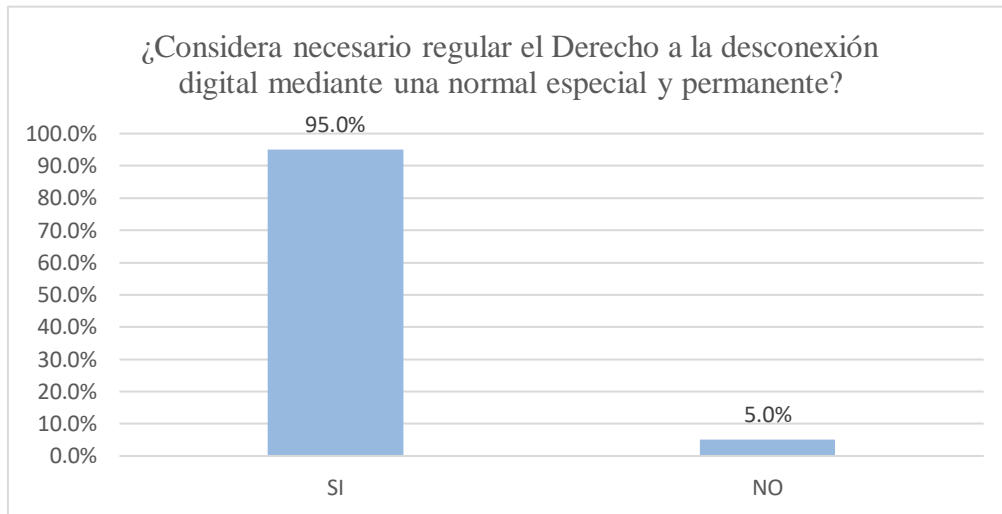
Fuente: elaboracion propia

Tabla 5      Pregunta 3

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	19	95.0%
NO	1	5.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>



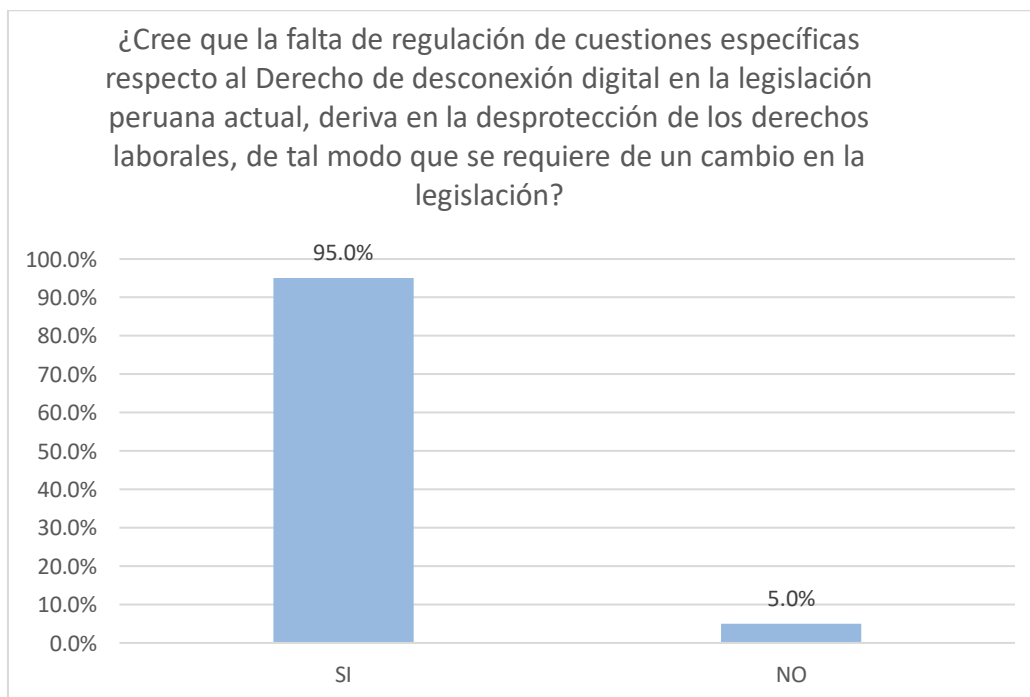
Grafico3



Fuente: elaboracion propia

Tabla 6      Pregunta 4

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	19	95.0%
NO	1	5.0%
<b>TOTAL</b>	20	100.0%



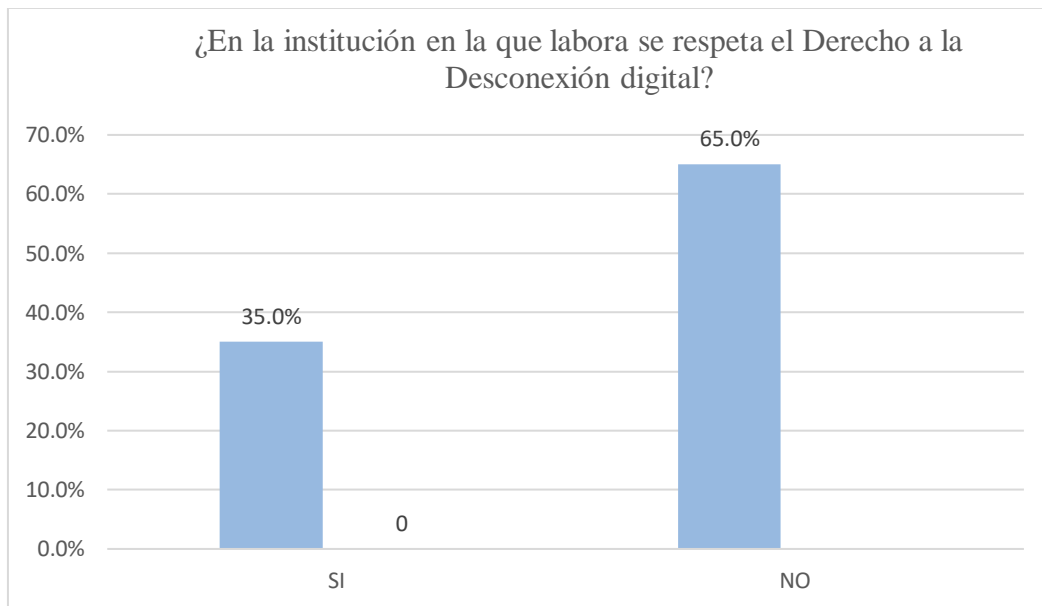
Fuente: elaboracion propia





Tabla 7      Pregunta 5

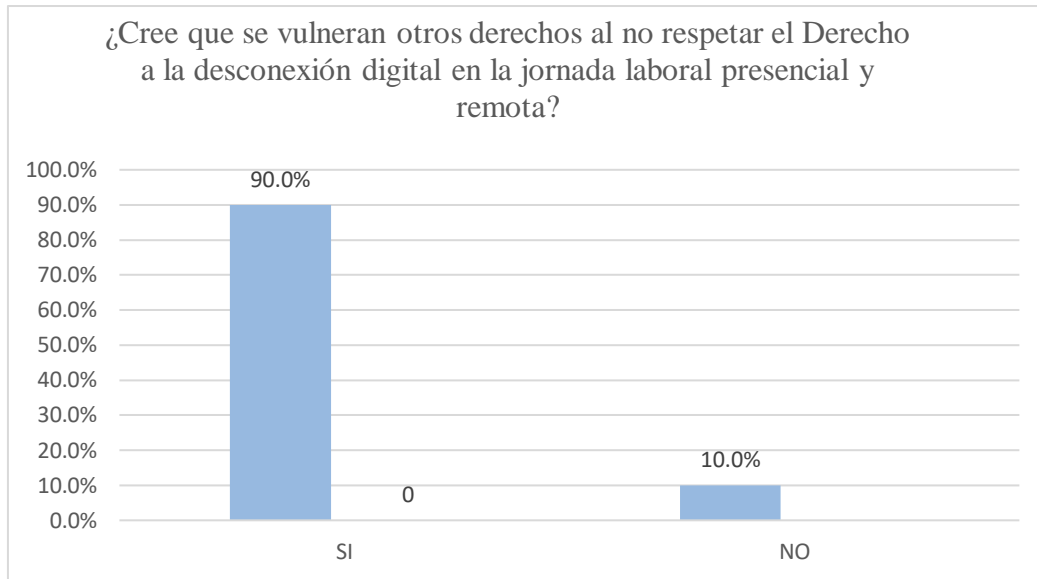
RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	7	35.0%
NO	13	65.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>



Fuente: elaboracion propia

Tabla 8      Pregunta 6

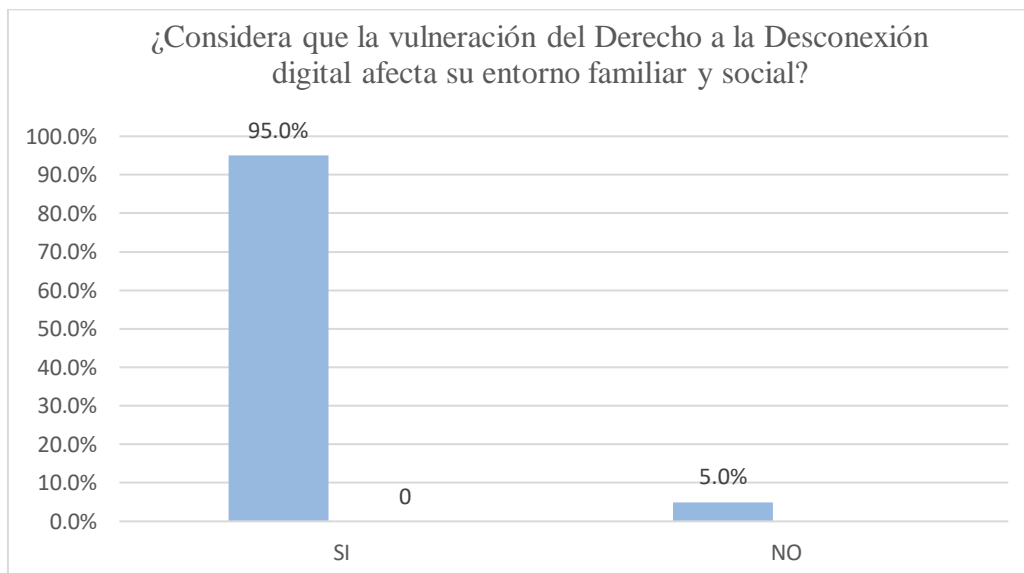
RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	18	90.0%
NO	2	10.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>



Fuente: elaboracion propia

Tabla 9      Pregunta 7

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	19	95.0%
NO	1	5.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>



Fuente: elaboracion propia



### 5.3. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos

#### 5.3.1. Impacto de la conectividad

Según colige (Arguello, Carbajal Duarte, & Fernandez Zuñiga, 2021) los grandes desafíos a los que nos enfrentamos con el desarrollo de la tecnología, hacen que las empresas generen nuevas formas de realizar sus actividades desde escenarios desligados a sus propias oficinas. Estableciendo así una nueva forma de trabajar, que pueden ser desde distintas partes y prestando servicios de cualquier tipo. Empero si se busca una regulación para estas actuaciones, estas deberían ir acorde a cada entidad.

Respecto a la conectividad expresa (Arguello, Carbajal Duarte, & Fernandez Zuñiga, 2021) que se muestra como una capacidad de poder conectarse o desconectarse, en relación a sistemas electrónicos, de manera independiente.

Puede que el trabajo habitual se vea afectado por la conectividad permanente y que esta produzca signos contraproducentes al sistema físico, emocional intelectual y social, por no descansar adecuadamente. (Arguello, Carbajal Duarte, & Fernandez Zuñiga, 2021)

El principal motivo por el cual existe una complicación de realizar el trabajo fuera de oficina, ocurre debido a que el empleador no respeta el horario de descanso de sus trabajadores, afectando su privacidad.



Ahora bien, “El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) diferencia tres tipos de tecnoestrés: la tecnoansiedad, la tecnofatiga y la tecnoadicción”

Tal como mencionan (Arguello, Carbajal Duarte, & Fernandez Zuñiga, 2021) usando opiniones de expertos, mediante estudios, coligen en que la tecnoansiedad conocida también como tecnoestrés, consisten en presentar altos niveles de activación fisiológica desencadenando en aspectos negativos y poco placenteros.

(Arguello, Carbajal Duarte, & Fernandez Zuñiga, 2021) Se manifiestan acerca de la tecnofatiga y la característica que presenta al generar cansancio y agotamiento mental generados por el excesivo uso de instrumentos tecnológicos.

De ahí surge la importancia de aplicar legislación para que todas las partes estén cubiertas en estas nuevas formas de trabajo, a fin de hacer frente a las distintas enfermedades.

Es destacable que, hoy en día, las grandes empresas buscan el confort del equipo laboral: “piscinas, canchas de vóley, salas de yoga, ping pong, fútbolín, comida gratis, espacios para dormir, y un largo etcétera,”<sup>21</sup> con el objetivo de aumentar la productividad y evitar enfermedades; “en oficinas como estas es difícil imaginarse a empleados depresivos o estresados y, precisamente por eso, según un estudio, los trabajadores son más productivos” (p. 98-99)

### 5.3.2. Ausencia de regulación específica

Claramente la ausencia de una regulación permanente está ocasionando la vulneración de muchos derechos y aspectos de las personas en el rubro laboral, principalmente relativos a temas de salud y seguridad.



“fundamentalmente en lo relativo a la seguridad, a la privacidad de las personas, a la dificultad de desdibujar la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador y, en consecuencia, a la eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y descanso, lo que podría conllevar no solo riesgos físicos sino, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés, fatiga informática, etc. (Arguello, Carbajal Duarte, & Fernandez Zuñiga, 2021, p. 100)

La delimitación entre el tiempo de laborar y el de no laborar, el lugar físico como centro de operaciones y los puestos in situ son elementos esenciales de la prestación laboral que están diluyéndose en torno a esta nueva realidad donde impera la conectividad permanente y que afecta el ámbito personal o familiar de las personas trabajadoras Molina citado en (Arguello, Carbajal Duarte, & Fernandez Zuñiga, 2021, p.102)

Se observa cómo los teléfonos inteligentes, las tabletas, los iPads, las redes sociales, los correos electrónicos y la utilización de cualquier otro dispositivo digital con el cual se mantiene una conectividad trascienden de los lugares donde se desarrolla una actividad laboral, propiciando la flexibilidad de la jornada de trabajo.

Por la incidencia de la interconectividad digital permanente y su impacto en la prestación de los servicios laborales que está causando la transformación de los entornos y las formas de ejecutar las faenas, la disponibilidad constante, incluso fuera del horario de la jornada, además otros factores que se derivan de este fenómeno son insumos que justifican la necesaria regulación de los derechos laborales vinculados a la salud, la seguridad, el acoso y el debido descanso.

Así como también la necesidad de regular de manera específica y expresa el derecho a la desconexión digital.



## CONCLUSIONES

1.- Conforme a los resultados de la investigación mediante el análisis documental y encuestas realizadas a especialistas en materia laboral y trabajadores de la Sutran, Sunat y Migraciones, se puede evidenciar la importancia de la vulneración del derecho a la desconexión digital frente a la ausencia de una norma específica y permanente que regule este derecho y proteja por sobre todo su conciliación personal y familiar, así como su salud y que esta no se ve afectada al hacer uso excesivo de las Tics, para el desarrollo de sus labores.

2.- Que las encuestas realizadas, se llevaron a cabo con trabajadores que realizan labores tanto en la modalidad a distancia, como también en la modalidad presencial y se pudo identificar, que un gran porcentaje de trabajadores considera que existe una gran afectación frente a su derecho a la desconexión digital con la ausencia de una norma específica que prevea, sancione y proteja este derecho, en el ejercicio de sus actividades.

3.- Se evidencia también, de acuerdo a la investigación realizada que un gran número de trabajadores y especialistas, consideran que existe una afectación de otros derechos, como son principalmente el derecho a la salud y que esto repercute en su entorno familiar y social.

4.- Por último, se considera importante la necesidad de una regulación que no solo sea declarativa, si no imperativa y que implemente políticas públicas eficaces que ayuden y contribuyan al respeto del derecho a la desconexión digital de todos los trabajadores del régimen de la actividad pública y privada. Que esta no sea discriminatoria y solo abarque la modalidad a distancia si no también la modalidad presencial.



## RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- 1.- Siendo la salud y seguridad de los trabajadores un derecho necesario para el cumplimiento de sus labores, es importante el establecer nuevas normas que tutelen los derechos de los trabajadores, que les brinden mayor seguridad y garantía para el ejercicio de sus labores.
  
- 2.- Implementar mecanismos eficaces para la protección de todos los trabajadores en general, que contribuyan a la tutela y protección de sus derechos.
  
- 3.- Que una adecuada regulación de una ley especial que tutele el derecho de desconexión digital de todo trabajador, fortalecerá las relaciones laborales, lo cual generara mejores beneficios que no irán solo en referencia a los trabajadores sino también en beneficio de los empleadores.



## BIBLIOGRAFIA

- ALCAZAR, J. P. (s.f.). *MENTINNO*. Obtenido de <https://blog.formaciongerencial.com>
- ALEMAN, F. (junio de 2017). El derecho de desconexión digital. *Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»*. Cordova, España.
- Arguello, B. C., Carbajal Duarte, M. E., & Fernandez Zuñiga, M. (8 de diciembre de 2021). Desmaterialización del puesto de trabajo: derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital. Costa Rica, Costa Rica.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976, 3 de enero). *Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.pe>
- Congreso de la Republica. (2018, 17 de setiembre). *Constitución Política del Perú*. Editora Peru. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/>
- Congreso de la Republica. (2022, 21 de febrero). *Ley N° 27671 Ley que modifica la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*. Lima: El Peruano. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe>
- Congreso de la Republica. (s.f.). *Congreso de la Republica*. Obtenido de <https://www.congreso.gob.pe>
- CRUZ, A. (21 de octubre de 2019). *TICS*. Obtenido de <https://aprendeticsfaceam.blogspot.com>
- Editorial INDEED. (19 de mayo de 2022). *INDEED*. Obtenido de <https://mx.indeed.com>
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (noviembre de 2008). *Tecnoestres efecto sobre la salud y prevención*. Madrid, España.
- Gardey, J. P. (2021). *Definicion.pe*. Obtenido de <https://definicion.de>
- Generalitat Valenciana. (s.f.). Fichas Informativas / Recomendaciones. *Fatiga visual*, 1.
- Gestion. (07 de julio de 2021). *Qué es la Constitución Política del Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe>
- Gobierno del Peru. (15 de marzo de 2020). *Gobierno del Peru*. Obtenido de <https://www.gob.pe>
- Gonzales Medina, R. K. (Julio de 2022). *Derecho global estudios sobre derecho y justicia*. Obtenido de <https://DOI.org/10.32870/dgedj.v7i21.490> pp. 197- 227
- Hall, L., & Cole-Brennan, C. (2015). *Fatiga visual digital*. Florida.
- Manuel Ottaviano, J., & Perdomo Ospina, M. L. (enero de 2022). *Derechos desconectados: mirada al teletrabajo en america latina*. Montevideo, Montevideo, Uruguay.
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (s.f.). *Transtornos musculoesqueletico*. España.





- MOLERO, M. L. (2021). EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO. *Revista de Derecho Laboral vLex*, 134.
- Naciones Unidas. (s.f.). *Naciones Unidas derechos humanos oficina del alto comisionado*. Obtenido de <https://www.ohchr.org>
- NARANJO, L. (25 de mayo de 2020). *LP Pasion por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/derecho-desconexion-laboral-regulacion-peru>
- NINACONDOR, L. A. (2015). *Investigacion juridica de la ciencia y el conocimiento cientifico*. Lima: Grijley.
- PAOLI, G. (27 de febrero de 2020). *Gabriela Paoli Centro de Psicologia - desarrollo personal y organizacional*. Obtenido de <https://www.gabrielapaoli.com>
- PUNTRIANO, C. (2021). la desconexion digital: alcances y regulacion en el Peru . *Boletin informativo laboral n° 114*, 11-15.
- Salud, O. I. (2 de febero de 2022). *Organizacion Internacioñal del Trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- SAMPIERI, R. H. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO de Asturias. (s.f.). Lesiones musculoesqueleticas de origen laboral. Salinas, Asturias.
- SEMINARIO, J. C. (4 de noviembre de 2020). *LP Pasion por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/desconexion-digital-nacimiento-nuevo-derecho>
- SINAVEF. (s.f.).
- Telegram. (s.f.). *Telegram*. Obtenido de <https://telegram.org>
- Tribunal Constitucional. (2012). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Tribunal Constitucional. Obtenido de <https://tc.gob.pe>
- Universidad de Mendoza. (s.f.). Instructivo de utilización Google Meet. 2. Obtenido de <https://um.edu.ar>
- Universidad del Pacifico. (s.f.). Gestión de la Información e Innovación Tecnológica – Giit . *Manual de uso de Zoom meeting* .



## ANEXOS

### ANEXO N° 1

#### PROYECTO DE LEY

##### **ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY**

El presente proyecto de ley, propone regular el derecho a la desconexión digital en las entidades públicas e instituciones privadas, “basada en los principios irrenunciabilidad, razonabilidad, buena fe laboral, tipicidad” (Chira y Távara, 2020, p. 73) y promover nuevas políticas que ayuden a prevenir y corregir las actuaciones del empleador que afecten la conciliación entre la vida personal y la salud de sus trabajadores.

##### **ARTICULO 2. AMBITO DE APLICACIÓN**

Al respecto, se pretende aplicar el presente proyecto a todos los trabajadores del régimen de la actividad pública y privada, que se encuentren prestando servicios en la modalidad del trabajado remoto y también para aquellos trabajadores que realicen sus actividades laborales en el ámbito presencial.

##### **ARTICULO 3. DESCONEXION DIGITAL**

Para efectos del presente proyecto de Ley, el derecho de desconexión digital será entendido como aquella facultad que poseen los trabajadores del régimen de la actividad pública y privada a no responder comunicaciones emitidas por su empleador fuera de la jornada de trabajo remoto o presencial, sin que esta actitud sea entendida como como negativa y que represente una posible falta ante el cumplimiento de sus obligaciones.



#### **ARTICULO 4. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

- a. Establecer medidas preventivas eficientes que eviten la vulneración del derecho a la desconexión digital de los trabajadores.
- b. Implementar políticas protectoras de desconexión digital y práctica eficaz en el desarrollo de este derecho, que permita el respeto al tiempo de descanso, a la salud, a la intimidad y a la conciliación con la vida familiar y laboral de los trabajadores.
- c. Disponer la programación oportuna de actividades laborales como reuniones, coordinación (WhatsApp), charlas y capacitaciones (Microsoft team, google meet, etc.), a fin de que estas se lleven a cabo dentro del horario de la jornada laboral y no en el tiempo de descanso.

#### **DISPOSICION COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

Se derogue el artículo 18° del Decreto de Urgencia N° 127-2020, que regula el derecho a la desconexión digital de manera temporal.



ANEXO N° 2

<b>2</b>		<b>NORMAS LEGALES</b>	Barragán 1 de noviembre de 2020 y  El Peruano
<b>ORGANISMOS EJECUTORES</b>		<b>GOBIERNOS REGIONALES</b>	
COMISION NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS		GOBIERNO REGIONAL DE TACNA	
<b>Res. N° 100-2020-DV-PE.-</b> Autorizan transferencia financiera a favor de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz para financiar proyecto en el marco del PIRDAIS 22		<b>Ordenanza N° 008-2020-CR/GOB.REG.TACNA.-</b> 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 ANCON	
<b>Res. N° 146-2020/CDB-INDECOPI.-</b> 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		<b>Ordenanza N° 438-2020-MDA.-</b> Ordenanza que declara de interés local el desarrollo urbano sostenible de la circunscripción territorial del distrito de Ancon 36	
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA		MUNICIPALIDAD DE EL AGUSTINO	
<b>B.L.N° 202-2020-INEL.-</b> Índices de Precios al Consumidor a Nivel Nacional y de Lima Metropolitana, correspondientes al mes de octubre de 2020 29		<b>D.A. N° 008-2020-A/MDEA.-</b> 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	
<b>B.L.N° 203-2020-INEL.-</b> Índice de Precios al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de octubre de 2020 30		MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS	
<b>ORGANISMOS AUTONOMOS</b>		<b>B.L. N° 457-2020.-</b> Designan funcionario responsable del Portal de Transparencia de la Municipalidad 38	
JURADO NACIONAL DE ELECCIONES		<b>PROVINCIAS</b>	
<b>Res. N° 0373-2020-JNE.-</b> 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	
<b>PODER EJECUTIVO</b>		<b>Ordenanza N° 014-2020-MDCLR.-</b> Ordenanza que establece beneficios tributarios y administrativos en el distrito de Carmen de La Legua - Reynoso 39	
<b>DECRETOS DE URGENCIA</b>		MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO	
<b>DECRETO DE URGENCIA N° 127-2020</b>		<b>Ordenanza N° 012-2020-MDSA.-</b> Crean la Plataforma Virtual de Mesa de Partes de la Municipalidad Distrital de San Antonio de Huarochiri 41	
<b>DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE EL OTORGAMIENTO DE SUBSIDIOS PARA LA RECUPERACION DEL EMPLEO FORMAL EN EL SECTOR PRIVADO Y ESTABLECE OTRAS DISPOSICIONES</b>		<b>Ordenanza N° 013-2020-MDSA.-</b> Modifican la Ordenanza N° 001-2019-MDSA que aprobó el Reglamento Interno de Consejo Municipal del Distrito de San Antonio de Huarochiri 43	
EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA		<b>Ordenanza N° 014-2020-MDSA.-</b> Modifican la Ordenanza N° 003-2013-MDSA que regula el Registro Único de Organizaciones Sociales (RUCOS) del distrito de San Antonio 44	
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 proroga 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° 054-2020-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° 158-2020-PCM y N° 174-2020-PCM; y precisado o modificado por los Decretos Supremos N° 045-2020-PCM, N° 048-2020-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° 082-2020-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° 155-2020-PCM, N° 162-2020-PCM, N° 169-2020-PCM, N° 170-2020-PCM	

y N° 174-2020-PCM, se declara el Estado de Emergencia Nacional y se dispone el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, hasta el 30 de noviembre de 2020;

Que, mediante Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, se aprueba la "Reanudación de Actividades" en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaración de Emergencia Sanitaria a nivel nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, conforme a la estrategia elaborada por el Grupo de Trabajo Multisectorial conformado mediante la Resolución Ministerial N° 144-2020-EF/15, la cual consta de cuatro (04) fases para su implementación, y aprueba la Fase 1 de la "Reanudación de Actividades"; y, mediante Decretos Supremos N° 101-2020-PCM, N° 117-2020-PCM y N° 157-2020-PCM se aprueban las Fases 2, 3 y 4 de la "Reanudación de Actividades", respectivamente;

Que, la propagación del COVID-19 afecta las perspectivas de crecimiento de la economía global, y en particular, la economía peruana, lo que impacta en la disminución del empleo formal, especialmente en jóvenes, y de la cantidad de trabajadores que vienen percibiendo remuneraciones en determinadas actividades económicas, razón por la cual se requiere adoptar medidas para incentivar la recuperación del empleo formal en el sector privado a través del otorgamiento de un subsidio a empleadores afectados durante la emergencia nacional declarada a consecuencia de la propagación del brote del COVID-19;

Que, conforme a lo dispuesto por el numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 051-2020, Decreto de Urgencia que dicta medidas extraordinarias para financiar los mayores gastos derivados de la Emergencia Sanitaria del COVID-19 durante el Año Fiscal 2020, las demandas de gasto destinadas a la prevención y contención del COVID-19, pueden ser financiadas de manera extraordinaria y temporal durante el Año Fiscal 2020 con recursos de la fuente de financiamiento Recursos por Operaciones Oficiales de Crédito, provenientes de la emisión de bonos que se autoriza en el numeral 3.1 del artículo 3 del citado Decreto de Urgencia y con los recursos provenientes de las líneas de crédito contingentes aprobadas por los Decretos Supremos N° 398-2015-EF, N° 031-2016-EF y N° 032-2016-EF, siempre que se trate de gastos de capital y gastos corrientes no permanentes, destinados a la prevención y contención de la COVID-19 y la reactivación económica en el 2020, así como para la atención de los gastos previstos en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020 afectados por la caída de la recaudación producida como consecuencia de la COVID-19, a los que se refiere el artículo 53 del Decreto Legislativo N° 1440 y los que se dispongan mediante una norma con rango de Ley que deben ser financiados con cargo a los recursos de la Reserva de Contingencia;

Que, en el marco del artículo 10 del 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 y sus modificaciones, el Ministerio del Ambiente requiere transferir los saldos presupuestales existentes, a favor de los pliegos del sector Ambiental a fin de contribuir a la reactivación económica del país y al cierre de brechas prioritarias de dicho Sector, así como cumplir con sus objetivos estratégicos;

Que, adicionalmente, resulta necesario ampliar el periodo de aplicación del trabajo remoto regulado por el Título II del Decreto de Urgencia N° 026-2020, a fin de reducir el riesgo de propagación del COVID-19 en el territorio nacional, estableciendo garantías para la observancia de la jornada de trabajo y el goce del derecho al descanso, reconocidos en la Constitución Política del Perú;

En uso de las facultades conferidas por el inciso 19 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

DECRETA:

#### Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto de Urgencia tiene por objeto promover la recuperación del empleo formal, incentivando la contratación laboral y la preservación de puestos de trabajo, a través del otorgamiento de un subsidio a empleadores del sector privado afectados durante el estado de emergencia

nacional declarado a consecuencia de la propagación del brote del COVID-19, y el establecimiento de medidas para garantizar la observancia de la jornada de trabajo y el goce del derecho al descanso; así como establecer medidas para la atención de intervenciones o inversiones prioritarias que contribuyan a la reactivación económica.

#### Artículo 2.- Ámbito subjetivo

La asignación del subsidio regulada en el presente Decreto de Urgencia es de aplicación para los empleadores elegibles del sector privado, que son aquellos que cumplen con las características y condiciones indicadas en el presente Decreto de Urgencia.

#### Artículo 3.- Alcances del subsidio

3.1 El subsidio constituye un monto dinerario que se otorga temporalmente a favor de empleadores elegibles del sector privado con el objeto de promover la contratación de los trabajadores, preservar dichos empleos e incentivar el retorno de los trabajadores bajo suspensión perfecta de labores y licencia sin goce de haber, de acuerdo con los criterios de calificación y las condiciones reguladas en el presente Decreto de Urgencia.

3.2 El monto del subsidio percibido por el empleador es un determinado mes no altera el monto de la remuneración a la que tiene derecho el trabajador a efectos de la declaración, cálculo y pago de los beneficios laborales, tributos, aportes o contribuciones previstas en el ordenamiento legal.

#### Artículo 4.- Autoridad competente para determinar a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio

4.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de determinar mensualmente a los empleadores del sector privado para la asignación del subsidio, lo que incluye identificar a los empleadores que resulten elegibles, efectuar su calificación y efectuar el cálculo del monto que corresponde por dicho concepto.

4.2 Mediante resolución ministerial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba mensualmente el listado de empleadores elegibles del sector privado que han calificado para la asignación del subsidio y el monto que corresponde por dicho concepto, de acuerdo con las condiciones reguladas en el presente Decreto de Urgencia. La aprobación del listado puede ser materia de delegación.

#### Artículo 5.- Requisitos para ser empleador elegible

Los requisitos que debe cumplir el empleador para ser considerado elegible, son los siguientes:

1. Que la suma de sus ingresos netos mensuales, correspondientes a los periodos tributarios de abril y mayo del ejercicio 2020, sea inferior en al menos 20% a la suma de los ingresos netos mensuales correspondientes a los mismos periodos del ejercicio 2019. Excepcionalmente, se aplican las siguientes reglas:

- En caso los empleadores hubieran obtenido ingresos netos en solo uno de los periodos tributarios de abril o mayo del ejercicio 2019, se considera dicho ingreso neto mensual multiplicado por dos (2).
- En caso no hubieran obtenido ingresos netos en ninguno de los periodos tributarios de abril y mayo del ejercicio 2019, se considera la suma de los ingresos netos mensuales de los periodos enero y febrero del ejercicio 2020.
- De contar con ingresos netos en solo uno de los periodos tributarios de enero o febrero del ejercicio 2020, se toma en cuenta dichos ingresos, multiplicado por dos (2).
- De no contar con ingresos en los periodos tributarios de enero y febrero de 2020, se considera que no se cumple con este requisito para ser considerado elegible.

5.1 Se consideran como ingresos netos mensuales, el mayor valor que resulte de las siguientes operaciones:

i) La suma de las ventas gravadas, no gravadas, exportaciones facturadas en el periodo y otras ventas, menos los descuentos concedidos y devoluciones de ventas que figuren en las declaraciones del Impuesto General a las Ventas de los periodos tributarios a que se refiere el presente numeral.

ii) La suma de los ingresos netos que figuren en las declaraciones de los pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de los periodos tributarios a que se refiere el



equipos y el servicio de acceso a Internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario.

- 19.2 Lo dispuesto en el numeral 19.1 no es aplicable a los empleadores de la micro y pequeña empresa inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), salvo acuerdo expreso en contrario.
- 19.3 En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus propios equipos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso.
- 19.4 La provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto en el artículo 50, "Ajustes razonables para personas con discapacidad", de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 19.5 El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándoles, además, el soporte tecnológico vía remota. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.
- 19.6 En la administración pública, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a Internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.
- 19.7 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

#### Artículo 20. Compensación de gastos en las instituciones y empresas privadas

- 20.1 En las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona al teletrabajo se realice o no en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en contrario.
- 20.2 La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a Internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador.
- 20.3 Las compensaciones señaladas en los numerales 20.1 y 20.2 son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.
- 20.4 Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.
- 20.5 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

### CAPÍTULO V

#### TIEMPO DE JORNADA LABORAL Y DESCONEXIÓN DIGITAL

#### Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro

- 21.1 El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al

trabajador que labore de manera presencial.

- 21.2 Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.
- 21.3 Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.
- 21.4 En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.
- 21.5 En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.
- 21.6 Cuando el empleador privado requiere implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregas y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

#### Artículo 22. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador

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



equipos y el servicio de acceso a Internet, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario. En cualquiera de los casos se compensa también el consumo de energía eléctrica, salvo pacto en contrario.

- 19.2 Lo dispuesto en el numeral 19.1 no es aplicable a los empleadores de la micro y pequeña empresa inscrita en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (Remype), salvo acuerdo expreso en contrario.
- 19.3 En las entidades de la administración pública, la provisión de equipos al teletrabajador se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad. De haber limitaciones, es potestad del teletrabajador aportar sus propios equipos; en este caso, el empleador no compensa el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso.
- 19.4 La provisión de equipos para los teletrabajadores con discapacidad considera lo dispuesto en el artículo 50, "Ajustes razonables para personas con discapacidad", de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 19.5 El empleador garantiza todas las facilidades necesarias para el acceso y la accesibilidad digital del teletrabajador a los sistemas, plataformas, herramientas de ofimática, software de seguridad u otras aplicaciones, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones, brindándolas, además, el soporte tecnológico vía remota. El teletrabajador es responsable del correcto uso de las facilidades brindadas por el empleador.
- 19.6 En la administración pública, según las características del teletrabajo que se demande realizar, las facilidades de proveer o asumir los costos del servicio de acceso a Internet del teletrabajador depende de la disponibilidad presupuestal de la entidad.
- 19.7 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

**Artículo 20. Compensación de gastos en las instituciones y empresas privadas**

- 20.1 En las instituciones y empresas privadas, la compensación de gastos por el uso de equipos del teletrabajador es asumida por el empleador en cualquiera de las dos modalidades de teletrabajo, total o parcial, y no se condiciona si el teletrabajo se realiza o no en el domicilio del teletrabajador, salvo pacto en contrario.
- 20.2 La compensación de gastos por el costo del servicio de acceso a Internet y el consumo de energía eléctrica solo es asumida por el empleador cuando la prestación de labores de teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.
- 20.3 Las compensaciones señaladas en los numerales 20.1 y 20.2 son asumidas por el empleador sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo.
- 20.4 Los montos asumidos por el empleador por la compensación de gastos califican como condición de trabajo y son registrados de ese modo en la planilla electrónica.
- 20.5 El reglamento establece la forma como se determinan y efectúan las compensaciones establecidas en el presente artículo.

**CAPÍTULO V**

**TIEMPO DE JORNADA LABORAL Y DESCONEXIÓN DIGITAL**

**Artículo 21. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro**

- 21.1 El tiempo mínimo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al

trabajador que labore de manera presencial.

- 21.2 Las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.
- 21.3 Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral.
- 21.4 En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.
- 21.5 En la administración pública, las horas extras que labore el teletrabajador después del tiempo de la jornada laboral o que labore a pedido del empleador durante los fines de semana o feriados son compensadas a través del otorgamiento de descanso físico equivalente. No es posible el pago de horas extras. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.
- 21.6 Cuando el empleador privado requiere implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, debe implementarlo a su costo. En el caso de la administración pública, en concordancia con la octava disposición complementaria de la presente ley, utilizan plataformas digitales para fines de gestión de cumplimiento de jornada laboral, registro de entregables y otros que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

**Artículo 22. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador**

- 22.1 El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.
- 22.2 El empleador respeta el derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, garantizando que en ese período no esté obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos que fueran emitidos, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
- 22.3 Para los teletrabajadores de dirección, para los que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata y para los que presten labores intermitentes o hubieran distribuido el tiempo de su jornada laboral, se establece un lapso diferenciado de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, a fin de que puedan ejercer su derecho de desconexión.
- 22.4 Las autoridades competentes fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador.



A. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	CATEGORIA DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
REGULACION DEL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL EN EL TRABAJO REMOTO Y PRESENCIAL DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA POR LA COVID -19	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Existe una vulneración del derecho a la desconexión digital con la ausencia de regulación permanente en Perú?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿En qué medida la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital afecta la jornada laboral del trabajo remoto y presencial en el Perú?</li> <li>• ¿Qué derechos son vulnerados frente a la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital en el Perú?</li> <li>• ¿De qué forma la regulación permanente de la desconexión digital contribuirá al respeto del derecho de los trabajadores en el Perú?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la importancia de la vulneración del derecho de la desconexión digital con la ausencia de regulación permanente en el Perú</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el grado de afectación que genera la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital en la jornada laboral del trabajo remoto y presencial en el Perú.</li> <li>• Describir que derechos son vulnerados frente a la ausencia de regulación permanente del derecho a la desconexión digital en el Perú</li> <li>• Establecer como la regulación permanente de la desconexión digital contribuirá al respeto del derecho de los trabajadores en el Perú</li> </ul>	Existe una amplia vulneración del derecho a la desconexión digital con la ausencia de regulación permanente en el Perú	<p><b>DESCONEXION DIGITAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Definición</li> <li>-Elementos jurídicos</li> <li>-Marco normativo</li> <li>-Situación jurídica actual</li> </ul> <p><b>REGULACION DEL DERECHO DE DESCONEXION DIGITAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Normatividad</li> <li>-Temporalidad</li> <li>-Legislación comparada</li> </ul>	<p><b>TIPO DE ENFOQUE</b> Cualitativo</p> <p><b>DISEÑO</b> Teórico Propositivo</p>







ANEXO 4

FORMUARIO DE GOOGLE

Preguntas Respuestas **21** Configuración

21 respuestas  

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

¿Quiénes respondieron?

Correo electrónico

- e.angelesram@gmail.com
- g.alvaradoesteves@gmail.com
- anamishel96@gmail.com
- marlucero1194@gmail.com
- bcalcine@gmail.com
- karlagabriela.or@gmail.com
- yajayragirald.aym@gmail.com
- marilu\_06\_18@hotmail.com
- kehr.0312@gmail.com
- javierlore610@gmail.com
- sergiosalgueroaguilar@gmail.com
- c.aguirre@pucp.pe



alx10pp22@gmail.com

jailmi1023@gmail.com

gualgogra.06@gmail.com

anthony.j7m@gmail.com

gelsysherrera@gmail.com

lizrosarioq193@gmail.com

manoolo.leoo@gmail.com

dcruzcontacts@gmail.com

estudio.beltrand.abogados@gmail.com

### Nombres y apellidos

21 respuestas

Edwin Lizardo Angeles Ramirez

Glizceli Karina Alvarado Esteves

Ana Mishel Condori Taiña

Martha Lucero Huamani Aguilar

Brayan José Calcine Viza

Karla Gabriela Olivares Ruiz

Yajayra Giraldo Pastor

María Luisa Huamani Laura



### Nombres y apellidos

21 respuestas

Karol Estefany Huayhua Ramos

Luis Javier Loyola Rengifo

Sergio Salguero Aguilar

Christian Eduardo Aguirre Cárdenas

Alexander Pumasupa Patiño

Mijail Giuseppe Pérez sota

Gustavo Alonso Gonzales Grandez

Anthony Mendoza Quijano

Anthony Mendoza Quijano

Angel Herrera Sara

Lizbeth Quispe lukaña

Manolo leo Vilca Cruz

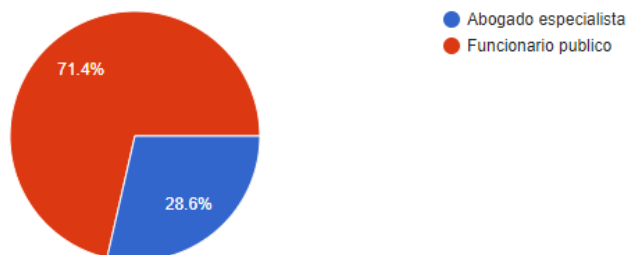
David Cristian Cruz Almanza

Miguel Ali Beltrán Díaz

### Cargo/profesión que desempeña

21 respuestas

 Copiar

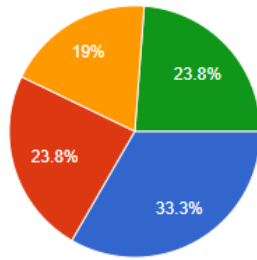




### Institución donde labora

21 respuestas

Copiar

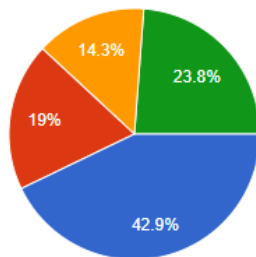


- SUTRAN
- SUNAT
- MIGRACIONES
- ABOGADO INDEPENDIENTE

### Tiempo de servicio/experiencia

21 respuestas

Copiar

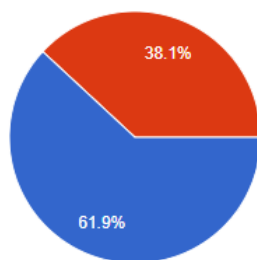


- 1 a 3 años
- 3 a 6 años
- 6 a 9 años
- 9 a mas años

### ¿Tiene conocimiento que el Derecho a la desconexión digital esta regulado en la legislación peruana?

21 respuestas

Copiar



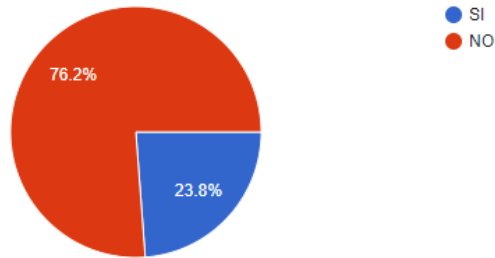
- SI
- NO



¿Considera que el D.U. 127-2020 regula correctamente el derecho a la desconexión digital?

Copiar

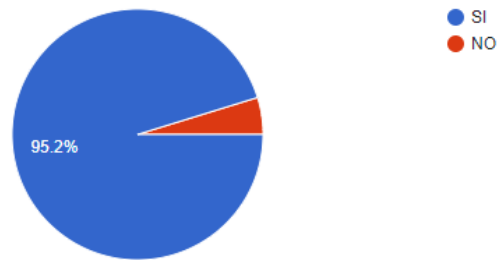
21 respuestas



¿Considera necesario regular el Derecho a la desconexión digital mediante una normal especial y permanente?

Copiar

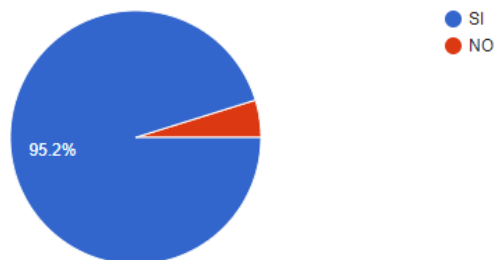
21 respuestas



¿Cree que la falta de regulación de cuestiones específicas respecto al Derecho de desconexión digital en la legislación peruana actual, deriva en la desprotección de los derechos laborales, de tal modo que se requiere de un cambio en la legislación?

Copiar

21 respuestas

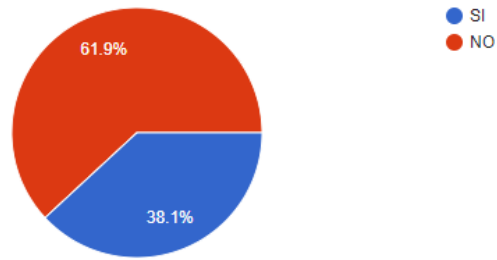




¿En la institución en la que labora se respeta el Derecho a la Desconexión digital?

Copiar

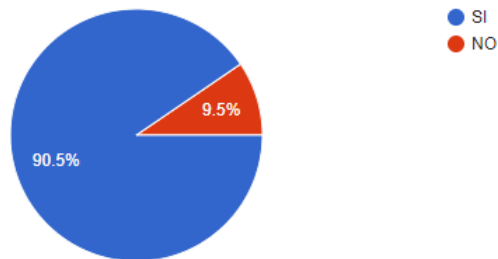
21 respuestas



¿Cree que se vulneran otros derechos al no respetar el Derecho a la desconexión digital en la jornada laboral presencial y remota?

Copiar

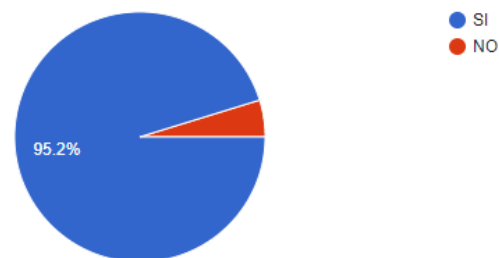
21 respuestas



¿Considera que la vulneración del Derecho a la Desconexión digital afecta su entorno familiar y social?

Copiar

21 respuestas



Fuente: elaboración propia