

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**Aspectos problemáticos de la legislación del
derecho a la desconexión digital en el Perú**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTOR:

Bach. López Areche, Jean Albert
CÓDIGO ORCID: 0009-0007-9593-2044

ASESOR:

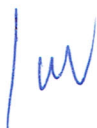
Mg. Chala Velasquez, Lionel Juliano
CÓDIGO ORCID: 0009-0001-8454-3074

Nuevo Chimbote – Perú

2024

HOJA DE AVAL DEL PROFESOR ASESOR

La tesis titulada “Aspectos problemáticos de la legislación del derecho a la desconexión digital en el Perú”, ha sido elaborada según el reglamento para obtener el título profesional de Abogado, mediante la modalidad de tesis, por tal motivo, en calidad de asesor, designado mediante Res. Decanatural N.º 348-2022-UNS-DEFH, de fecha 11 de agosto de 2022, firmo el presente trabajo:



Mg. Chala Velásquez, Lionel Juliano

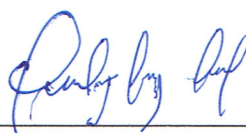
DNI N.º 32729879

CÓDIGO ORCID: 0009-0001-8454-3074

HOJA DE AVAL DEL JURADO EVALUADOR

Terminada la sustentación de la tesis titulada “Aspectos problemáticos del derecho a la desconexión digital en el Perú”. Se considera aprobado al Bachiller Jean Albert López Areche, con el código N.º 0201335049.

Revisado y aprobado, por el jurado evaluador designado mediante Resolución N.º 558-2023-UNS-CFEH del 30 de noviembre de 2023.



PRESIDENTE

Ms. Gutiérrez Cruz, Milagritos Elizabeth

DNI N.º 43971856

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-7759-3209



INTEGRANTE

Mg. Chala Velásquez, Lionel Juliano

DNI N.º 32739879

CODIGO ORCID: 0009-0001-8454-3074



INTEGRANTE

Ms. Vásquez Maguiña, Walter Néstor

DNI N.º 80308288



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA



EPDCP
ESCUELA PROFESIONAL
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS


En el distrito de Nuevo Chimbote, siendo las 20:30 horas del día 24 de enero del año dos mil veinticuatro, en el aula magna del primero piso del pabellón de la Escuela de Derecho-Campus 2, de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Dra. Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz, teniendo como integrantes al Ms. Lionel Juliano Chala Velásquez y asumiendo como titular el miembro accesorio del jurado Ms. Diego Saúl Graus Veloz, en ausencia del Ms. Walter Néstor Vásquez Maguiña, estando completa la terna para la sustentación de la Tesis para optar el Título de ABOGADO, del bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **JEAN ALBERT LOPEZ ARECHE**, quien expuso y sustentó el trabajo titulado: **“ASPECTOS PROBLEMÁTICOS DE LA LEGISLACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEJION DIGITAL EN EL PERÚ”**

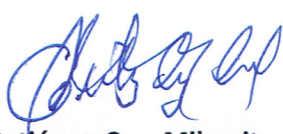
Terminada la sustentación, el bachiller respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.


El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: APROBADO; según el Art. 71° del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 580-2022-CU-R-UNS de 22.08.2022).

Siendo las veinte horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 24 de enero de 2024


Ms. Chala Velásquez Lionel J.
INTEGRANTE DEL JURADO
ASESOR


Dra. Gutiérrez Cruz Milagritos E.
PRESIDENTE DEL JURADO


Ms. Graus Veloz Diego Saúl
INTEGRANTE DEL JURADO



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: Jean Albert LOPEZ ARECHE
Título del ejercicio: TESIS
Título de la entrega: Aspectos problemáticos de la legislación del derecho a la de...
Nombre del archivo: Derecho_a_la_Desconexi_n_Digital_Peru_-_Lopez_Areche_Alb...
Tamaño del archivo: 959.53K
Total páginas: 144
Total de palabras: 30,145
Total de caracteres: 166,676
Fecha de entrega: 07-feb.-2024 02:28p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2288950466

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
E.P. DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



"Aspectos problemáticos de la legislación del
derecho a la desconexión digital en el Perú"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

AUTOR:

Bach. LÓPEZ ARECHE JEAN ALBERT
CÓDIGO ORCID: 0009-0007-9593-2044

ASESOR:

Mg. CHALA VELASQUEZ, LIONEL JULIANO
CÓDIGO ORCID: 0009-0001-8454-3074

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ
2023

Aspectos problemáticos de la legislación del derecho a la desconexión digital en el Peru

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	araper.pe Fuente de Internet	2%
2	estuderecho.com Fuente de Internet	1%
3	slideplayer.es Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	de.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	www.scielo.cl Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica Trabajo del estudiante	1%
8	diariooficial.elperuano.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mis padres, Sandra y Alberto, por acompañarme en cada paso, brindarme su amor y enseñarme a conseguir mis objetivos con esfuerzo y dedicación.

A mis hermanos Alexander y Katherine, por ser mi motivación día a día por forjarles un ejemplo de maduración, esfuerzo y estudio para cumplir sus metas. Por estar siempre a mi lado y permitirme el don del consejo en sus vidas personales y profesionales.

ALBERT

AGRADECIMIENTO

A Dios, primero que todo, por la vida, las pruebas y la sabiduría para la alcanzar la resiliencia, por su amor y bondad que no tienen fin.

Al maestro Lionel Chala, quien supo impartir virtuosa cátedra en la UNS, despertando en mí el interés sobre esta valiosa rama del derecho y servir de guía en este gran reto, tanto sus conocimientos como orientaciones y manera de trabajar ha sido fundamental para concluir el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE	VI
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Enunciado del problema	9
1.3. Objetivos de la investigación	10
1.3.1. Objetivo general.....	10
1.3.2. Objetivo específico	10
1.4. Formulación de la hipótesis	10
1.5. Variables.....	10
1.5.1. Variable independiente	10
1.5.2. Variable dependiente.....	11
1.6. Estructura del trabajo (del marco teórico).....	11
1.7. Breve descripción de los métodos empleados, tipo de investigación y del diseño de la investigación	11
1.8. Breve descripción de la bibliografía empleada	12
II. MARCO TEÓRICO	14
CAPITULO I: GENERALIDADES ACERCA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	15
1.1. Antecedentes históricos del derecho a la desconexión digital	16
1.2. Origen del derecho a la desconexión digital en el Perú	21
1.3. Casos emblemáticos.....	30
1.4. Regulación en otros países	31
1.5. Desconexión digital.....	35
1.6. Derechos fundamentales de los trabajadores.....	41

CAPITULO II: USO DEL DECRETO DE URGENCIA PARA EL RECONOCIMIENTO DE UN DERECHO: EL CASO DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	51
2.1. Facultad normativa del Poder Ejecutivo.....	52
2.2. Características del Decreto de Urgencia.....	53
2.3. Características de la ley.....	54
2.4. Discusión: Reconocimiento de derechos mediante Decreto de Urgencia.....	55
CAPITULO III: ¿DESCONEXIÓN DIGITAL SOLO PARA EL TRABAJO REMOTO? ANÁLISIS DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CRECIENTE INFLUENCIA DE LAS TIC EN LAS RELACIONES LABORALES ACTUALES.....	56
3.1. Contexto del Estado de Emergencia en el Perú.....	57
3.2. Ambito de aplicación del derecho a la desconexión.....	57
3.3. Modalidades de trabajo.....	58
3.4. Las nuevas tics y las relaciones laborales.....	60
3.5. TIC presentes en las relaciones laborales modernas.....	62
3.6. Impacto de las TICS en las relaciones laborales.....	65
3.7. Propuesta legislativa del derecho a la desconexión digital en el Perú.....	67
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	71
3.1. Tipo de investigación.....	71
3.2. Métodos de investigación.....	72
3.3. Diseño de la investigación.....	74
3.4. Población muestral.....	74
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	75
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	76
3.7. Procedimientos para recolección de datos.....	77
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	79
V. CONCLUSIONES.....	104
VI. RECOMENDACIONES.....	106
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES.....	107
VIII. ANEXOS.....	116

RESUMEN

La investigación versa sobre el análisis de los aspectos problemáticos de la legislación del derecho a la desconexión digital, entre ellos aquel referido al correcto mecanismo que debiese usarse para su regulación en el Perú, asimismo el aspecto en torno al ámbito de aplicación sobre el cual debiese versar su campo de acción, para garantizar una protección efectiva de los trabajadores, frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas. Por eso, esta investigación busca determinar la forma adecuada de la regulación y el correcto ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar la protección efectiva de todos los trabajadores, que permitirá el avance de la normativa frente al embate de las TICS usadas por los empleadores en el día a día de las relaciones laborales.

Palabras claves: Desconexión digital, TICS, , relaciones laborales modernas

ABSTRACT

The investigation deals with the analysis of the problematic aspects of the legislation of the right to digital disconnection, including the one referring to the correct mechanism that should be used for its regulation in Peru, distinguishing the aspect around the scope of application on which it should to cover its field of action, in order to guarantee the effective protection of workers, in the face of the preponderance of ICTs in modern labor relations. Therefore, this research seeks to determine the appropriate form of regulation and the correct scope of application of the right to digital disconnection to guarantee the effective protection of all workers, which will allow the advancement of regulations against the onslaught of ICTs used by employees in day-to-day labor relations.

Keywords: digital disconnection, ICTs, regulation, protection, modern labor relations

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

Hablar de la desconexión digital en el mundo implica abrir el espacio para repensar el vertiginoso avance tecnológico de los últimos años, solo comparable al ocurrido a comienzos del siglo XVIII, mediante la revolución industrial, la misma que trajo consigo innumerables formas de entender el trabajo para ese tiempo y contexto, esta vez, la era digital propia del siglo XXI recrea una nueva forma de entender una relación laboral moderna, donde el poder del empleador se ve notoriamente aumentado por la predominancia de las TICS, que se encuentran presentes actualmente en todas las modalidades de trabajo (trabajo presencial, remoto o teletrabajo) sin excepción alguna.

El llamado derecho a la desconexión digital surgió en Europa, siendo Francia el primer país que lo reguló y lo hizo en razón del reporte Eleas, que determinó que cerca del 37% de los trabajadores en el 2017 realizaban trabajos gracias al uso de las TICS externamente del centro donde laboraban, en tanto esta nueva legislación buscaría que ninguno de los trabajadores estén obligados a hacer responder al llamado de sus empleadores en casos como remisión de email, mensajes o llamadas telefónicas, y otros que afectaban la tranquilidad personal del trabajador, fuera de su centro de trabajo, del mismo modo, no se vean afectados los trabajadores con sanción alguna por omitir a ese llamado.

En América Latina, se debate en algunos países la incorporación del derecho a la desconexión digital a sus respectivas legislaciones, en el Perú se nutre el debate con la reciente emisión de la Ley N.º 31572, promulgada en septiembre del 2022, denominada por Ley del Teletrabajo, que en su Capítulo V, que lleva por título “tiempo de jornada laboral y desconexión digital”, hace referencia a este importante derecho que en la

legislación laboral peruana no estaba contemplado sino hasta el año 2020, en años anteriores al mencionado el término desconexión digital no era tocado por texto normativo alguno, ni se habían producido proyectos de ley sobre dicha materia, el hito laboral que lo reconoce como derecho llega en 2020, año en que mediante el D.U. N.º 127-2020, que modificó el D.U. N.º 026-2020 de fecha 16 de marzo del 2020, incorporó los artículos 18.1.4, 18.1.5. y 18.1.6., en los cuales se menciona por vez primera al derecho a la desconexión digital, establecida en principio como una obligación perteneciente a la parte del empleador y solo enmarcada para el trabajo en modalidad remota.

A efecto de mayor precisión de este nuevo derecho, el Ejecutivo emitió el D.S. N.º004-2021-TR, de fecha 12 de marzo del 2021, que modificó al D.S. N.º010-2020-TR de marzo del 2020, buscando desarrollar las disposiciones sobre el trabajo remoto del modificado D.U. N.º 026-2020, entre ellas el derecho a la desconexión digital, sin embargo, a raíz de las incorporaciones, modificaciones y precisiones sobre este derecho, salta a la vista, por decir lo menos, un cuestionamiento de la técnica legislativa usada por el ejecutivo, que contemplaría una contradicción en el reconocimiento del derecho a la desconexión digital mediante Decreto de Urgencia, en razón del dispositivo legal utilizado, el llamado decreto de urgencia perteneciente a la facultad normativa del Ejecutivo, en mérito al artículo 11 de la Ley N.º 31457, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, que resulta por definición una norma con la finalidad de dictar medidas extraordinarias en materia financiera y económica, con una marcada naturaleza de urgencia por normar situaciones imprevisibles y extraordinarias, y que debe estar revestida de un interés nacional, con una vigencia la misma que podrá ser postergada en todo o en parte, y que no se ajustaría a la naturaleza de un derecho laboral en reconocimiento. Ahora bien, para este especial caso de materia de investigación, resultaría un derecho reconocido y enmarcado en una vigencia producida en torno a la emergencia causada por el COVID-19, a cuyo término referida

emergencia, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital y su posterior precisión determinadas en Decretos Supremos ya mencionados y que estudiaremos, caerían en una derogación tácita, solo quedando aplicable los aspectos de la Ley del Teletrabajo, publicada en septiembre del 2022, en cuyo Capítulo V hace referencia al tiempo de jornada laboral y desconexión digital, reiterando un aspecto que observamos en los Decretos, la sola y exclusiva dación para un tipo de trabajo.

Sumado a este aspecto, tenemos uno igualmente preocupante, y es que debe entenderse que las variaciones tecnológicas acontecidos en los años últimos producen adecuaciones con vocación de permanencia en el ámbito de las relaciones laborales. Los laptops, los smartphones, tablets y otros equipos, forman parte que hacer laboral y tienen influencia en las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas, pudiendo en caso no se utilizarán de una forma adecuada, llegar a causar enfermedades en los trabajadores, como la fatiga informática, síndrome de burnout, estrés. Por tales motivos, se debe conjeturar que en más de una oportunidad el empleador, al margen de la modalidad prestada por el trabajador (trabajo presencial, remoto o teletrabajo) determinará en uso de su facultad de dirección, mediante los dispositivos móviles que tenga a su alcance, una directiva o sugerencia para el desempeño de una obligación de tipo laboral, por lo que reducir el ámbito de aplicación de este derecho solo al trabajo remoto, resulta una visión recortada de la realidad tecnológica en las relaciones laborales actuales.

Resulta importante el tema de investigación en la medida que beneficiaría a evidenciar una mala técnica legislativa del ejecutivo al primigeniamente regular este derecho con el D.U. 026-2020, que si bien es cierto reconoce el importante derecho a la desconexión digital, no cumpliría con las características propias del mecanismo “Decreto de Urgencia” debido a que no correspondería a una materia económica o financiera y de naturaleza urgente ante situaciones extraordinarias e imprevisibles, asimismo, a partir de

un análisis minucioso estudiaremos la posible ampliación del ámbito descrito en torno a su aplicación-protección del derecho a la desconexión digital que proteja también el trabajo presencial en razón del avance tecnológico y la presencia preponderante de las TICs en las relaciones laborales actuales.

El tema abordado es novedoso y actual, debido a que este novedoso derecho se corresponde con el actual avance de la globalización y uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación que tienen incidencia en todas las relaciones sociales, incluso en las de carácter laboral, y la regulación con ámbito de aplicación restringido podría estar vulnerando este derecho ya reconocido, cayendo en una contradicción de regulación, vigencia y realidad.

El interés de la presente investigación está acorde a procurar la real protección de los que ostentan solo su fuerza de trabajo sin distinción respecto a la modalidad de prestación de sus servicios, cuya proyección debe tener vocación de permanencia y regulación clara a fin de que los mismos en tiempo de desconexión no sean objeto de irrupciones mediante las TICS.

En tanto su viabilidad resulta predominante por lo que se analizará las técnicas jurídicas usadas para su regulación respecto a su dación-reconocimiento-regulación y se revisará el ámbito de su aplicación limitado, solo dispuesto para la modalidad de trabajo remoto y teletrabajo; por lo que ambos aspectos, forma de reconocimiento y ámbito de aplicación resultarán aspectos revisables para la presente investigación.

Nuestro objetivo se orienta a brindar un análisis profundo sobre la forma de regulación del derecho a la desconexión digital y su ámbito de aplicación, aspectos perfectibles y se buscará una reflexión sobre el ámbito de aplicación de este novedoso

derecho, teniendo en cuenta la predominancia de las nuevas tecnologías de la información presentes en las relaciones laborales modernas.

1.1.2. Objeto de la investigación

La presente investigación versa sobre los problemas de la legislación del derecho a la desconexión digital en el Perú, por su forma de regulación y ámbito de aplicación, las mismas que no asegurarían una protección efectiva de los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas.

1.1.3. Antecedentes del problema

El tema de investigación al ser un tema novedoso que tuvo inicio en la pandemia reciente del Covid-19, por lo que se trató de reunir información de las diferentes fuentes tanto a nivel nacional como internacional:

A nivel internacional

- Castro (2010) en su tesis doctoral para obtener el título de Doctor Europeus, titulada “Decretos-Leyes y jurisdicción constitucional. Estudios comparados” sustentada en la Universidad de Salamanca plantea como una de sus conclusiones que aunque entendamos que la decretación de urgencia como una capacidad normal del Gobierno que le confiere la Constitución, dicha competencia puede ser utilizada sin límites o fuera de los casos de urgencia. Por esto, la investigadora no se muestra de acuerdo con que la mejor opción para los Estados Democráticos sea que no se condicione el ejercicio de la capacidad legislativa del Ejecutivo a cualquier circunstancia excepción de urgencia y necesidad o que no se someta a un riguroso control del legislativo.

- Potoy y Salazar (2017) en su tesis para obtener el grado de licenciatura en Derecho, titulado “Las nuevas tecnologías y su impacto en los Derechos Constitucionales de los trabajadores” sustentada en la Universidad de Costa Rica plantea como uno de sus objetivos demostrar la necesidad de tutelar y proteger de manera más efectiva los derechos constitucionales de los trabajadores, en relación con el impacto de las nuevas tecnologías y su implementación en los lugares de trabajo.

A nivel nacional

- Delgado (2016) en su tesis titulada “Modelo democrático, régimen político y usos contextuales de los decretos de urgencia en el Perú en el periodo 1980-2015” para obtener el grado de Magister en Investigación Jurídica, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú plantea como una conclusión de su investigación que existe una tendencia innegable y naturalmente esperable que los periodos de crisis muestran una tendencia uniforme también al mayor uso de los decretos de urgencia, independientemente de que se compare su patrón de uso con decretos legislativos o con leyes, y ello va asociado, por oposición, a menores (pero no insignificantes) usos de los decretos de urgencia en periodos de estabilidad política o económica.
- López (2019), en su trabajo de investigación para obtener el título de abogada, titulado “Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano” sustentada en la Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo plantea como uno de sus objetivos: explicar la forma en que el empleador a través de las TIC afecta el derecho a la desconexión laboral del trabajador
- Del Águila y Guillermo (2019), en su trabajo de investigación para obtener el título de abogadas, titulado “La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728”, sustentada en la

Universidad César Vallejo plantea como recomendación realizar una propuesta de ley que regule el derecho a la desconexión digital en el Decreto Legislativo N° 728, estableciendo norma para que la posible vulneración a la jornada no afecte a los trabajadores y establece una sanción a los empleadores

- Távara (2019) en su trabajo de investigación para obtener el título de abogada , titulado “El uso de las nuevas tic y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección” sustentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo plantea como una de sus conclusiones que este novedoso derecho podría definirse como una facultad a los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de su jornada y a su vez un impedimento a su empleador poder contactarlo mediante las TIC durante su descanso; asimismo, el trabajador podría oponerse a llevar a cabo las tareas sin que pueda ser sancionado por esto.
- Sánchez (2020), en su trabajo de investigación para obtener el título de abogada, titulado “La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto” sustentada en la Universidad Señor de Sipan plantea como su objetivo general determinar la necesidad de regular la desconexión laboral como un medio de protección al derecho a la jornada laboral, ante las nuevas formas de trabajo.
- Tupayachi (2021), en su tesis para obtener el título de Doctor en Derecho y Ciencia Política, titulado “El control parlamentario de los actos legislativos del presidente de la República del Perú”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos plantea como uno de sus objetivos analizar la naturaleza y el proceso de emisión de cada uno de los instrumentos normativos que pueden ser emitidos por el

Presidente de la República a efecto de determinar si existe deficiencia en dicho proceso.

1.1.4. Justificación e importancia de la investigación

- Justificación

La presente investigación se sustenta teóricamente en la teoría de los derechos humanos y la teoría de los derechos fundamentales que fueron reconocidas en nuestra Constitución, especialmente en lo que respecta al disfrute del tiempo libre y al descanso como derechos relacionados a las relaciones de trabajo será estudiado como derecho del trabajador.

Es por ello que, esta investigación buscará contribuir con el propósito de mejorar la técnica legislativa del poder ejecutivo y pretende esbozar las premisas para un argumento que promueva una ampliación del ámbito de aplicación de este novedoso derecho tal como fue regulado, con observancia al avance en la usanza de las TIC.

Con respecto a la justificación práctica de la presente investigación, podemos decir que esta encuentra sentido en la descripción de los dispositivos de la técnica legislativa que puede usados por el ejecutivo (Decreto de Urgencia, Decreto Supremo), para regular primigeniamente el derecho a la desconexión digital, estableciendo sus primeras características y la pertinencia de su regulación, asimismo en la reciente Ley del Teletrabajo, por lo que se buscará describir además la situación de vulnerabilidad en la que una persona presta su trabajo en el siglo XXI, que se desempeña en la modalidad presencial y cuya situación no sería protegida por este novedoso derecho, en tanto el ámbito donde se aplicará solo resulta para el trabajo remoto y teletrabajo, dicha situación pone en un grave escenario de desprotección al no tener amparo en los alcances de la norma.

- **Importancia**

Sobre la importancia de la presente investigación, debemos indicar que, sus resultados pondrían en jaque el reconocimiento de este novedoso derecho, el cual pertenecería a todos los trabajadores sin importar la modalidad que cumplan, toda vez que fuese regulado primigeniamente para un ámbito de aplicación específico -solo para el trabajo remoto- y de acuerdo a las limitaciones del D.U. N.º 026-2020, y con la dación de la ley del teletrabajo reiteraría su posición restrictiva al no contar a la modalidad presencial, como forma de trabajo incluida en el ámbito de aplicación, a fin de velar por su protección, en razón del avance de las TIC en las relaciones laborales modernas, por lo que resulta imperante una nueva regulación que tenga mayores alcances para la adecuada regulación de este nuevo derecho.

Siendo esta investigación beneficiosa consideramos que, al existir aún pocas investigaciones sobre este novedoso derecho, por lo que la investigación serviría como un valioso antecedente y una base teórica que sirva de referencia para futuras investigaciones respecto aspectos relevantes de su regulación y su verdadera dimensión, así como su mejora en atención a la progresividad del derecho y las nuevas situaciones que podrían darse a futuro debido al cambio de las relaciones laborales modernas.

1.2. Enunciado del problema

¿La legislación del derecho a la desconexión digital, por su forma de regulación y ámbito de aplicación, asegura una protección efectiva a los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar si la legislación del derecho a la desconexión digital, por su forma de regulación y ámbito de aplicación, garantiza la protección efectiva de los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas

1.3.2. Objetivo específico

- a. Descubrir si los dispositivos normativos usados para la regulación del derecho a la desconexión digital garantizan la protección efectiva de los trabajadores.
- b. Analizar si el limitado ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital, solo para el trabajo remoto y teletrabajo, garantiza la protección efectiva de los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas
- c. Desarrollar la adecuada forma de regulación y ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital para garantizar la protección efectiva a los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas.

1.4. Formulación de la hipótesis

La legislación peruana del derecho a la desconexión digital, tanto en su forma de regulación como en su ámbito de aplicación, NO asegura una protección efectiva a los trabajadores, siendo necesaria ampliación a la modalidad de trabajo presencial, en razón de las novísimas relaciones laborales ligadas al avance de las tecnologías de información y comunicación.

1.5. Variables

1.5.1. Variable independiente

Legislación del derecho a la desconexión digital

1.5.2. Variable dependiente

Adecuada protección efectiva a los trabajadores

1.6. Estructura del trabajo (del marco teórico)

Esta investigación está estructurada en tres capítulos de la manera que sigue:

En el capítulo primero que tiene la denominación Generalidades, con ello se dará la base necesaria para poder identificar los alcances de este nuevo derecho en la legislación peruana a fin de adentrarnos más con el progreso del trabajo.

Posteriormente, en el capítulo subsiguiente denominado: Uso del Decreto de Urgencia para el reconocimiento de un derecho: El caso de la regulación primigenia del derecho a la desconexión digital, tal como indica su nombre, buscará enfocarse en identificar la pertinencia del instrumento utilizado para la dación de tan importante derecho asimismo evalúa si se cumplen con los requisitos para su utilización.

Finalmente, el último capítulo se denomina: ¿Desconexión digital solo para el trabajo remoto? Análisis del ámbito de aplicación desde la perspectiva de la creciente influencia de las TICS en las relaciones laborales actuales, con el cual, se podrá abordar las condiciones de las relaciones laborales actuales y esbozar una propuesta de legislación del derecho a la desconexión digital en el Perú.

1.7. Breve descripción de los métodos empleados, tipo de investigación y del diseño de la investigación

En el presente trabajo, se procedió a utilizar el método descriptivo – cualitativo, usando también el método inductivo, ya que tal como señala Hernández, Fernández y Baptista (2010) esta forma de investigar se resalta por tener inicio en una teoría de índole particular, después esta es cotejada con el empirismo para ratificar si es apoyada por los

hechos y en el proceso se desarrolla una teoría congruente con lo que se observa y registra (p. 08), como también el método dogmático, tal como refiere Ramos (2000)

Se circunscribe al pensamiento al derecho como ciencia, en tanto una variable de tipo independiente tendrá autosuficiencia técnica y metodológica, en caso una tesis de grado se inspire en este método podrá recurrir a las fuentes formales como el derecho comparado, la jurisprudencia y la doctrina respecto al análisis que se le da al derecho a la desconexión digital y si es solo aplicable para trabajadores que ocupen la modalidad de trabajo remoto o caso contrario podría tratarse de un derecho de amplia protección a los trabajadores que desempeñen otras modalidades de trabajo.

No obstante, el uso del método hermenéutico también fue parte de la investigación, en tanto la observación de fenómenos facticos y su posterior interpretación nos servirá para dar con el significado y el sentido. (Aranzamendi, 2013, p. 101).

Finalmente, es el método descriptivo, por el que se llega a un abordaje de tipo general necesario para la investigación como estrategia. En la presente investigación se empleará, principalmente, el Diseño de Investigación, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2014) tiene como finalidad descubrir y solucionar problemas de una colectividad (grupo, programa, organización o comunidad).

1.8. Breve descripción de la bibliografía empleada

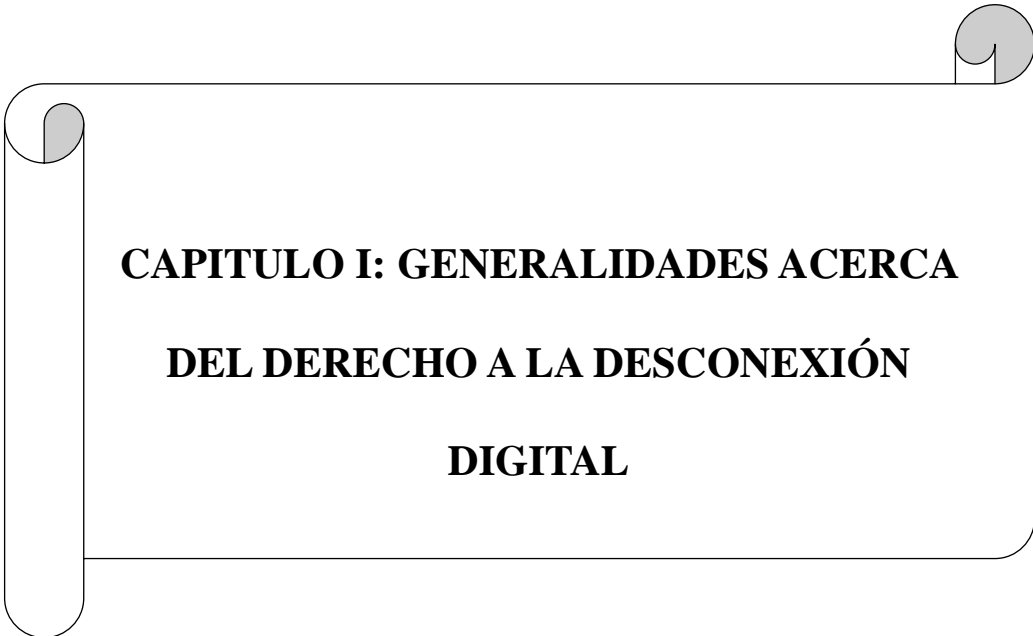
El trabajo se sustenta en la observación de nuestra realidad que ha sido materia de abordaje jurídico, en el cual logramos advertir que la técnica jurídica empleada por el Estado resulta antitécnica, además de que el ámbito de aplicación propuesta es reducido y entra en conflicto con las máximas del derecho del trabajo, razón por la cual surge el interés de esta investigación.

En lugar primero, se consultó la bibliografía necesaria, ya sea de manera virtual o física. Por otro lado, se procedió a realizar una selección y recopilación de información contenida en los repositorios de las diferentes universidades públicas y privadas,

En la segunda etapa se recolectarán la doctrina extranjera relevante tomando como premisas aquellos países donde este derecho tiene más duración en torno a su reconocimiento,; luego se seleccionará cuidadosamente la información para la instrumentalización teórica de los conceptos de las dimensiones e indicadores, haciendo uso de la técnica del fichaje y las anotaciones, así se podrá entender cada palabra relevante a nuestra investigación y reconocer a las importantes instituciones jurídicas que abordamos.

Finalmente, se seleccionará y recopilará la información contenida en las leyes de la actualidad vinculadas a la materia, como la carta magna de la nación, las leyes que dan cuenta de los diferentes regímenes laborales en el Perú entre otros, a fin de analizar la actual regulación referida a la desconexión digital, explorar las preeminencias, menoscabos, y procedimientos contenidas en las normas para la problemática; y luego en base a la información procesada proponer una regulación a este novedoso derecho con el objetivo de dotarla de mayor técnica legislativa en su forma de creación y dotar de mayor amparo a este novedoso derecho vinculado a la desconexión digital, se obtendrá información de reportes periodísticos sobre la materia y revistas actuales de investigación, con ayuda de las anotaciones. Esto con el propósito de sistematizarlas junto a la información obtenida de los libros para elaborar una propuesta viable, con fundamentos sólidos que sirvan para rebatir a la actual regulación del derecho estudiado.

II. MARCO TEÓRICO

A decorative graphic of a scroll with a black outline and grey shading on the rolled-up ends, framing the text.

**CAPITULO I: GENERALIDADES ACERCA
DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN
DIGITAL**

1.1. Antecedentes históricos del derecho a la desconexión digital

Es por medio del derecho del trabajo que se constituye una respuesta jurídica al fenómeno contractual entre dos partes que concurren en una relación jurídica económica de carácter contractual. Por una parte, el trabajador otorga su fuerza laboral a otro; y por contraparte, el empleador, es quien se beneficia dicha fuerza. (Boza, 2011)

Para el especial abordaje de este derecho tendremos como primer alcance su cercana e inseparable relación con el descanso, intrínsecamente ligada a una jornada laboral conformada por ocho horas, establecida en instrumentos internacionales y normatividad interna en el Perú.

A nivel internacional por la OIT que en su artículo 2° del Convenio N.º 1 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 señala que en las empresas tanto privadas como públicas y las dependencias de las mismas, cual fuera su naturaleza y solo con una excepción aquellos empleados que pertenezcan a una unidad familiar, la duración de su jornada no excederá las ocho horas día y cuarenta y ocho semanalmente, salvo se den las excepciones siguientes:

- (a) Se trate de personas con puestos de inspección, dirección o confianza
- (b) Se trate de ley, costumbre o convenio entre los sindicatos o los representantes de ambas partes sobre la duración del trabajo por debajo de las ocho horas, además de una disposición de competente autoridad, o convenio, también podría autorizar que se rebase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. Siempre que este exceso de tiempo no pueda ser mayor de una hora al día
- (c) Se trate de trabajos que se efectúen por equipos y su duración pueda sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, solo cuando el promedio de horas en la jornada, calculado para un período de tres semanas, o un período menor a ese, no sea más de ocho horas al día ni de cuarenta y ocho semanales.

Asimismo, el Convenio N. ° 30 de la OIT - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) 1939, refiere que las horas de trabajo deben ser entendidas como el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. Asimismo, dichas horas no serán mayores de cuarenta y ocho por semana y ocho por día.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 24 establece que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas”

El inciso d) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, establece que los Estados Partes en el presente pacto reconocen a todas las personas el derecho de gozar de condiciones laborales satisfactorias que garanticen el tiempo libre, su disfrute, la limitación de la jornada, las vacaciones y la remuneración de los festivos.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en el artículo 15 señala le pertenece a cada persona el derecho a descansar y, disfrutar de una honesta recreación, también de tener la oportunidad de emplear su tiempo libre como crea útil para su beneficio espiritual, físico o cultural.

De lo cual podemos desprender que a pesar de ser normas de carácter internacional contienen vacíos, sin embargo, puede establecer la visión de esa época. En el Perú, la evolución de la normativa en el tiempo, ha sido relevante para el desarrollo legislativo en conjunto con los términos jornada de trabajo o tiempo de trabajo. Las primeras regulaciones fueron de cara a la lucha obrera, que fue criminalizada pero que tuvo manifestaciones incluso antes del convenio N.º 1 OIT. Ante el empuje del proletariado, los patrones tuvieron que ceder.

El 10 de enero de 1913 -fecha histórica para la clase obrera peruana-, la empresa de Muelle y la Dársena del Callao aceptaba las ocho horas y demás reclamaciones. Pasado ese día, el presidente Billinghurst consagraba mediante decreto el triunfo de los trabajadores del puerto, y prometía enviar al parlamento una ley en proyecto que extendiera la nueva jornada de trabajo a todos los trabajadores asalariados. (Lévano, 2019)

En el año 1918, mediante la Ley 2851 se establece que las mujeres menores cuya edad oscile entre 14 y 18 años, tendrán una jornada de 8 horas al día y 45 horas semanales. Esto hará que la normatividad reconozca el derecho fundamental como un ámbito general que se deberá dar en el ámbito privado y estatal luego de un año, que en línea con la ratificación del Convenio 1 incorpora una referencia expresa en la Constitución de 1979.

Norma	Año	Contenido
Res. Suprema de 1913	10-01-1913	Fijo la descarga todos los días útiles en Bahía del Callao y en el Muelle Dársena desde las 7 a.m. hasta las 11 a.m. y de 1 p.m. hasta las 5 p.m.
Ley 2851	19-11-1918	Se regula el trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena, además el trabajo de las mujeres y los menores de 14 a 18 años, no será mayor de 8 horas diarias ni de 45 horas semanales.
Dec. Supremo del 15.01.19	15-01-1919	En el sector público y privado se fijó que el tiempo de trabajo será de 8 horas
Constitución de 1979	1979	Artículo 44: La jornada de trabajo es de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales. Puede reducirse por convenio o por ley. Todo trabajo realizado fuera de la jornada de trabajo se remunera

		<p>extraordinariamente. La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones del trabajo de menores y mujeres. Los trabajadores tienen por derecho a descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios. También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo.</p>
D.L. N.º 692	05-11-1991	<p>Los empleadores podían introducir modificaciones en la jornada y en el horario de trabajo siempre que se produjese en una negociación con los trabajadores o por medio de una resolución administrativa que lo aprobase.</p>
Decreto Ley N.º 25921	09/12/1992	<p>Se le otorga al empleador atribuciones para el cambio de turnos, siempre que se inicie en una negociación que aborde un acuerdo. Y si esta negociación sea infructuosa podría recurrir a la autoridad administrativa. Si en caso se producía silencio administrativo, entendía positivo y otorgada la solicitud.</p>
Decreto Ley	24/12/1992	<p>Primer decreto que reguló la jornada laboral disponiendo que esté conformada por las 8 horas diarias y 48 semanales y todo trabajo fuera de dicho límite sería remunerado de forma extraordinaria.</p>

N.º 26136		<p>Para esto se utilizaba la sobretasa mínima de 50% del valor de la hora ordinaria. También se contempló regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo o descanso, el límite por día de horas de laborales no era aplicable siempre y cuando en promedio de horas semanales no excediese las 48 horas.</p>
Constitución de 1993	15/06/1993	<p>La jornada ordinaria laboral es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, en su tope máximo.</p> <p>Les asiste a todos los trabajadores el derecho a disfrutar de descanso semanal y anual que serán remunerados.</p>
Ley 26513	28/07/1995	<p>El empleador tiene la potestad de modificar los turnos, horas o días de labor, de forma unilateral siempre que sea de necesidad del centro de trabajo y dicho accionar refiera criterio de razonabilidad.</p>
		<p>La jornada ordinaria de trabajo tanto para varones como para las mujeres mayores de edad será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales como tope máximo.</p> <p>El empleador podrá establecer jornadas compensatorias de trabajo con días en los que se labore por encima de la jornada u otras menor a esta, pero en ningún caso se excederá las 48 horas.</p>

Decreto	01/10/1996	Existe la facultad de reducir o ampliar el número de días de la jornada y no podrá exceder en promedio cuarenta y ocho horas semanales.
Legislativo		Con respecto a los centros laborales donde la jornada sea inferior a 8 horas diarias o cuarenta y ocho semanales, no se podrá ampliar la jornada cuando la reducción fue establecida mediante ley o convenio colectivo.
N.º 854		Elimina la sobretasa mínima de 25% por encima del valor de la hora ordinaria vigentes.

Cuadro N.º 1: Evolución normativa de la jornada de trabajo en el Perú adaptado de Avalos B. “Excepciones a la jornada laboral: límites y alternativas” (p.37)

1.2. Origen del derecho a la desconexión digital en el Perú

La conexión permanente sin respetar los descansos ha provocado el auge de este peculiar derecho siendo actualmente una necesidad, de tal forma que su regulación aporta como herramienta para la prevención de riesgos de tipo psicosocial. (Pérez, 2019)

1.2.1. Decreto de Urgencia N.º 127-2020

La norma busca promover el empleo formal motivando la contratación y preservación de puestos de trabajo, otorga a su vez un subsidio a empleadores, sin embargo, también establece según refiere medidas para garantizar la observancia de la jornada laboral y el disfrute del descanso, regulando el derecho a la desconexión digital, como una medida que a expectativa del Estado protegería a los trabajadores de los abusos del empleador durante la emergencia caracterizada por el desempeño de las labores mediante el trabajo remoto.

La norma está compuesta de dos partes medulares: la primera respecto al otorgamiento del subsidio y la segunda sobre el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, siendo la segunda parte la motivación de la presente investigación, Regulando mediante la incorporación de los incisos 18.1.4, 18.1.5 y 18.1.6 al numeral 18.1 del artículo 18 del D.U. N.º 026-2020, los que quedan resumidamente en los términos siguientes:

Disposición Complementaria Modificatoria

Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador

18.1.	Obligaciones del empleador
18.1.4.	Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, mediante el cual, este trabajador podrá 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.
18.1.5.	El empleador no podrá obligar al trabajador a que realice tareas o coordinaciones de índole laboral durante el tiempo de descanso o desconexión digital. Respecto a los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión será de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.
18.1.6.	Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR emitirá disposiciones complementarias

Elaboración propia

1.2.2. Decreto Supremo N° 004-2021-TR

Disposición Complementaria Modificatoria

Artículo 9-A. Derecho a la desconexión digital

9-A.1	<p>Refiere que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. Es decir, el empleador ya sea entidad o empresa, no podrá exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de índole laboral, durante el tiempo de desconexión digital, salvo mediante acuerdo con el trabajador para laborar en sobretiempo o concurran las circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor.</p>
9-A.2	<p>El empleador no estará prohibido de usar los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador. Debe entenderse entonces que solo opera la facultad del trabajador de no verse en la obligación de responderlos.</p>
9-A.3.	<p>El tiempo comprendido en la desconexión será entre término de jornada de trabajo y el inicio de la siguiente. Si durante ese tiempo, el empleador y el trabajador acuerdan que este último realice alguna tarea o coordinación de carácter laboral, o concurren las circunstancias fuera mayor o caso fortuito</p>

<p>9- A.4.</p>	<p>Los días de descanso semanal, días feriado, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral también son considerados tiempo de desconexión.</p> <p>La realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral en los días de descanso semanal o días feriados se consideran trabajo efectivo y se paga o se compensa.</p>
<p>9- A.5.</p>	<p>Para aquellos trabajadores de dirección que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y/o que prestan servicios intermitentes, el tiempo de desconexión será de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas por lo menos, además de, entiéndase así, los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.</p>

Elaboración propia

Asimismo, la norma incorpora la Décima Disposición Final y Transitoria al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en adelante RLGIT, Ley N. ° 28806, aprobado por D.S. N. ° 019-2006- TR, refiere:

Modificación al RLGIT de la Ley N. ° 28806, aprobado por Decreto Supremo N ° 019-2006- TR	
Décima. Infracción grave	Ejercer coerción sobre el trabajador o incurrir en actos dirigidos a intimidarlo para la realización de tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de índole laboral, a través de cualquier equipo o medio informático, de telecomunicaciones o análogos, o a mantener activos dichos medios durante el tiempo de desconexión digital.

1.2.3. Descanso interjornada de la ley de trabajadoras y trabajadores del hogar como antecedente al derecho de desconexión digital en el Perú

D.S. N. ° 009-2021-TR, D.S. que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (17/04/2021)

Entre los aspectos más relevantes del referido reglamento encontramos en el artículo 29 que regula el derecho a un lapso mínimo de descanso diario, entendido como descanso inter jornada, solo para aquella persona trabajadora del hogar con residencia en dicho hogar, de acuerdo a la siguiente redacción.

Reglamento de la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2021-TR	
Artículo 29.- Derecho de la persona trabajadora en el hogar con residencia en el hogar a un periodo mínimo de descanso diario	Además de los derechos y beneficios reconocidos en la Ley, la persona trabajadora del hogar con residencia en el hogar tiene derecho a un descanso mínimo de doce (12) horas continuas, entre el final de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente.

Este aspecto en buena cuenta es un antecedente de la desconexión digital en el Perú, debido a que establece una cantidad mínima de horas continuadas de descanso, lo que es a la dación de la norma, una desconexión digital para las trabajadoras y trabajadores del hogar, expresa en el reglamento de su Ley.

1.2.4. Reglamento Nacional de Administración de Transporte

D.S. N.º 017-2009 – MTC, D.S. que aprueba el Reglamento Nacional de Administración de Transporte, en adelante RENAT. (22/04/2009)

El reglamento tiene por objeto regular el servicio de transporte terrestre de personas y mercancías de conformidad con los lineamientos previstos en la Ley, donde podemos determinar aspectos vinculados a una desconexión laboral para ese tiempo desconocida, sin embargo, las jornadas máximas establecen un parámetro de la misma, un antecedente de este derecho.

RENAT

Art.30.- Jornadas máximas de conducción

30.1.	La determinación de las jornadas máximas de conducción tiene por fin establecer estándares de seguridad
30.2.	<p>Los conductores de vehículos destinados a la prestación del servicio de transporte público de personas, de ámbito nacional y regional, no deberán realizar jornadas de conducción continuas de más de cinco (5) horas en el servicio diurno o más de cuatro (4) horas en el servicio nocturno.</p> <p>La duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de diez (10) horas en un período de veinte y cuatro (24) horas, contadas desde la hora de inicio de la conducción en un</p>

	servicio ¹ .
30.4.	En el servicio de transporte regular y especial de personas de ámbito nacional, cuando el tiempo de viaje supere las veinte (20) horas, el transportista deberá tomar las previsiones para contar con un tercer conductor habilitado que permita que se cumpla con las jornadas máximas de conducción. Este tercer conductor podrá tomar la conducción del vehículo en un punto intermedio de la ruta.
30.5.	En el servicio de transporte regular de personas, de ámbito nacional y regional, cuando el tiempo de viaje sea menor a cinco (5) horas, el tiempo de descanso entre cada jornada de conducción será no menor de una (1) hora. En ningún caso se podrá superar el tope de la duración acumulada de jornadas previsto en el presente artículo. En caso que el tiempo de viaje sea menor de dos (2) horas, el tiempo de descanso entre cada jornada de conducción será no menor de treinta (30) minutos.
30.6.	Excepcionalmente se permite la extensión de la jornada máxima de conducción establecida en el numeral 30.2 del presente reglamento, en caso de accidente, avería, retraso imprevisto, perturbación del servicio, interrupción del tránsito o fuerza mayor.
30.7.	Para efectos de este Reglamento, se entiende por jornada de conducción el tiempo dedicado a dicha tarea durante el tiempo de circulación del vehículo.
30.9	Los conductores de vehículos destinados a la prestación del servicio de transporte público regular de personas de ámbito provincial, no

¹ Texto modificado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N.º 006-2010-MTC, publicado el 22 enero 2010.

deberán realizar jornadas de conducción efectiva continua de más de cinco (5) horas, y deberán gozar de un tiempo de descanso entre cada jornada de conducción no menor de una (1) hora; en caso que la jornada de conducción efectiva sea menor de dos (2) horas, el tiempo de descanso será no menor de treinta (30) minutos. La duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de diez (10) horas en un período de 24 horas.

Elaboración propia

En lo que respecta a los artículos 30.2 y 30.9, referidos al descanso interjornada de los conductores, estos dispositivos estuvieron suspendidos por algunos periodos disponiendo que la duración acumulada de jornadas de conducción no exceda de doce (12) horas en un periodo de 24 horas, tal como se indica a detalle:

Art. / Disp.	Decreto Supremo	Fecha Publicación	Periodo de suspensión
Art. 2	Decreto Supremo N.º 025-2017-MTC	28.12.2017	Se suspende hasta el 31 de diciembre de 2018, la aplicación de los numerales 30.2 y 30.9 del presente artículo, relacionada a la jornada máxima diaria acumulada de conducción, la misma que hasta esa fecha quedará establecida en doce (12) horas en un periodo de veinticuatro horas
Segunda	Decreto	10.11.2019	Se suspende hasta el 30 de abril

Disposición Complementaria Final	Supremo N.º 034- 2019-MTC		de 2020, la aplicación de los numerales 30.2 y 30.9 del presente artículo, relacionada a la jornada máxima diaria acumulada de conducción, la misma que hasta esa fecha quedará establecida en doce (12) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas
Art. 6	Decreto Supremo N.º 016- 2020-MTC	18.07.2020	Se suspende hasta el 9 de setiembre de 2020, la aplicación de los numerales 30.2 y 30.9 del presente artículo, relacionada a la jornada máxima diaria acumulada de conducción, la misma que hasta esa fecha queda establecida en doce (12) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas.
Art. 3	Decreto Supremo N.º 028- 2020-MTC	19.12.2020	Se prorroga la suspensión hasta el 30 de junio de 2021, la suspensión de la jornada máxima diaria, la misma que hasta dicho momento queda establecida en doce (12) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas;

Art. 4	Decreto Supremo N.º 014- 2021-MTC	03.03.2021	Se prorroga la suspensión hasta el 2 de setiembre de 2021, la misma que hasta dicho momento queda establecida en doce (12) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas;
--------	--	------------	--

Elaboración propia

1.3. Casos emblemáticos

1.3.1. Francia y el Caso Renault

Antonio era un ingeniero de 39 años que trabajaba en un centro de pruebas de la empresa Renault y se suicidó en octubre de 2006. Su familia ha presentado una demanda culpando a la empresa de provocar el estrés que terminó promoviendo que el trabajador saltara por una ventana del quinto piso del edificio de donde se desempeñaba. El suicidio de Antonio no es el único, pues ya ocurrieron tres suicidios en menos de seis meses en el mismo centro de investigación técnica.

Los sindicatos se vieron obligados a diseñar ocho nuevos modelos al año, el doble que antes, sin aumentar el número de afiliados. Esto obligó a los ingenieros a trabajar 12 horas al día e incluso llevarse trabajo a casa. (Martin, 2010)

1.3.2. Japón - Caso Dentsu

Matsuri Takahashi pasó más de medio año en la agencia de publicidad más grande de Japón y la quinta agencia más grande del mundo. La joven de 24 años saltó a la habitación de su empresa el pasado diciembre de 2015 después de trabajar 20 horas al día y más de 100 horas extras durante meses. Advirtió en redes sociales que tomaría una

decisión fatal. Minutos antes de tomar la decisión de suicidarse, le envió un correo electrónico a su madre para absolverla y se preguntaba por qué las cosas tenían que terminar así.

Esto es conocido como 'karoshi' o también denominada la muerte por extenuante trabajo que pone en vilo a la sociedad japonesa, este hecho provocó la renuncia del presidente de la empresa Dentsu Sr. Tadashi Ishii que se disculpó y anunció su dimisión tras reconocer que no había logrado "proteger a los empleados jóvenes del exceso de trabajo".

Matsuri solía regresar a casa a las 5 a. m., y la oficina de inspección laboral descubrió en septiembre que su empresa había tergiversado el número de horas extras, mostrando de forma clara que fue el trabajo en exceso provocó el suicidio.

Una investigación encontró que unos 30 trabajadores habían sido obligados a trabajar horas extras más allá del límite legal de 100 horas por mes.

El Ministerio de Trabajo planea presentar una demanda contra la empresa por la muerte de Matsuri, acusándola de violar las normas laborales y de ser legalmente responsable. La empresa es conocida por ejercer presión sobre sus empleados. La primera víctima oficial en el caso karoshi fue uno de sus empleados. En 1991, Ichiro Oshima de 24 años se suicidó, después de trabajar sin parar durante un año y medio y dormir unas dos horas. La empresa alegó que esto se debía a que la víctima tenía problemas de índole personal. (Martin, 2010)

1.4. Regulación en otros países

1.4.1. Francia

Código de Trabajo Frances, Ley Francesa N.º 2016-1888

En medio de la regulación de la negociación anual de igualdad profesional entre varones y mujeres incluyen a las modalidades del pleno ejercicio del derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de regulación de dispositivos digitales, esto con el fin de procurar un respeto al descanso y a las vacaciones, a la vida familiar y personal.

En caso no exista acuerdo, el empleador deberá elaborar una política de actuación sobre esto, donde deberá definirse la forma de ejercitar el derecho a la desconexión a todos los trabajadores sin importar si sean de mando intermedio o de dirección u obrero.

1.4.2. España

El grupo parlamentario confederal del partido Unidos Podemos exterioriza la propuesta de ley del derecho a la desconexión laboral a la Comisión de Empleo y Seguridad Social en la cual insta a su gobierno a impulsar una regulación de una norma con aquellos usuarios o llamados también agentes sociales del uso de las TIC fuera de la jornada de trabajo, buscando que no se utilice los medios electrónicos a disposición del empleador para hostigar el descanso necesario, y garantizar la seguridad y salud en el trabajo

También insta a crear el plan de uso de las TICS para educar al empleador y a los trabajadores respecto al uso de estas herramientas y las limitaciones de su uso.

Del mismo modo insta a que se creen indicadores que permitan medir el estrés laboral, que estará a cargo del Instituto Nacional de Estadística.

Buscan derogar la ley 3/2012 e impulsar la realización de un estudio que verifique si el uso excesivo de las TIC podría causar daños como la dependencia o una adicción.

- Convenio colectivo del grupo axa seguros, el grupo axa en España y el sindicato con mayor representación entre los trabajadores, comisiones obreras (ccoo), firmado el 18 de julio de 2017.

Tanto los trabajadores como el empleador acuerda mediante el presente convenio que existe una imperante necesidad en abordar el derecho a la desconexión digital, del mismo modo acuerdas que debe ser atendido una vez culminada la jornada de trabajo. AXA reconoce por su lado, el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensaje profesionales fuera de su horario de trabajo.

Del mismo modo refieren en su contenido que el derecho a la desconexión digital se encuentra presente en la LOPDGDD (Ley de protección de datos personales) de 2018 en su artículo 88 y en la normativa de teletrabajo. También se regula el derecho a la desconexión digital en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 20 bis y en el artículo 18 de la Ley del Teletrabajo, que remite al artículo 88 de la LOPDGDD, pero pese a ese marco legal, no ha terminado de darse en las empresas y muchas compañías no tienen protocolo de desconexión digital. (Sánchez, 2023)

Para esta norma tantos trabajadores en los que incluyen a los empleados públicos gozarán del derecho a la desconexión digital a fin de garantizar el respeto al tiempo de los trabajadores y su derecho a descansar, entendida la misma que fuese externa al tiempo de trabajo legal.

El empleador, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores, que se llevará a cabo solo después de una audiencia con los representantes de los trabajadores, incluyendo a aquellos que ocupen puestos directivos, donde se definirán las modalidades del ejercicio real del derecho a la desconexión y las acciones de formación para evitar la fatiga y el estrés laboral.

Finamente, se acuerda mediante convenio que la desconexión digital estará presente tanto en el trabajo presencial como en el trabajo a distancia, dentro y fuera

del domicilio asignado para usos laborales supeditadas a las herramientas tecnológicas.

1.4.3. Chile

- **Proyecto iniciado en moción de los diputados señores Campos, Andrade, Auth, y otros, que “modifica el código del trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral”. (Boletín N.º 11110-13)**

El proyecto refiere la incorporación de las siguientes modificaciones al Decreto con fuerza de ley N°1 de 16 de enero de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo: Incorpórese el derecho a la desconexión. Referido a NO SER requerido por el empleador para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo.

1.4.4. Uruguay

- **Proyecto de ley sobre el derecho del trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral, presentado por el senador Bordaberry**

Este proyecto de ley establece como un derecho del trabajador el poder desconectarse, fuera del horario laboral y durante el goce de su licencia.

Y por dicho término “desconectarse” debe entenderse que se ejercita el pleno derecho a la desconexión de los dispositivos tecnológicos y el uso de TIC con el objetivo de garantizar el respeto del tiempo de descanso de los trabajadores fuera del horario laboral y durante el goce de la licencia.

A su vez refiere que dicho derecho no es absoluto y podrá cesar en determinados casos (tales como notificaciones, citaciones, urgencias manifiestas) conforme a las condiciones y pautas que establecerá en la reglamentación.

Las entidades y empresas podrán acordar y regular mediante sus representantes, un protocolo que defina condiciones y límites para la desconexión, en función de las necesidades de cada institución y empresa. Para esto se podrá redactar un protocolo de desconexión digital con las reglas y especificaciones, fijando las modalidades del pleno ejercicio del derecho a la desconexión del trabajador

1.4.5. Argentina

- **Proyecto de ley sobre la desconexión digital fuera de la jornada laboral presentada por el senador Omar Schild**

Queda prohibido para todo el ámbito de la provincia de Entre Ríos la conexión mediante dispositivos digitales de las empresas y los Estados Provincial y Municipales con los trabajadores fuera de la Jornada Laboral de éstos.

Define a su vez que las empresas y los Estados Provincial y Municipales van a poner en marcha mecanismos de regulación para que no se utilice las TIC fuera del ámbito laboral, en el plazo de noventa (90) días de aprobada la presente Ley. El Poder Ejecutivo se encargará de dictar el reglamento de la ley.

1.5. Desconexión digital

1.5.1. Definición

El derecho a la desconexión digital, debe ser entendido como un derecho subjetivo, como la atribución de un trabajador para desconectarse a todo dispositivo electrónico por ejemplo el correo electrónico, WhatsApp, teléfono inteligente u otros, fuera de la jornada laboral o en periodo de descanso o en periodo de vacaciones, de esta forma no recibir comunicación de su empleador para realizar actividades de índole laboral. (Pérez, 2019)

En esa línea, podemos decir que el derecho a la desconexión laboral o también llamada desconexión digital es una facultad que tienen los trabajadores a no atender asuntos relacionados a trabajo durante el tiempo de descanso u ocio. (Benito, 2017)

En resumen, es un derecho de carácter instrumental, cuyo objetivo es proteger a otros derechos fundamentales del trabajador, para protegerlo de las injerencias o agresiones que puedan derivarse de un abuso de su uso de aquellos medios tecnológicos de comunicación. (Sanguineti, 2021)

1.5.2. Principios y derechos

- Los principios del derecho del trabajo

Los principios son guías o directrices que informan e inspiran a las normas y que ofrecen soluciones de forma directa o indirecta y sirven en diversas fases no previstas en la normatividad. (Plá, 1978)

Definido sea el término principio en el derecho del trabajo, es menester dejar sentado que los principios generales del derecho no podrían verse duplicados en los principios propios de una disciplina, debido a esa nomenclatura denota su amplitud. Por lo que en la rama del Derecho laboral se aplicarían principios exclusivos que pueden no servir para otras ramas del derecho. (Plá, 1978)

A su vez se ha debatido en doctrina si la plasmación de los principios en normas resulta indispensable para la practica legislativa, según (Neves, 2009) es más bien recomensable que se plasmen, debido a que reforzaría la norma en cuestión, solo si se haria de forma que no limitase sus alcances.

- **Irrenunciabilidad de los derechos**

La norma máxima del Perú, su constitución, en su artículo 26° numeral 2 señala el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley.

Ahora bien, un acto de renuncia según la RAE es la dejación o dimisión voluntaria de algo que se posee, o del derecho a ello, es decir solo un titular podría renunciar a algo.

Al respecto corresponde un análisis del derecho del cual se pretende su Irrenunciabilidad, cómo nace el mismo a través de una norma que podría ser de naturaleza imperativa o dispositiva, pudiendo en el primer caso ser una norma fija y en el segundo su titular decidir sobre el mismo, siguiendo una lógica de normas mínimas, a las que está sujeto el derecho del trabajo. (Neves, 2009)

Al respecto son bastos los fallos judiciales que buscan evidenciar esta irrenunciabilidad plasmada en la constitución sancionando su invalidez, tal como el Exp. N° 2906-2002-AA: “Frente a los actos propios que pueda tener un trabajador es la constitución la que se encarga de proteger al trabajador, siempre que se pretenda ejercitar una renuncia a beneficios o derechos que les fueron conferidos mediante constitución y norma, con esto obstaculizamos que por amenaza, violencia o desconocimiento u otra se perjudique al trabajador.

En resumen, es este principio se prohíbe los actos de disposición que haga alguien en posición de titular de algún derecho siempre que recaiga en derechos nacidos en la norma, a su vez declara invalida la transgresión de esta regla.

- **Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades**

Nuestra constitución refiere que el derecho a la igualdad frente a la ley y el deber de no ser discriminado en razón de que tenga su inicio en el origen, raza, ,

religión, opinión, sexo, idioma, condición económica de cualquier otra índole, es esta cercanía aparente entre los términos “igualdad” y “no discriminación” es este aspecto sirve para dar da pie a la distinción que refiere el maestro Pla en referir que el principio de no discriminación es una versión modesta del principio de igualdad y este último resulta más amplio y ambicioso. (Plá, 1978)

Podemos estar entonces en dos aspectos

- **Igualdad de trato e igualdad ante la ley**

El maestro Neves propone la posición de que la igualdad frente la ley es básicamente referida a la acción del Estado, en lo que refiera a su actividad de índole legal, administrativa y jurisdiccional (García, 2010), por esto partir de la idea que todos nos sometemos de forma igualitaria a las normas y todos tienen idéntico derecho a percibir la protección de dicha norma reconoce, deberá concluir en que lo que al final se propugna es la igualdad de aplicación de la ley más que una igualdad de trato propiamente dicha.

La igualdad del trato según Javier Neves vincularía a la autonomía privada en sus diversas exteriorizaciones, normativas o no normativas. Esto deberá entenderse en la prohibición de las decisiones de carácter unilateral que impidan el ejercicio de un derecho protegido por el derecho laboral.

El Convenio Internacional de Trabajo 111 define la discriminación como cualquiera sea la preferencia, exclusión o distinción que se tenga y que como consecuencia se proceda a anular o alterar la igualdad en el empleo y la ocupación; esta discriminación llamada así por el instrumento internacional también se ve reflejada en nuestro ordenamiento interno.

- Discriminación inversa o el trato desigual autorizado

Referido avance que significó cambiar el nombre “igualdad de trato” por igualdad de oportunidades” ahora estipulado en nuestra Constitución, envuelve a su vez y no siempre que deba darse un trato similar a todos, sino también implica que deberá tratar igual a los iguales y tratar desigual a los desiguales, debido a que al contexto empírico manifiesta los contrastes entre los sujetos mismos portadores de este derecho.

Al respecto Pla opina que la dignidad resulta lo primordial del ser humano, y que esta dignidad si es la misma para todos, cualesquiera sean las peculiaridades de cada individuo. Este trato diferenciado que parece abrirse campo, sin embargo, este solo deberá justificarse en razones objetivas

- In dubio pro operario

Refiere a la forma de interpretación de normas que tienen cierta obscuridad respecto a su interpretación correcta, optando siempre por aquella interpretación que resulte más favorable hacia el trabajador, esta selección deberá conceder más ventajas.

Este principio llega a nuestra regulación en reseña a la antigua regla del Derecho Romano denominada in dubio pro reo, en el que se exige la interpretación más favorable cuando se está ante una norma que deviene en incierto e indeterminada. La resolución del Exp. N° 0008-2005-AI refiere a este principio como la generalidad de duda insalvable deber ser comprendida como la imposibilidad de ser resuelta la misma usando la técnica hermenéutica.

Para darse, se deberá seguir algunas reglas de operación de este principio son las siguientes:

- Presencia de norma que, dado el alcance de la interpretación en el proceso, otorga sentidos varios.
- Impedimento de tipo lógico y axiológico de llevar a cabo una interpretación bajo cualquier método validado por la normatividad.
- Obligación de que se preserve el sentido que aborde mayores beneficios a la parte trabajadora.
- Imposibilidad de que el operador pueda integrar la norma, debido a que no podrá reemplazar la voluntad del mismo, solo otorgar el sentido que resulte más favorable a la parte trabajadora.

Ante cierta incertidumbre si las normas jurídicas hechas con un sentido de generalización que devengan en obscuras darían pie a la aplicación de este referido principio, podemos referir desde la posición del autor que la técnica legislativa usada a pesar que lo pretenda no podrá abarcar todos los supuestos de hecho posible, sin embargo se deberá agotar todos los mecanismos de interpretación (métodos de interpretación), sin obtener respuesta definitiva para abrir paso a la aplicación del principio de interpretación que sea más propicio hacia el trabajador.

1.5.3. Proyectos de ley en el Perú

El derecho a la desconexión digital se ha adherido a la normativa peruana en mérito al D.U. N.º 027-2020, cuya Disposición Complementaria Derogatoria, modificó el artículo 18 del D.U. N.º 026-2020. (Mogollón, 2020)

Anteriormente a su regulación primigenia no se aperturó el espacio para el debate referidos derecho a la desconexión digital, siendo su única aparición en un texto del tipo proyecto de ley de forma muy somera y genérica no refiriéndose a ella como un derecho o garantía, tal como sigue:

Proyecto de Ley N° 5408/2020-CR, bajo el nombre “Nueva Ley que regula el Teletrabajo”, de fecha 02 de junio de 2020 presentada por el Congresista Manuel Aguilar Zamora, resulta interesante para la investigación lo pertinente al articulado 9°, en los que claramente señala que para el caso del teletrabajo se respetará este derecho garantizando el tiempo en el cual no será una obligación para el trabajador responder a requerimientos, órdenes y/o comunicaciones además establece que este lapso será de doce horas continuadas como mínimo respecto a veinticuatro horas.

Si bien este texto propuesto carece de algún nivel de contenido que refuerce la esencia de la desconexión digital como derecho, si menciona los aspectos nocivos como la hiperconectividad a las que estamos expuestos con las TICS, solo que lo abarca solo en una modalidad de trabajo denominada teletrabajo.

Esta propuesta además de resultar riesgosa, pues otorga la potestad al empleador de exceptuar a un teletrabajador de la restricción de jornada de trabajo, si en caso se encontrase fuera de supervisión o control; lo que podría abrir el espacio a interpretaciones antojadizas que tengan por finalidad aprovechar la extensión de jornada para algunos trabajadores, del mismo modo, establece un periodo mínimo que deberá respetarse.

La posición que defiende la presente tesis es a favor de la regulación en un dispositivo propio y que tenga un contenido mayor; que defina sanciones claras por respecto a su posible vulneración; dado que este es el punto donde flaqueasen las regulaciones internacionales que vimos y resulta necesario en el contexto del país.

1.6. Derechos fundamentales de los trabajadores

La idea de derecho que inculca una sociedad política de tipo personalista, constituye a la ideología de los derechos humanos y a su vez una idea de Estado

instrumentalista se estará organizada mediante un sistema o régimen político democrático, asegurando y otorgando una seguridad sociológica a los derechos. (Nogueira, 2003, p.9)

La afirmación del derecho fundamental del trabajo contiene la obligación a que este se ejecute en contextos y condiciones que sean dignas, no pudiéndose, contrario sensu, darse su realización en el contexto de condiciones degradantes que violenten la dignidad humana, por lo que se dará en un espacio donde se cumpla un estricto respeto a las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

- **Teoría de los derechos fundamentales**

Los derechos humanos existen y equivalen, según Truyol y Serra, a respaldar también a los derechos fundamentales, aquellos que ostenta un hombre por su propia condición de hombre, entendiéndose como naturaleza y dignidad; que serán inherentes y garantizados. (Nogueira, 2003, p.36)

Los derechos fundamentales de la persona humana tanto en su comunidad como individualidad, les pertenecen en razón a su propia naturaleza, los mismos que deberán ser respetados por el Estado y sus normas. (Nogueira, 2003, p.37)

En ese aspecto, el uso de las TIC, empleadas de forma desmedida obliga al trabajador a que procure una prestación de trabajo fuera de su jornada de trabajo, afectando un derecho a un trabajo digno debido a que se daría en condiciones contrarias a la salud y al descanso.

- **Teoría de los derechos laborales específicos e inespecíficos**

Son reconocidos expresamente en una norma, tienen nombre propio, y se establece el momento de aplicación de los mismos. Los derechos inespecíficos, derivan de aquellas facultades o derechos inherentes al ser humano por su sola condición de tal, se requiere de una interpretación teleológica, no están expresamente señalados en el texto normativo de materia laboral, pero sí en nuestra

constitución, e incluso en tratados y normativa internacional (derechos fundamentales).

Este nuevo paradigma de los derechos fundamentales dentro del Derecho Laboral, encamina al Estado a realizar un control constitucional, y faculta al trabajador a exigir la protección y cumplimiento de sus derechos, aún si se encuentra en un estado de subordinación. Por ende, la finalidad del Estado como tal y del Derecho Laboral, es mantener una proporción entre los derechos del empleador, como del trabajador, la existencia de un equilibrio, relaciones laborales que acaten y respeten las formalidades establecidas por el ordenamiento jurídico.

Los derechos inespecíficos derivan de la constitución y que son de carácter general, por lo que, no específicamente son derechos de materia laboral, sin embargo, los trabajadores, en el ámbito de las mismas relaciones de trabajo adquieren un contenido o dimensión laboral. (Palomeque, 2001, p.59)

Así, la discusión de los derechos inespecíficos no proviene de cambios en la normativa constitucional sino en una recreación interpretativa de las mismas normas reconocidas ya hace algún tiempo” (Cortez, 2004, p.63)

1.6.1. La jornada de trabajo

La jornada es el lapso que transcurre de forma mensual, semanal o diaria en el que el trabajador se encuentra a la disposición que tenga el empleador, con el fin de prestar su fuerza de trabajo según este exija. (Castillo et. al, 2022)

La jornada laboral que establece nuestra carta magna guarda relación con el Convenio N.º 1 de la OIT, disponiendo que serán 8 horas diarias o 48 horas semanales, en su máximo.

Dado que esta jornada legal constituye un máximo de derecho necesario, la jornada de cualquier empresa, establecida por ley, convenio o decisión unilateral del empleador puede ser igual o inferior a la máxima de 8 horas diarias ó 48 a la semana. En los años en los se otorgue una jornada menor a la legal y que se dé de forma posterior, esto en ninguna forma dará origen a que existe una disminución en la remuneración que percibía el trabajador, salvo se establezca pacto en contrario de forma expresa.

Respecto a la jornada de trabajo de los adolescentes que laboran como trabajadores dependientes se han establecido disposiciones especiales, reguladas en el D.S. N° 007-2002-TR

Del mismo modo existen trabajadores que están excluidos de la jornada legal máxima, habilitándosele tener una jornada superior a la ordinaria, estos casos son los siguientes:

- El personal de dirección, definido de esta forma por el art. 43° del D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)
- El personal que no se encuentra sujeto a fiscalización inmediata, es decir, los trabajadores que prestan sus labores o parte de las ellas sin supervisión inmediata de su empleador, o que lo hacen exteriormente a su centro de labores, acudiendo a este para dar cuenta de su trabajo o realizar las coordinaciones.
- El personal que presta servicios intermitentes en espera como vigilancia o custodia, entendido como aquel que regularmente cumple sus obligaciones de manera alternada, es decir, con lapsos de inactividad, en concordancia con el artículo 5°, D.S. N° 007-2002-TR y artículos 10° y 11°, D.S. N° 008-2022-TR

Se establece la llamada jornada laboral a partir de una facultad reconocida al empleador por el art. 9° del D.S. N° 003-97-TR, que puede definir cambios o modificar los

turnos, días u horas de labores, dentro de los criterios de razonabilidad y partiendo de las necesidades particulares del centro de labores.

Por lo que, la Ley de jornada de trabajo en adelante LJT propugna que las atribuciones del empleador serán siguientes:

- Instaurar la jornada ordinaria de labores, ya sea diaria o de forma semanal.
- Instaurar las jornadas compensatorias de labores, con el fin que en algunos días la jornada ordinaria se establezca de forma mayor y en otras, menores a las 8 horas, sin que la jornada ordinaria supere promediadamente a las 48 horas semanales.
- **Las horas extras**

El tiempo de trabajo extraordinario es el realizado de forma externa a la jornada ordinaria, diaria o semanal; o de la determinada jornada en el centro de labores. Para dicho efecto no podrán considerarse como horas extras al tiempo de los trabajadores para actividades distintas de las prestaciones luego de cerrada la jornada de tipo ordinaria.

Las reglas que regulan las horas extras en el Perú, se dan bajo algunas condiciones que detalla la normativa al respecto

El trabajo en calidad de sobretiempo se realizará de forma voluntaria para el trabajador, tanto su otorgamiento como su realización son a su vez voluntarios, no podrá exigirse al empleador el deber otorgarlo, ni al trabajador el deber de realizarlo), con lo cual esta prestación de labores deberá ser el resultado de un pacto de voluntades. Sin embargo, en caso de acreditarse que se realizaron horas extras en beneficio de la parte empleadora, aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que esta ha sido otorgada de forma tácita y fueron prestadas de forma voluntaria por el trabajador, por lo que corresponderá el pago de

horas extras. La acreditación de dicha voluntariedad se realizará a través de los sistemas inspectivos que tiene a cargo el MTPE, con los medios manuales o técnicos pertinentes y otros medios probatorios que estén previstos en la Ley N° 29497, Ley Procesal de Trabajo.

El trabajador que se encuentre en el eje de labores antes de la hora de entrada o permanece aún después de la hora de salida, se presume según dicta el artículo 7° de D.S. N° 004-2006-TR, que fuese el empleador el que ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo que permanecía del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable

En caso se logre demostrar que las horas extras realizadas por la parte trabajadora han sido forzadas por el empleador, este último deberá reconocer al trabajador una indemnización que equivaldrá al 100% del valor de la hora extra.

La prestación de las horas extras se vuelca en obligatorias para el trabajador, con la subsecuente que el empleador remunere la sobretasa establecida por ley, si en caso solo por excepción se recrea el caso fortuito y de fuerza mayor de un hecho imprevisible o inevitable, que haga necesaria dicha prestación.

- **Pago de la sobretasa**

Todo trabajo cuya realización comprenda la realización de más horas que las propias de la jornada diaria serán remuneradas de forma extraordinaria, el valor de dicha hora será fijada a partir de la remuneración ordinaria sumada a un 25% para las dos primeras horas y el 35% para las que sean restantes.

- **Horario de trabajo**

Se entiende por horario de trabajo el tiempo transcurrido entre la hora de entrada y de salida del trabajador al centro de trabajo, este lapso lo fija el empleador

por facultad. También podría decirse que este periodo se ubica la jornada diaria, legal o bajo contrato que el trabajador deberá de respetar.

El horario de trabajo deberá procurar acrecentar el rendimiento de las labores a fin de conseguir un aumento en los niveles de producción y de productividad, del mismo modo facilitará la generación de nuevos puestos de trabajo.

- **Registro de control de trabajadores**

Los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada están obligados mediante norma a contar con un registro de control de asistencia de sus trabajadores. En este registro deberá de incluirse a los practicantes, así como a todo personal destacado al centro de labores por entidades de intermediación laboral.

A esto se debe tener en cuenta a su vez que no hay obligación legal de llevar registro alguno de control de asistencia para los trabajadores que se consideran de dirección o no sujetos a fiscalización o de servicios intermitentes.

1.6.2. Derecho al descanso

La Constitución refiere que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal que será remunerado, lo cual regula en el D.L. N.º 713, el descanso constará de como mínimo 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, pudiendo establecer un periodo de descanso mayor, al ser la norma imperativa hacia abajo pero dispositiva hacia arriba, tal como lo afirma el maestro (Neves, 2009), del mismo modo, esta base podría estar directamente ligada a que se pueda instaurar un periodo de descanso mediante ley, pacto, costumbre o decisión de la parte empleadora de forma unilateral.

El mismo que deberá otorgarse de forma preferente en días domingos, sin embargo cuando los requerimientos de producción sean tales que puedan hacer los servicios

indispensables, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descanso, siempre con observancia de la debida proporción; o en caso de elegir como día de descanso semanal uno diferente al día domingo, estableciendo el día en que los trabajadores gozarán del descanso de sustitución en forma individual o colectiva.

- Descanso vacacional

Es un derecho del trabajador por el cual podrá, siempre que cumpla con ciertos requisitos, suspender la prestación de sus servicios durante un determinado número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, esto con el objetivo de recuperar su fuerza de trabajo y entregarse a ocupaciones personales o de distracción.

Tiene derecho a descanso vacacional aquel trabajador que desarrolle una jornada ordinaria mínima de 4 horas, solo si haya cumplido con el año de servicios del récord vacacional respectivo, conforme el artículo 11° del D.S. N° 012-92-TR.

1.6.3. El derecho al disfrute del tiempo libre

Podría ensayarse por definición a tiempo libre a aquel que esté fuera del trabajo y que se emplea en lo que uno decide, entre lo que podría ser el desarrollo físico e intelectual, como el autoconocimiento.

Es aquel que queda independiente de las necesidades y deberes de la cotidianidad y se emplea en lo que uno puede decidir, conociéndole comúnmente como ocio. Es la parte fuera de la jornada que tiene como objetivo el progreso intelectual y material del hombre. (Miranda, 2001)

Puede definirse también como un uso constructivo que el ser humano hace de sí, en beneficio de su enriquecimiento de tipo personal y el disfrute de su vida ya sea individual o colectiva, en el que promoverá de ser el caso y elección el descanso, la diversión, el

complemento de la formación académica, la socialización como individuo, la creatividad el desarrollo, la liberación, la recuperación, entre otros. (Osorno, 2001)

1.6.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La era digital está determinando que se difuminen algunas fronteras entre vida profesional y la propia, asumidas por un ambiente laboral que se encuentra de forma permanentemente conectado. (Pérez, 2019)

Por lo que cobra sentido el disfrute de la vida laboral, personal y familiar, así como el tiempo libre para emplearse en distintas actividades o en el llamado ocio.

El ocio debe ser entendido como una actitud para vivir el tiempo de libertad con autonomía y satisfacción, siendo las actividades que lo conforman mayormente las encaminadas al disfrute, descanso y sentimiento de realización.

En el tiempo de los griegos, el ocio apertura el espacio a la interrogante del ser y el porqué, otorgando al hombre la facultad de ir en búsqueda de su condición ética y función en el cosmos, así como configurar un ideal de cultura.


En la sociedad actual la interpretación del ocio puede verse en aspecto negativo y positivo, el primero referido a la pérdida del tiempo, entiéndase de esta forma como la falta de actividades productivas (culturales o que generen rédito económico), y la segunda como el espacio de descanso en preparación para una nueva jornada.

1.6.5. Derecho a la salud del trabajador

El derecho a la salud, importante en estos tiempos ha cobrado relevancia por su choque con el trabajo, dejando a más de uno cercado en la idea de que su protección amerita ser tomada en cuenta en torno a una relación laboral, no solo porque esto es

reconocido por tratados internacionales sobre derechos humanos, y por la constitución sino a través de diversas normas que forman parte del ordenamiento. (García, 2011)

El trabajo digno, por tanto, no solo debe incluir una correcta remuneración de tipo económica, sino también condiciones de trabajo de forma segura para todos los trabajadores. (Quispe et. al, 2010)

A decorative graphic of a scroll with a grey shadow, framing the text. The scroll is open at the top and bottom, with the text centered within its rectangular body.

**CAPITULO II: USO DEL DECRETO DE
URGENCIA PARA EL RECONOCIMIENTO
DE UN DERECHO: EL CASO DE LA
REGULACIÓN DEL DERECHO A LA
DESCONEXIÓN DIGITAL**

2.1. Facultad normativa del Poder Ejecutivo

2.1.1. Dispositivos normativos del Poder Ejecutivo

- Decreto Supremo

Según la Ley N.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo en adelante LOPE, los Decretos Supremos Son normas de carácter general que reglamentan normas que tuviesen rango de ley o regulan la actividad sectorial funcional o multisectorial funcional a nivel nacional. Pueden requerir o no el voto a favor del Consejo de Ministros, según lo disponga la ley. Tienen la firma del Presidente y son refrendados por uno o más Ministros de acuerdo a su competencia. Los Decretos Supremos entran en vigencia luego del día posterior a su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición contraria del mismo, que disponga que se postergue su vigencia de una parte o de la norma en su integridad.

- Decreto Legislativo

Según la LOPE, estos decretos son normas con rango y fuerza de ley que provienen de autorización expresa y facultad encargada por el Congreso. Se circunscriben a la materia específica y deben de dictarse dentro del plazo determinado por la ley autoritativa respectiva. Son refrendados por él o los ministros por competencia que corresponda.

Los Decretos Legislativos entran en vigencia al día posterior de su publicidad en el Diario Oficial, salvo disposición expresa en contrario del mismo Decreto y que postergue su vigencia en parte o todo. Aquellos que versen respecto a a tributos de periodicidad anual regirán a partir del día primero del año siguiente de su publicación.

El artículo 104 de la Constitución, el refiere que DL requiere de una ley autoritativa, que resultaría a efecto de constituir un acto habilitador del decreto, en la que se definirían las materias específicas sobre las que solo se puede legislar, también establezca el plazo en que puede hacerse, si no existiese eso el acto normativo no tendría la validez formal, en tanto sea un decreto legislativo.

Es importante también que no pueden delegarse aquellas materias por mandato de la Constitución pues según refieren son indelegables a la Comisión Permanente del Congreso de la República, es decir, las contempladas en el artículo 101, inciso 4 de la Constitución: reforma constitucional, aprobación de los tratados internacionales, dación de leyes orgánicas, leyes de presupuesto, así como leyes relativas a la Cuenta General de la República. Salvo los aspectos laborales que pudieran tener relación con las materias indelegables a la Comisión Permanente del Congreso, la posibilidad de legislar mediante decreto legislativo en el campo de las relaciones laborales, es bastante extenso.

Un requisito adicional es el de dar cuenta al Congreso, a fin de que este pueda mediante su investidura, fiscalizar el cumplimiento de aquellos requisitos necesarios a los que se encuentra sujeto el Poder Ejecutivo para producir este tipo de decreto.

2.2. Características del Decreto de Urgencia

El Presidente tiene atribución reconocida constitucionalmente de dictar decretos de emergencia con fuerza legal. Esto requiere una posible razón, un hecho objetivo, que justifique su autorización. Las normas constitucionales requieren circunstancias excepcionales y extraordinarias cuando el interés nacional así lo exige, de no cumplir eso, estaríamos frente a un acto normativo producido por el Poder Ejecutivo que no pasaría de ser una norma de carácter reglamentario: un simple decreto supremo.

Por otro lado, si lo extraordinario se vuelve en ordinario, la normatividad de tal contexto se debería hacer mediante una vía ordinaria, es decir, por medio de ley aprobada por el Legislativo o, en todo caso, por decreto legislativo, previamente con norma autorizativa. (Boza, 2011)

Se aplican límites efectivos a las decisiones de emergencia. Según el citado artículo 118.19 de la Constitución, este tipo de regulación, por mandato expreso del artículo 74 de

la Constitución, sólo se aplica ante circunstancias económicas y financieras, salvo en materia tributaria.

Desde la Constitución de 1979 se ha debatido si se puede incluir el trabajo en cuestiones de carácter económico y financiero. Como era de esperar, si la declaración de emergencia es una excepción, también se debe abordar su contenido, que deberá limitarse a lo absolutamente necesario. Esto conduce inevitablemente a una interpretación restrictiva de lo que significan las cuestiones económicas y financieras.

En este sentido, no olvidemos que la Ley 25397 sobre Control Parlamentario de las Acciones Normativas del Presidente, promulgada durante la vigencia de la Constitución de 1979, limitó el alcance práctico del estatuto de emergencia al ámbito de la deuda. No ser impuestos y presupuesto. Esta lógica interpretativa permitiría sostener que resulta posible tener derechos de los trabajadores de carácter económico que afecten a aspectos presupuestarios del Estado es el empleador, pero los salarios y otros beneficios sociales están subordinados al régimen de la actividad privada. Porcentaje de trabajadores cuyos salarios se pagan a través del Estado, excluyendo posibles injerencias en el derecho de negociación colectiva en este último ámbito, donde la propia Constitución prevé la obligación de promover este derecho en el artículo 28.2. (Boza, 2011)

2.3. Características de la ley

Es la norma más importante después de la Constitución, dado que nuestro ordenamiento jurídico no tiene normas generales para la distribución de competencias, el poder legislativo puede en principio normar cualquier cosa, sin embargo siempre internamente de los parámetros establecidos por su Constitución y su Ley con un cierto margen dentro del rango.

Por lo que, al desenvolver los mandatos constitucionales el legislativo podrá distinguir la opción más cercana a sus concepciones de tipo social o jurídico, y estará a

cargo de la potestad de libre configuración configuración de los mandatos constitucionales, solo sin transgredirla. (Boza, 2011)

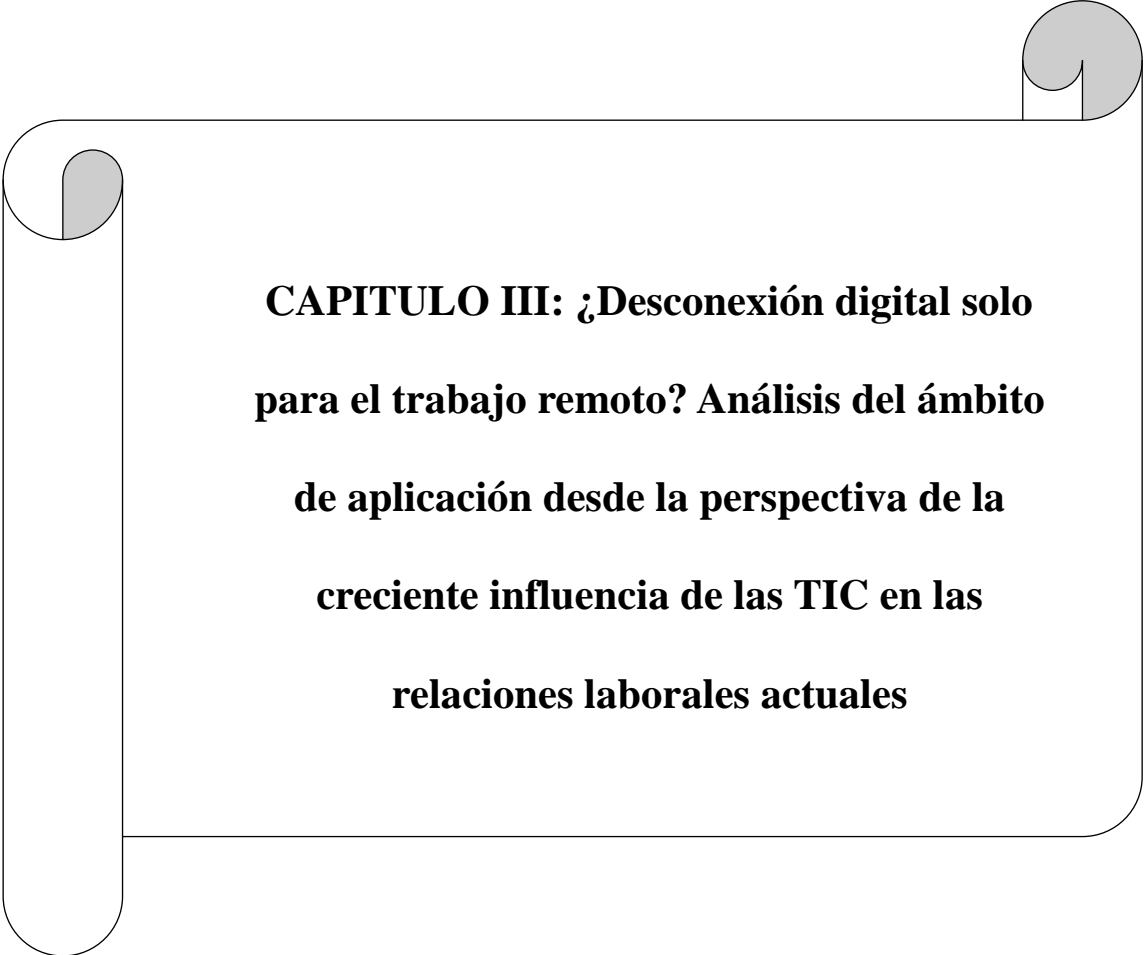
2.4. Discusión: Reconocimiento de derechos mediante Decreto de Urgencia

El D.U. N.º 027-2020, tuvo como objeto promover una recuperación de los trabajadores formales en el contexto de la pandemia y también su protección, para abordar dicha finalidad incorpora el derecho a la desconexión digital y establece que es una obligación para el empleador su respeto. (Mogollón, 2020)

A juicio de expertos al reconocer un derecho mediante un D.U., siendo esta una norma de menor jerarquía, que se caracteriza por dictarse en circunstancias extraordinarias e imprevisibles desde el punto de vista económico y financiero, siempre que lo requiere el interés nacional, es además una norma temporal. (Mogollón, 2020)

En la posición del autor podemos desprender de este primigenio reconocimiento, una premura por la situación que atravesaba el país debido a la pandemia COVID-19, sumado al viraje del trabajo presencial al trabajo remoto, sin embargo, no compartimos que se haya dado mediante un Decreto de Urgencia, que a nuestra comprensión debería de seguir una serie de parámetros que no ha cumplido con darse, en aspectos estrictamente necesarios, entre los que destaca la calidad de permanencia del derecho frente a un D.U. de índole temporal, entendiéndose mientras dure determinada cuestión que promovió su regulación.

Por lo que los derechos laborales no deberán ser regulados mediante Decreto de Urgencia, al ser estos estrictamente permanentes desde su reconocimiento, pues no se encuentran determinados a un evento, sino a la relación jurídica laboral entre el empleador y el trabajador.

A decorative graphic of a scroll with a grey shadow, framing the text. The scroll is open at the top and bottom, with the text centered within the main body.

**CAPITULO III: ¿Desconexión digital solo
para el trabajo remoto? Análisis del ámbito
de aplicación desde la perspectiva de la
creciente influencia de las TIC en las
relaciones laborales actuales**

3.1. Contexto del Estado de Emergencia en el Perú

Según la Constitución Política del Perú, dictamina que el Estado de emergencia, se da en caso de perturbación de la paz o del orden interno, de catástrofe o en caso se den graves circunstancias que perjudiquen la vida de nuestra nación. Solo cuando esto ocurra, se podrá limitar o suspender el ejercicio de los derechos constitucionales de las personas relativas al derecho a la libertad y la seguridad personal, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito.

El estado de emergencia está sujeto a un plazo que se dictará y no podrá exceder a sesenta días y su prórroga requerirá de un nuevo decreto. Durante el estado de emergencia serán las Fuerzas Armadas las llamadas a asumir el control del orden interno si así lo dispone el Presidente de la República”.

Existe una escasa normatividad de las TIC en la relación laboral, por lo que es urgente y necesario contar con una norma especial que las reglamente, que dotará de una herramienta para que el trabajador pueda reclamar el respeto de los derechos y el empleador obtendrá una limitación para el uso abusivo de las tecnologías. (Mogollón, 2020)

3.2. Ambito de aplicación del derecho a la desconexión

Sobre el ambito de aplicación del derecho estudiado, debemos de estar claros, en principio, en que la necesidad de normar este derecho a la desconexión digital podría variar en función de si la jornada de trabajo es presencial o a distancia. Cuando el trabajo es de tipo presencial, la desconexión resulta de una necesidad imperante de establecer un alto a la conectividad y el continuo contacto usando un medio tecnológico en clara vulneración al derecho al descanso. (Perez, 2019)

En caso se desarrolle a distancia el trabajo, las dificultades se encontrarían en el control de la jornada laboral. El trabajo a distancia va admitir que el individuo pase más tiempo en su hogar que en su trabajo, sin embargo, también permitirá que pase más tiempo trabajando en casa, con una mayor dependencia tecnológica y esta a su vez, podría generar perjuicios en la salud del trabajador. (Perez, 2019)

3.3. Modalidades de trabajo

3.3.1. Trabajo remoto

Se caracteriza por una prestación de servicios de carácter subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que admita la realización de la prestación del servicio por parte del trabajador.

El trabajo remoto es entonces una prestación de una actividad de carácter laboral que se realiza en el hogar del trabajador o en un lugar público elegido por éste, es una alternativa a la modalidad presencial que se realiza en el centro de operaciones de la empresa.

3.3.1. Trabajo presencial

El trabajo presencial es el que se presta en el centro de labores o en el lugar que la empresa haya determinado para el desarrollo de la actividad productiva. (Sabadell, 2020)

El trabajo presencial es pues el que por generico resulta común, entendiendose el mismo como la prestación de servicios por parte de la parte que tiene su fuerza de trabajo hacia otra que demanda servicios.

El modelo que a lo largo de la historia ha estado presente en las empresas, y comprendía un desarrollo de la actividad laboral en un espacio físico y tangible donde

interactuen los trabajadores, durante los días pactados en el contrato, y que nunca se realizará fuera de ese contexto, a distancia o a domicilio.

Este trabajo goza de particularidades como la facilidad en la comunicación, dado que se funda en la relaciones e informaciones verbales evitando malentendidos, mejora el vinculo laboral entre los trabajadores y permita una verdadera socializacion que permite mejorar sustancialmente el clima de trabajo.

Sin embargo podemos observar s su vez desventajas, como los elevados costes que demanda tener trabajadores en oficina, debido a que demandan infraestructura y servicios de limpieza, mobiliario, entre otros.

3.3.3. Teletrabajo

El teletrabajo fue definido primigeniamente por la Ley N° 30036, ahora ya derogada, como aquel que se determina por un desempeño subordinado de labores sin la presencia física de la parte trabajadora, cuya denominación que adopta es la de teletrabajador, y que presta servicios ya sea para una empresa o entidad pública con la que mantiene a su vez una relación laboral, a través de algún medios de carácter informático, de telecomunicaciones o análogos, mediante los cuales se va ejercer su control y la supervisión de sus labores.

En ese referido, los elementos típicos que propugnaba la ley eran la provisión por el empleador de los métodos informáticos y medios físicos, la dependencia tecnológica que resulta del carácter del trabajo y la propiedad de los resultados consecuencia de las labores desempeñadas.

Ahora bien, a la fecha existe una nueva regulación del teletrabajo y la definición que nos otorga es la que refiere que el teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se va a caracterizar por el desempeño subordinado de la prestación sin presencia física de un trabajador o servidor civil en el

centro de labores, con la que conserva la relación laboral, y su realización es mediante tecnologías digitales y plataformas.

Al respecto CIDEA (2000) señala que el teletrabajo ocurre cuando trabajadores asalariados realizan todo o parte (regular u ocasionalmente) de su trabajo fuera del sitio habitual de su actividad, normalmente desde el hogar, utilizando las TIC.

En esta forma de trabajo, el empleador otorga los equipos o herramientas para que dicha prestación se realice y, por ejemplo, si el trabajo requiere el uso de internet, el servicio deberá ser compensado por el empleador. (Campos, 2014). Asimismo, esta característica lo diferencia del trabajo remoto.

Finalmente, debe ser entendido como que el trabajo a domicilio resulta ser el género y el teletrabajo es a su vez una especie de trabajo a domicilio. (García, 2016)

3.4. Las nuevas tics y las relaciones laborales

Cualquiera sea la representación en que el trabajador realice sus servicios, donde estas pueden darse de forma presencial, remota, teletrabajo o mixto, se observa que muchos empleadores remiten comunicaciones, haciendo uso desmedido de las TIC, en horas cualquiera, esto incluye a veces la madrugada, por lo que perturba la tranquilidad de la parte trabajadora y de su prole, concluyendo esto en que la regulación de este derecho es una necesidad. (Mogollón, 2020)

Del mismo modo autores que se oponen a la regulación del derecho a la desconexión digital como (Rosenbaum, 2019) refieren que por medio de esta nueva regulación se busca proteger derechos que ya están protegidos por normas laborales, sin embargo nos permitimos diferir con esta posición debido a que las normas laborales que señala -entre las que podrían señalarse las ya muy conocidas Decreto Legislativo 728, Decreto legislativo 854, Ley N° 29783- no fueron pensadas para un contexto donde imperan

las TICS proponiendo un sistema novedoso y una forma nueva de interacción del empleador con el trabajador, y la sobreexposición que conlleva.

3.4.1. Definición de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC)

La Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (2017) afirma que las TIC, resultan el conjunto de tecnologías desarrolladas con el objetivo de gestionar un tipo de información y remitirlas de un lugar hacia otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Las TICs han transformado nuestra manera de trabajar y gestionar recursos, convirtiéndose en un elemento clave para hacer que el trabajo sea más productivo.

El D.S. N.º 066-2011-PCM, que establece el Marco estratégico de la agenda digital peruana 2.0. tiene a las TIC como un conjunto de servicios, redes software y dispositivos de hardware que se preparan en sistemas de información interconectados y complementarios.

La informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones, darán pie a que las TIC sean tomadas de forma más significativa y de manera interactiva e interconexionadas, lo cual podría generar a su vez nuevas realidades para el derecho del trabajo.

3.4.2. Breve reseña de las TIC mayormente empleadas en las relaciones laborales

También en la realidad laboral, las tecnologías nuevas traen consigo nuevas formas de trabajar, transformando los espacios tradicionales que conocemos hasta ahora. (Llamosas, 2018)

El uso de las TIC ha cambiado nuestra forma de trabajar. Esto, como cualquier cambio, trae consigo aspectos tanto positivos como negativos. Por lo tanto, el lado positivo es que se agilizará el trabajo y la empresa crecerá. Productividad En la producción, los trabajadores trabajan desde casa o desde cualquier lugar sin desplazarse al lugar de trabajo. (Tavara, 2019)

La tecnología ha alterado la forma de trabajar como tradicionalmente se hacia hasta el momento, este cambio resulta ciertamente sustancial. (Salanova, 2018)

Abordando los aspectos negativos de los cambios provocados por las TIC, citando que si esta nueva tecnología no se regula adecuadamente, será utilizada sin control por parte de los empleadores y los derechos fundamentales de los trabajadores se verán comprometidos. ser violado. Los trabajadores pueden afectar a su salud, a su derecho al descanso. (Tavara, 2019)

3.5. TIC presentes en las relaciones laborales modernas

3.5.1. Smartphones

Un teléfono inteligente o smartphone es un nuevo tipo de teléfono móvil con mucha más potencia informática que los dispositivos de antaño. Los avances en la tecnología respecto a la microelectrónica y el aumento de las redes de telecomunicaciones han permitido difusión masiva, convirtiéndolos en la actualidad en uno de los dispositivos más demandados por todas las personas.

Los teléfonos inteligentes tienen repercusión en los negocios, la educación, la salud y la vida social de las personas. La tecnología móvil ha cambiado de forma drástica las normas y comportamientos culturales. Tiene dos vertientes muy notorias respecto a su utilidad y efectos, por ejemplo, los teléfonos inteligentes han permitido a las personas crear su propia microcultura y, por otro lado, han permitido que las personas estén conectadas en todo momento y una sobreexposición a las redes y comunicaciones.

El más notorio impacto de los teléfonos inteligentes se produce en el mercado casi el 85% de las personas usa sus teléfonos inteligentes para leer mensajes, publicar actualizaciones de estado, responder mensajes y publicar fotos, según una investigación de la firma de análisis web Compete. Esto demuestra que la gente está pasando de las computadoras a los teléfonos inteligentes. Si bien se siguen vendiendo millones de

computadoras cada año, es probable que los teléfonos inteligentes y las tabletas experimenten un crecimiento aún mayor en el futuro.

Los teléfonos inteligentes son parte de nuestra vida diaria, por eso, gracias a Hotmail, Gmail y Outlook para enviar correos electrónicos fácilmente, podemos comunicarnos con la empresa para la que trabajamos. Las redes sociales Facebook y Twitter también permiten este tipo de contacto.

Estando a disposición todo un día, mediante los smartphones se podrá recibir las órdenes de nuestro empleador en horarios diferentes, esto causará un grave impacto en nuestro descanso, ligado a la salud.

3.5.2. Correo electrónico

El correo ha permitido que las ordenes sean otorgadas mediante emails incluso corporativos, su fluidez ha permitido no solo la rápida orden sino también su importante almacenamiento, todo esto con una mayor rapidez en las comunicaciones sin obtener costo alguno.

El correo electrónico permite remitir y recepcionar información de carácter comunicativo, laboral o informal, el intercambio de recados entre usuarios de ordenadores conectados a Internet presenta ciertas ventajas sobre otros sistemas de aviso tradicional: rapidez, comodidad, economía, posibilidad de enviar archivos adjuntos. (Belloch, 2018)

En la jurisprudencia uruguaya, el correo electrónico se define como un servicio de mensajería electrónica cuyo objeto es la comunicación no interactiva de textos o datos (Raso, 2006). Del mismo modo, hay que hacer una distinción entre el correo electrónico privado a través de servicios como Hotmail y Gmail, y el correo electrónico empresarial, donde los empresarios proporcionan esta herramienta a sus empleados. Hoy en día, todo el mundo utiliza el correo electrónico, ya sea un individuo o una organización. De esta forma, podremos abrir el correo electrónico a través de nuestro ordenador o el mismo teléfono

móvil y tener la oportunidad de recibir correos electrónicos de nuestro jefe fuera del horario laboral.

3.5.3. Redes sociales

Las redes sociales nos permiten compartir información con otras personas, y dicha información podría contener o estar cifrada mediante texto, audio, vídeo. Las redes como fenómeno de masas tienen su éxito en formar un punto o lugar de encuentro virtual entre personas con intereses comunes y esto puede realizarse mediante una computadora o laptop, sin embargo, también se podrá dar a través de otros medios tecnológicos como el teléfono celular u otros dispositivos que permitan acceso a internet. (Flores, 2009)

3.5.4. Facebook

Es común que todos descarguen esta aplicación en sus teléfonos móviles por ser una de las más famosas con cerca de 1.500 millones de usuarios y utilicen el chat de Messenger para comunicarse. A través de esta aplicación solemos compartir información importante, noticias relevantes y contenidos de tipo audiovisual con otras personas, facilitando una comunicación y llamadas fluidas.

También puedes crear grupos y eventos en Facebook, por lo que tu temática laboral suele transmitirse en esta red social. Incluso hay sindicatos organizados de esta manera.

3.5.5. Whatsapp

Su nombre proviene del término del argot inglés "what's up", que se traduce como "¿qué pasa?" en nuestro idioma. La siguiente "app" es una abreviatura de "aplicación" en inglés. "WhatsApp Messenger" es una aplicación de mensajería que es usada para enviar y recibir mensajes sin pago de por medio. WhatsApp Messenger utiliza el plan de datos que ya tienes para el correo electrónico y la web, por lo que no hay ningún cargo adicional por enviar y recibir mensajes estar en contacto con otras personas. Además de la mensajería sencilla, los usuarios de WhatsApp pueden crear grupos para enviarse una cantidad

ilimitada de imágenes, videos y mensajes de audio entre sí, compartir todo tipo de archivos y especificar la ubicación de contactos específicos, además de compartir videollamadas y estados.

Cuando esta aplicación es también usada en una portátil o computadora, los trabajadores logran con ello un gran uso de esta app en el centro de labores mediante el celular o en la propia computadora. Cuando se tenga agendado a los jefes o compañeros de trabajo, esta App, permitirá enviar y recibir archivos relevantes al trabajo además de ser utilizado para mandar mensajes que podrían contener ordenes o capturas de pantallas o audio.

3.6. Impacto de las TICS en las relaciones laborales

El uso abusivo de las tecnologías nuevas que se encuentran en las relaciones laborales modernas provocan que la delgada línea divisoria entre lo que signifique una vida personal de los trabajadores y lo que respecta a su vida laboral se empieza a diluir, borrando la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, esta situación provoca que el trabajo sea parte de todo y el trabajador no pueda tener descanso genuino. (Perez, 2019)

Esto traería consigo consecuencias para la salud de los trabajadores, que irían podrían padecer desde riesgos físicos por el prolongado uso de un determinado dispositivo tecnológico hasta también, riesgos psicosociales como el llamado tecnoestrés y otras enfermedades.

La globalización es un proceso complejo que consta de múltiples interacciones, dependencias e interdependencias entre entidades geográficas, políticas, económicas y culturales, continentes, países, regiones, ciudades, lugares, comunidades, personas. (Giddens, 2000)

La globalización va acompañada de la difusión de nuevos paradigmas relacionados con múltiples y diversos aspectos, transformando las organizaciones productivas desde una perspectiva de diseño, gestión y mercado. Al mismo tiempo, cambiará la educación, las habilidades, los patrones de consumo, los conocimientos, los valores, las preferencias y, por tanto, las formas de vida y la política, a nivel individual o ciudadano. (Arellano, 2002)

3.6.1. Afectación a la vida personal y familiar por uso desmedido de las TICS

La usanza de las TIC fuera de los días laborables y no laborables afecta al derecho de los trabajadores al descanso, permitiéndoles recuperarse física y mentalmente y empezar un nuevo día. También afecta el derecho a ejercer otros derechos, como el trabajo, la armonía personal y familiar. (Mogollón, 2020)

La proliferación de las TIC, recrea males como el tecnoestrés perturbando no solo el nivel de obligación laboral sino también aumentando los riesgos psicosociales.

3.6.2. Afectación al derecho a la salud

Debemos estar de acuerdo que la extensión de una jornada por fuera de la jornada máxima tiene impacto sobre la salud en diferentes maneras, es más crea la sobrecarga mental y se frustra los periodos de descanso.

El síndrome de burnout, es un trastorno frecuente y que afecta directamente la salud de los trabajadores. Siendo así que la Organización Mundial de la Salud lo cataloga como un riesgo laboral.

El trabajador es el afectado en su salud y al ser este el valor que le otorga productividad a una empresa, podríamos estar frente a un problema de corte empresarial y mermada la producción, las ganancias, elevando los costos de fabricación, daña la imagen, desajusta el clima organizacional es decir, la competitividad se reduce.

Por lo que es necesario establecer una regulación de tipo especial sobre el derecho a la desconexión digital en nuestro ordenamiento, que deberá consistir en erradicar una

conducta contraria a los derechos fundamentales al descanso, a la vida personal, familiar y a la salud, en clara amenaza por el uso desmedido de las TICS sin importar la modalidad de prestación de servicios, es decir, la sobreexposición de estos medios tecnológicos se dará tanto en el trabajo presencial, como en el trabajo remoto y el teletrabajo, en consecuencia de las novísimas relaciones laborales imperadas por las TICS.

3.7. Propuesta legislativa del derecho a la desconexión digital en el Perú

PROYECTO DE LEY DEL DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. – OBJETO DE LA PRESENTE LEY

La presente ley tiene por objeto regular el derecho a la desconexión laboral, creando mecanismos que coadyuven a diagnosticar, prevenir, evitar, corregir y sancionar todo tipo de conducta que atente contra los derechos a la desconexión digital, con el objetivo de proteger el disfrute del tiempo libre, la afectación a la vida personal y familiar del trabajador y su salud producto de la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas y el uso de las nuevas tecnologías fuera de su jornada laboral.

ARTICULO 2º. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente ley tiene como ámbito de aplicación, todas las entidades sujetas al régimen laboral de actividad privada y/o pública con o sin fines de lucro como son entidades, empresas, organizaciones o centros de trabajo, con trabajadores sin distinción de la modalidad en la que preste sus servicios, estando sujetos los trabajadores sujetos a trabajo presencial, remoto y teletrabajo.

ARTICULO 3º. – CONCEPTO DE DESCONEXION LABORAL

El derecho a la desconexión laboral es aquel derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, a no ser contactado por el

empleador o sus representantes, a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en su tiempo de descanso; sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva represente algún tipo de incumplimiento a sus obligaciones laborales, prohibiendo su sanción o represalia por parte del empleador.

ARTICULO 4º. – SUJETOS

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

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

ARTICULO 5º. – DE LA MANIFESTACION DE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La falta de desconexión laboral puede manifestarse por medio de la siguiente conducta:

- a) Ordenes impartidas por el empleador a sus representantes mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos, redes sociales o cualquier medio digital fuera de la jornada de trabajo.
- b) Contacto por parte del empleador al trabajador durante el tiempo de descanso.

ARTICULO 6º, - PRINCIPIOS QUE RIGEN EN EL DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL

1. Principios de irrenunciabilidad de derechos, está proscrita la posibilidad que el titular de un derecho reconocido por la constitución o por la ley, pueda renunciar o disponer de este por su propia voluntad.

2. Principio de Razonabilidad, en una relación laboral, tanto el empleador como el trabajador debe ejercer sus derechos y obligaciones en correlación con razonamientos lógicos de sentido común, sin mediar conductas que generen el abuso del derecho o actos arbitrarios del derecho de cada uno.
3. Principios de Buena Fe, es el cumplimiento honesto, leal y veraz de las obligaciones contractuales, derivadas del contrato de trabajo.
4. Principio de Tipicidad, los hechos que son factible de ser considerados infracciones laborales, deben de estar establecidos de forma expresa.

ARTICULO 7º. – OBLIGACIONES DEL SUJETO ACTIVO

- a) Planificar, organizar las labores del personal con el fin de evitar y prevenir cualquier tipo de riesgo que pueda afectar el derecho a la desconexión laboral.
- b) Velar por los derechos del trabajador: su descanso, la protección de su vida familiar, personal y a su salud, tanto física como psíquica, manteniendo aislado toda acción que pueda representar un menoscabo de estos.
- c) Establecer parámetros eficaces que busquen evitar la afectación al derecho a la desconexión laboral, a través de la implementación de los documentos de gestión necesarios, por lo que el empleador deberá elaborar el protocolo de desconexión digital en conjunto con la representación de los trabajadores o quien haga de sus veces.
- d) El empleador no podrá contactar al trabajador al término de su jornada de trabajo, incluso mediante equipo que sea otorgado por él, asimismo no podrá contactar o dejar mensajes para la disposición de carga laboral en horario de trabajo a un medio tecnológico o de comunicación encontrándose fuera del horario de jornada

- e) Solo podrá superarse el velo protector del derecho a la desconexión digital bajo aquellas condiciones de fuerza mayor y caso fortuito estipuladas en el protocolo de desconexión digital.

ARTICULO 8º. – ACTUACION DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

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

Como parte de esta inspección deberá fiscalizarse que los empleadores hayan implementado parámetros que busquen evitar la afectación al derecho a la desconexión laboral, estableciendo como obligación la realización de un protocolo de desconexión digital.

DISPOSICIONES FINALES COMPLEMENTARIAS

Primera. – De la modificación del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 003-97-TR. Agréguese el Inciso h) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, bajo los términos siguientes: h) Los actos que afecten el derecho a la desconexión laboral.

Adiciónese un último párrafo al artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-TR, en los términos siguientes:

Segunda. – De la modificación del artículo 49º de la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Agréguese el inciso h) del artículo 49 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los términos siguiente: h) Identificar las

acciones que puede afectar o representar una amenaza para el derecho a la desconexión laboral, y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención por dicho riesgo.

Tercera. – De la modificación del artículo 9° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 0070-2002-TR. Adiciónese un último párrafo al artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 0070-2002-TR, en los términos siguientes:

No serán consideradas jornadas extraordinarias aquellas labores o actividades que se desarrollen en forma previa o posterior a la jornada prestada, afectando el derecho del trabajador a la desconexión laboral.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Según aplicabilidad o propósitos:

a. Básica (x)

Este trabajo está orientado a este tipo de investigación, porque parte del marco teórico y permanece en él, busca aportar información a la comunidad científica, no habiendo la necesidad de contraponer dicha información con algún aspecto práctico.

Todo ello con el objeto de describir los aspectos problemáticos de la legislación del derecho a la desconexión digital.

3.1.2. Según naturaleza o profundidad:

a. Descriptiva (x)

La investigación de tesis tiene naturaleza descriptiva pues buscará detallar las características, realidad problemática que conforman el tema de investigación, es decir, la regulación referida al derecho a la desconexión digital

enmarcada en las siguientes normas: DU N° 026-2020, DS N° 010-2020-TR y en la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. Además dotará de una mirada respecto al correcto alcance del ámbito de aplicación sobre este nuevo derecho en el contexto de las relaciones laborales modernas.

3.1.3. Según su objeto:

a. Dogmática

La presente tesis guardó un carácter estrictamente dogmático, debido a que su objeto materia de estudios fue la teoría de los derechos fundamentales y la teoría de los derechos inespecíficos, así como los instrumentos internacionales referentes a la desconexión digital.

3.2. Métodos de investigación

3.2.1. Métodos de investigación científica

a. Método Inductivo

En esta investigación se hará usanza del método inductivo, método que es propio de las investigaciones cualitativas, respecto a este tipo de investigaciones refiere Hernández, Fernández y Baptista (2010), que busca enseñar una particular teoría y regresar al mundo empírico para confirmar los hechos, examinando los hechos y se desarrolla una teoría que se observa y registra. (p. 08)

El método inductivo se dirige de lo particular a lo general, por lo que explora, observa, describe y analiza la realidad para posteriormente desembocar en conclusiones y teorías. Y efectivamente será este método utilizado en esta investigación debido a que analizaremos teóricamente los problemas que se producen respecto a la dación de este derecho mediante un Decreto de Urgencia y con un limitado ámbito de aplicación en atención a las relaciones laborales modernas, lo cual nos permitirá llegar a la conclusión de si es o no adecuada la regulación actual.

b. Método Descriptivo

En esta investigación se utilizará este método, debido a que por su intermedio se podrá analizar el llamado fenómeno tal como se da (Sánchez y Reyes, 2002, p.40). Por consiguiente, nos podrá identificar los aspectos problemáticos en torno a la legislación del derecho a la desconexión digital.

3.2.2. Métodos de la investigación jurídica

a. Método Dogmático

Este método, según Ramos (2000) se circunscribe a un espacio del pensamiento que ve al derecho como una ciencia, que tiene suficiencia metodológica, es la tesis la que inspirar en el método dogmático por que concurrirá a fuentes de tipo formal, tal como la doctrina, la jurisprudencia y el derecho comparado acerca del análisis que se da al derecho a la desconexión digital y si es solo aplicable para trabajadores que ocupen la modalidad de trabajo remoto o caso contrario podría tratarse de un derecho de amplia protección a los trabajadores que desempeñen otras modalidades de trabajo.

b. Método Hermenéutico

En la investigación se hará uso de este método debido a que se circunscribe en una observación de un método básico de conocimiento específicamente científico, que se determinará desde la observación de los hechos y de la consecuente interpretación de sus significados (Aranzamendi, 2013, p. 101); usando básicamente la exegética y la sistemática como métodos o criterios de interpretación jurídica, para el estudio de nuestra problemática, analizando el derecho a la desconexión, en su dación mediante un Decreto de Urgencia, a su vez teniendo en cuenta su ámbito de aplicación limitado solo para una forma de trabajo.

3.3. Diseño de la investigación

3.3.1. Diseño de la investigación descriptivo

El presente trabajo de investigación tendrá un diseño de tipo descriptivo ya que lo que busca es describir cuales son los aspectos problemáticos de la legislación del derecho a la desconexión digital. Según Aranzanmendi (2013) indica que: “este diseño describe las partes y los rasgos de tipo esencial de los fenómenos fácticos o formales del Derecho” (p.79)

Este diseño se empleó en el trabajo de investigación pues en sus capítulos se describirá los alcances del derecho a la desconexión digital en concordancia con los instrumentos de la OIT y otros instrumentos internacionales. Asimismo, describiremos los aspectos problemáticos de la legislación nacional.

M → O

M: Muestra de los Convenios, Legislación e Instrumentos Regionales

O: La observación relevante sobre la adecuada protección de los derechos de los trabajadores

3.4. Población muestral

3.4.1. Población

Esta investigación se usará como universo la legislación ligada al derecho a la desconexión digital, doctrina, derecho comparado, Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo y demás bibliografía relevante al caso.

3.4.2. Muestra

Se tomarán muestras por conveniencia, pues al ser una forma de muestreo no probabilístico, así tampoco aleatorio, se usa para idear muestras conforme a la facilidad del acceso a estas. El uso de este tipo de muestra permitirá incorporar a la investigación la doctrina del derecho a la desconexión digital y el derecho comparado en las formas de regulaciones que lo han reconocido. Estos documentos son:

a. Legislación Nacional del Derecho a la Desconexión Digital

- D.U. N° 026-2020
- D.U. N° 127-2020
- D.S. N° 010-2020-TR
- D.S. N° 004-2020-TR
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

b. Convenios

- Convenio OIT N° 001 – Convenio sobre las horas de trabajo (1919)
- Convenio OIT N° 014 – Convenio sobre descanso vacacional (1921)
- Convenio OIT N° 052 – Convenio sobre vacaciones pagadas (1936)
- Convenio OIT (revisado) Convenio sobre vacaciones pagadas (1970)
- Convenio OIT N° 156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

c. Instrumentos regionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1969)
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

a. Fichaje

Bajo esta técnica se logró congregar una mayúscula cifra de libros, revistas de tipo digital, y algunos artículos respecto al tema haciendo uso de fichas de tipo bibliográficas, útil para la recolección de datos.

b. Anotaciones o notas de campo

Mediante esta técnica se llegó a reunir información de diversos medios como anotaciones interpretativas, para registro, anotaciones del tema para anotar ideas,

preguntas con cierta vinculación a la teoría y anotaciones personales para anotar percepciones, aprendizajes del investigador.

c. Observación

El investigador para la producción de la investigación, ha abordado varios asuntos de índole nacional como internacional. Subsiguientemente se manifestó los resultados, sin alterar dato alguno.

d. El estudio de casos

Para poder llevar a cabo esta investigación, se tuvo que abordar casos reales.

3.5.2. Instrumentos

a. Fichas

Fueron de mayúscula utilidad con el fin de organizar información de autores internacionales y nacionales y de otras fuentes de investigación.

b. Guía de análisis o de estudio de casos

Esta guía permite que la extracción de información importante luego de un análisis sesudo de casos de similar condición de forma metódica a fin de ser transpuestos a nuestro trabajo de investigación para su ulterior análisis.

c. Diario o Bitácora de campo

Este instrumento nos permitió hacer uso del cuaderno con el fin de llevar un registro de anotaciones, de tipo interpretativo de índole personal que surgían durante la recolección de datos

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

a. Análisis de Contenido

De esta forma se da un análisis detallado y de forma esquematizada del contenido, de la información obtenida, en razón de que se desarrollará un análisis

sobre el dispositivo legal que regula en el Perú el derecho a la desconexión digital, así como el ámbito de aplicación con el que se regula.

b. Bitácora de Análisis

Esto puede tener una codificación de datos que surgen desde las dudas e hipótesis que surgen para dar respuesta al planteamiento del problema (Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 633).

Por esto la bitácora será un medio para que se realicen las diferentes anotaciones en torno a las ideas que germinen de acuerdo al proceso de investigación con el objeto de que no caigan en olvido y que puedan ser asociadas en la investigación destacando su utilidad.

3.7. Procedimientos para recolección de datos

Siguiendo esto, se hizo una investigación de los antecedentes del problema en los repositorios de tesis de las diferentes universidades, además de los libros, artículos, repositorios académicos y sitios web garantizados.

Por otro lado, se recolectó la bibliografía necesaria, se revisará compendios y revistas en las bibliotecas de las instituciones privadas y públicas de nuestra localidad, así como en las bibliotecas personales; luego se seleccionará cuidadosamente la información para la instrumentalización teórica de los conceptos de las dimensiones e indicadores, haciendo uso de la técnica del fichaje y las anotaciones, de esta forma se logrará comprender cada término que está inserto en la investigación y reconocer las instituciones jurídicas a las que hacemos referencia.

Como también se seleccionará y recopilará la información contenida en las leyes actuales en la materia, como la Constitución y la norma laboral que dan cuenta de los diferentes regímenes laborales en el Perú entre otros, a fin de analizar la actual regulación

referida a la desconexión digital, explora los pro y los contras contenidos en las normas para la problemática; y luego de eso, con esta información, proponer la legislación que regula el derecho a la desconexión digital, con el objetivo de dotarla de mayor técnica legislativa en su forma de creación y dar mayor protección al derecho a la desconexión digital. Esto con el propósito de sistematizarlas junto a la información obtenida de los libros para elaborar una propuesta viable, con fundamentos sólidos que sirvan para hacer frente a la actual regulación del derecho a la desconexión digital.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

GUIA DE ANALISIS DE LEGISLACIÓN

NOMBRE DE LA NORMA Y FECHA	D.U. N.º 026-2020 (15 DE MARZO DE 2020)
EXPOSICION DE MOTIVOS	El Decreto de Urgencia fue normado a fin de contener las vicisitudes propias de un Estado de Emergencia causadas por la Emergencia Nacional, autorizando el trabajo remoto como forma de aislamiento domiciliario para lo cual abordó obligaciones del empleador y del trabajador, sin embargo no fue hasta la legislación del Decreto de Urgencia N° 127-2020 que se acuñó el término “Derecho a la desconexión digital” que fue que este novedoso derecho empezó su desarrollo con una legislación endeble, imprecisa y confusa.
PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	SOBRE EL TRABAJO REMOTO Los articulados 16, 17, 17.1. 18, 18.2, 18.2.3. En el trabajo de tipo remoto se dará una prestación de trabajo de forma subordinada con la presencia del trabajador ya sea en su domicilio o un lugar asignado por el empleador, y utilizará los medios o mecanismos tecnológicos para que cumpla con sus labores en el trabajo. A su vez otra novedad con respecto a estos articulados es que los empleadores tuvieron la facultad de modificar el lugar para que los trabajadores puedan prestar sus servicios, logrando en su mayoría que el trabajo remoto se logre en su mayoría durante la emergencia. Para efecto de la desconexión digital ambas partes de la relación laboral establecerán las coordinaciones para su desempeño y respeto.
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	Los Decretos de Urgencia, tal como fue abordado en el desarrollo de la presente tesis, responden a criterios para su regulación: Urgencia: El Decreto cumple su función de ser invocado frente a una urgencia nacional (la pandemia Covid-19)

	<p>Materia: Por la materia solo debería haberse avocado a temas de carácter económico, no entrando al espacio de carácter laboral, menos al reconocimiento de un Derecho Laboral</p> <p>Temporalidad: El decreto estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2021. Sin embargo, la regulación de un derecho que estará después de la modificación contenida en el D.U. no podría estar sujeto a una temporalidad.</p> <p>Interés Nacional: Resulta de interés nacional por responder a una coyuntura de emergencia.</p>
--	---

GUIA DE ANALISIS DE LEGISLACIÓN

<p>NOMBRE DE LA NORMA Y FECHA</p>	<p>D.U. N.º 127-2020 (31 DE OCTUBRE DE 2020)</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>La norma tiene como finalidad que se siga incentivando la contratación y que se preserve el trabajo en el contexto de la emergencia COVID, y lo que busca además en su segunda parte es garantizar la jornada de trabajo estableciendo mayor precisión respecto al derecho a la desconexión.</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Se faculta a los empleadores a modificar el lugar de servicio de los trabajadores, del mismo modo, se establece las precisiones respecto al derecho a la desconexión digital, en las que por ejemplo conceptualiza a este derecho como un 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.</p> <p>Del mismo modo refiere que la realización de tareas y coordinaciones no pueden ser exigidas por el empleador siempre que tengan contenido de carácter laboral, por encontrarse inmerso en un tiempo de desconexión, que deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.</p>
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>Esta norma recae en la limitación respecto al ámbito de aplicación de la desconexión digital, enmarcándola solamente para el trabajo remoto, asimismo, la forma de regulación que encausa la norma es un Decreto de Urgencia que no podría definir derechos de carácter permanente mediante una herramienta temporal, del mismo modo, respecto a un derecho de índole laboral.</p>

GUIA DE ANALISIS DE LEGISLACIÓN

<p>NOMBRE DE LA NORMA Y FECHA</p>	<p>D.S. N.º 010-2020-TR (24 DE MARZO DE 2020)</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>Esta norma aporta al tema investigado una regulación corta respecto a la regulación de la fiscalización, con el objeto de cautelas derechos de los trabajadores.</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>En las disposiciones de tipo complementarias de carácter transitorio se establecen puntos relevantes como la fiscalización laboral, estableciendo una sanción por incumplimiento de las normas laborales durante la emergencia, de carácter muy grave y que se incumple con los siguientes supuestos de hecho.</p> <p>a) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.</p> <p>b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores considerados en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria”</p>
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>El Decreto Supremo modifica el Reglamento de la Ley de Inspección de Trabajo, en el sentido que especifica la norma que vulneraría el empleador si incurriese en la vulneración del derecho a la desconexión digital, especificando a su vez su graduación como muy grave.</p>

GUIA DE ANALISIS DE LEGISLACIÓN

<p>NOMBRE DE LA LEGISLACIÓN Y FECHA</p>	<p>D.S. N.º 004-2021-TR (10 DE MARZO DE 2021)</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>La norma tiene como finalidad definir algunas disposiciones para operativizar un pago de subsidio del estado, además de incorporar un mayor desarrollo al derecho a la desconexión digital.</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Esta norma define al derecho a la desconexión digital como el derecho del trabajador a desconectarse de los medios de tipo informático y otros análogos como serían el internet y la telefonía, que serían utilizados para la prestación de trabajo, por eso no puede el empleador obligar a su trabajador a realizar tareas, responder o establecer coordinaciones siempre que sean de índole laboral. Dicha desconexión debe ser entendida no solo en días de descanso, también en feriados, vacaciones licencia u otros de similar condición y solo tendrán una duración mínima de doce horas continuas de un periodo de veinticuatro horas.</p> <p>También debe referirse que el empleador aún podría utilizar los medios descritos ad supra para asignar las tareas solo con la precaución que dichas tareas no pueden ser obligadas a que sean cumplidas en ese momento, sino que serían recién puestas en practica cuando iniciase la jornada ordinaria el trabajador.</p>
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>La norma establece de una forma más desarrollada los aspectos relevantes al derecho a la desconexión digital, sin embargo, a pesar de citar normas de carácter general solo reconoce tácitamente este derecho para el trabajo remoto, asimismo deja abierto el aspecto a que el empleador puede seguir dictando ordenes por medio digital, solo regulando que estas no serán puestas en conocimiento al trabajador hasta terminada su periodo de desconexión, aspecto con el que disintimos debido a que en nuestra posición, el derecho a la desconexión digital debe obligar al empleador a cesar todo acto propio de su poder de dirección, protegiendo de forma adecuada al trabajador de enfermedades como el síndrome de burnout y tecnoestrés, presentes por permanecer en alerta a orden o disposición del empleador.</p>

GUIA DE ANALISIS DE LEGISLACIÓN

NOMBRE DE LA NORMA Y FECHA	LEY N.ª 31572, LEY DEL TELETRABAJO (11 DE SETIEMBRE DE 2022)
EXPOSICION DE MOTIVOS	La ley busca regular el teletrabajo en las instituciones, empresas y entidades de la administración para procurar un trabajo decente y conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	El derecho a la desconexión digital inmerso en esta norma, que es la que sobrevive a la derogación tácita de la forma de trabajo del trabajo remoto, pasando a ser en la lógica del ejecutivo, teletrabajo contiene lo siguiente: Se deberá respetar la desconexión digital del teletrabajador con un mínimo de doce horas continuadas en un periodo de veinticuatro horas, asimismo define a este derecho como un derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no se correspondan con la jornada laboral y es respetado por el empleador y las autoridades competentes realizarían la fiscalización de este respeto.
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	El derecho a la desconexión digital debiere ser reconocido para todas las modalidades de prestación de servicios existentes (teletrabajo, remoto y presencial) además debe ser reconocido para los trabajadores sujetos a fiscalización como para los que no están sujetos. El derecho a la desconexión digital exige una determinación de los riesgos para la salud a los que se pueden ver expuestos los teletrabajadores ante una conexión permanente, así como los trabajadores que prestan servicio en la modalidad presencial o remota. Finalmente, el quebrantamiento al derecho de desconexión digital solo pude darse ante circunstancias extraordinarias (caso fortuito o fuerza mayor), en resumen, estos aspectos que se regulan con la ley del teletrabajo son aún menos precisas que las regulaciones anteriores, por lo que no se ha denotado mejoría en la norma o aclaración y delimitación del citado derecho a la desconexión digital.

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO	CONVENIO OIT N.º 001 – CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (1919)
EXPOSICION DE MOTIVOS	Tuvo como finalidad adoptar posiciones respecto a la jornada de trabajo de ocho horas como un principio, que va acompañado de que esta jornada también tenga como máximo cuarenta y ocho horas.
PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	<p>El artículo 2 de esta importante norma que es el primer acuerdo de la OIT refiere que la duración del trabajo no será mayor a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, con algunas excepciones como las siguientes:</p> <p>(a) No aplica para los trabajadores que ocupen puesto de confianza, dirección o de inspección.</p> <p>(b) Se podrá autorizar un periodo mayor si los representantes de la parte empleadora como la de la parte trabajadora. El exceso de ese tiempo no va ser mayor de una hora diaria.</p> <p>(c) Los trabajos que se realicen por equipos, podrán sobrepasar las ocho horas dispuestas y los cuarenta y ocho semanales, siempre que en su promedio calculado para tres semanas o un lapso más reducido no se exceda dicha regla.</p>
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	<p>El presente convenio busca determinar las 8 horas de trabajo parte de la jornada laboral, sin embargo, establece a su vez algunas excepciones propias a la disposición, por ejemplo, puestos de confianza o inspección. Del mismo modo deja abierta la posibilidad para que en virtud de convenios pueda variarse dicho horario en una hora más, solo si la duración del trabajo de uno o más días en la semana sea menor a ocho horas.</p> <p>No especifica el periodo de descanso en distinto para determinada forma de prestación de trabajo o alguna protección diferenciada por el tipo de prestación de los servicios. Además, aporta un aspecto relevante en tanto refiere que se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas.</p>

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

<p>NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y FECHA</p>	<p>CONVENIO OIT N.º 014 – CONVENIO SOBRE DESCANSO VACACIONAL (1921)</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>El presente convenio busca adoptar un acuerdo relativo al descanso semanal en la industria.</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Los trabajadores de todas las empresas y entidades deberán disfrutar en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que se alcance veinticuatro horas consecutivas.</p> <p>Este descanso podrá coincidir con el descanso de todos y con los días de tradición y costumbre.</p>
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>Respecto al presente convenio se destaca por el término genérico todo el personal empleado, sin distinción de la función que se cumpla o la modalidad en que se preste, y establece el mínimo de descanso para todos, por lo que hace una regla general sobre los descansos en la industria, que guardan especial relación con el periodo de desconexión digital que se da en el descanso semanal.</p>

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

<p>NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO</p>	<p>CONVENIO OIT N.º 030 – CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO - COMERCIO Y OFICINAS - 1939</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>Este convenio refiere que el tiempo de trabajo es un lapso en el que el personal que esta a disposición de la parte empleadora y solo están excluidas a esto aquellos periodos en que no lo esté.</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Artículo 2, 3, 4, 5, 6,7.</p> <p>Este convenio refiere que las horas de trabajo son a su vez el mismo tiempo que el trabajador pasa a disposición del empleador, estas horas no se exceden de cuarenta y ocho semanales y ocho diarias.</p> <p>Existirá para la norma una interrupción general del trabajo motivada por fiestas de la localidad, causas accidentales o de fuerza mayor, como podrían ser averías en algunas instalaciones, irrupción de fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podría extender la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas.</p> <p>Para estas horas de trabajo perdidas se recuperarán durante los treinta días al año y se efectuarán en un plazo razonable. La jornada no será aumentada más de una hora y no excederá las diez.</p> <p>(a) ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;</p> <p>(b) las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos para las horas de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento;</p> <p>(c) los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o</p>

	<p>el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los artículos 3 y 4.</p> <p>2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accidente o grave peligro de accidente, - Fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento; - Para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo; - Para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases; - Para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>Al respecto del presente convenio, establece el límite de las cuarenta y ocho horas por semana y ocho por día para el personal de establecimientos que revistan un carácter comercial o industrial, asimismo establece que la interrupción de la jornada de trabajo</p>

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO	CONVENIO OIT N.º 052 – CONVENIO SOBRE VACACIONES PAGADAS (1936)
EXPOSICION DE MOTIVOS	El presente convenio dispone llegar a un acuerdo sobre las proposiciones que son relativas a las vacaciones anuales pagadas.
PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	Artículo 2, 3 y 4 Las vacaciones anuales serán por lo menos seis días labores y en los casos de los menores de dieciséis. No se podrá llevar un acuerdo en el que se otorgue un abandono de este derecho a vacaciones pagadas.
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	El presente convenio establece que cualquier acuerdo en contrario del derecho a las vacaciones que implique una renuncia de las mismas deberá considerarse nulo, del mismo modo reconoce el derecho a las vacaciones anuales pagadas.

GUÍA DE ANÁLISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

<p>NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO</p>	<p>CONVENIO OIT (REVISADO) CONVENIO SOBRE VACACIONES PAGADAS (1970)</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>El convenio busca adoptar los acuerdos referidos a la efectividad de las vacaciones pagadas</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Artículo 3,5,6,12</p> <p>Los trabajadores tendrán derecho a las vacaciones anuales pagadas con una duración mínima que no podrá ser inferior a tres semanas laborales por un año de trabajo.</p> <p>La legislación de cada país podrá exigir un periodo mínimo de servicios para obtener este derecho, sin embargo, no podrá exceder este a los seis meses.</p> <p>Además, todo acuerdo mediante el cual se renuncie a las vacaciones a cambio de indemnización u otro aspecto concordado será nulo y en efectos prohibidos.</p>
<p>ANÁLISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>El presente convenio establece la irrenunciabilidad de las vacaciones pagadas, asimismo establece que este periodo de descanso deberá contemplar los días feriados oficiales y que los mismos no deberán contarse como parte del descanso.</p>

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

<p>NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO</p>	<p>CONVENIO 156 OIT – CONVENIO SOBRE LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES (1981)</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>El convenio busca adoptar acuerdos sobre las responsabilidades familiares de los trabajadores, en tanto los convenios anteriores como el de 1958 relativo al empleo y la ocupación que no establece referencia respecto a las discrepancias de las responsabilidades familiares, asimismo, adopta e instaura una igualdad de carácter efectiva en las oportunidades y la igualdad respecto al trato entre los trabajadores sin importar su sexo que tengan responsabilidades familiares.</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Este convenio tiene como ámbito de aplicación a los trabajadores que tienen responsabilidades hacia los menores que tengan en su cargo, y que se preparan para la vida económica, también están referidas aquellos respecto a otros miembros donde sea evidente la relación de cuidado.</p> <p>Se busca a través de este medio crear una igualdad de carácter efectivo respecto a las oportunidades e igualdad de trato, y será por medio de cada nación y de su política nacional que estas personas con responsabilidades familiares ejerzan un empleo sin que esto pueda dar pie a la discriminación o a algún tipo de conflicto de responsabilidad profesional o familiar.</p>
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>Al respecto, el presente convenio establece un importante punto adicional que no se encuentra en otros convenios, el término familia, en concordancia con el novedoso derecho que va de la mano con el derecho a una conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, por lo que se busca ejercer el empleo o trabajo con una mirada de inclusión para todos, teniendo en cuenta el tiempo en familia para los trabajadores.</p>

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO REGIONAL

<p>NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO</p>	<p>DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948)</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>Es esta declaración una base para la libertad, la justicia y la paz en el mundo, partiendo de la dignidad que es intrínseca y de derechos que le pertenecen a todos los humanos, en esta se establece aspectos relevantes a la investigación.</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>Esta declaración en su artículo 2 refiere que todas las personas en uso de sus derechos y libertades no tienen distinción alguna por cualquier índole, entre otras que citan a ser tratados diferentes. Entendiéndose importante para la investigación, en este carácter abierto aquel que referimos como una diferencia innecesaria entre los tipos de trabajos que pueda realizar un trabajador y los derechos que le asisten a todos por el hecho de ser trabajadores.</p> <p>Además, el artículo 5 sostiene que no podrá ser expuesto a tortura, pena o trato cruel inhumano a las personas. Entendemos que para esto no podemos a través de las tecnologías diluir el descanso lo que volvería en un trato inhumano. Lo cual se ve apoyado con el articulado 23 que refiere que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo y al mismo trabajo en sí, recibiendo del mismo un salario, considerando a su vez para él en el articulado siguiente el derecho al descanso y tiempo libre, limitación de tipo razonable y vacaciones que serán pagadas y periódicas.</p>
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>Por esta declaración referimos que somos iguales, y que cada trabajador merece igual trato que otro, por lo que no es posible aplicar y reconocer un derecho a uno y no reconocérselo al otro, en especial si este es un derecho laboral, por lo que corresponde su abordaje dentro de un ámbito general y abierto a todos los trabajadores.</p> <p>Del mismo modo se reconoce el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, este último entendido como una conciliación entre la vida personal y laboral, por lo que la regulación del derecho a la desconexión digital en atención a las actuales condiciones de trabajo donde las TICS imperan acrecentando el poder del empleador, debe ser regulado para establecer su correcta dimensión para una protección efectiva de los trabajadores.</p>

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

<p>NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y FECHA</p>	<p>PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1966)</p>
<p>EXPOSICION DE MOTIVOS</p>	<p>Se establece que el presente pacto conforme a los principios las Naciones Unidas, que fuese inspirada en valores de libertad, paz y justicia en nuestro mundo, mostrándose de acuerdo con la dignidad inherente a los hombres, así como los derechos en su vocación de ser para todos iguales e inalienables.</p>
<p>PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL</p>	<p>En su artículo 2 los estados declarantes llegan al compromiso de garantizar los derechos de las personas sin discriminación de ninguna índole, sin admitir restricción de ninguno de los derechos reconocidos como fundamentales en el país firmante.</p> <p>Se reconoce el derecho de trabajar que comprende ganarse la vida con un trabajo escogido o lograr una efectividad técnico profesional y conseguir a través de eso una ocupación y un desarrollo económico.</p> <p>También se reconoce condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a su vez del descanso, disfrute del ocio y del tiempo libre, las vacaciones y las remuneraciones de los festivos.</p>
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>El instrumento internacional reconoce el derecho al descanso y el disfrute del tiempo libre, asimismo establece la disposición de no evocar la desigualdad de trato bajo ninguna condición, por lo que podemos referir que el derecho a la desconexión digital, no podría ser reconocido para un solo tipo de trabajadores.</p>

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO	DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE (1948)
EXPOSICION DE MOTIVOS	La presente declaración reconoce como fin transcendental de comprender la protección de los derechos principales del hombre, del mismo modo establece las condiciones necesarias que permitan progresar de forma espiritual y alcanzar la felicidad.
PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	Esta declaración establece (art. II) la igualdad ante la ley y consagra los derechos sin distinción alguna. Del mismo modo el art XIV refiere que las condiciones de trabajo serán dignas y el subsiguiente que el derecho al descanso, recreación y la forma de emplear el tiempo libre es propia del trabajador que podría usarlo para su mejoramiento espiritual u ocio.
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	Este instrumento establece ratifica no solamente el derecho al descanso sino también a la recreación con el objetivo que un mejoramiento de carácter espiritual, cultural y físico, asimismo no establece que deba hacerse alguna distinción por determinados aspectos.

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO	CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (1969)
EXPOSICION DE MOTIVOS	La presente convención establece garantías de derechos de los hombres, relacionadas a condiciones básicas como alimentación, salud, libertad, participación.
PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	Art. 1, 5, 6, Esta convención refiere que deberá respetar el derecho y libertad que se reconoce en ella garantizando su ejercicio sin distinción ni discriminación alguna. Además de desarrollar su proyecto de integridad personal sin ser sometido a pena tortura o trato cruel, prohibiéndose la servidumbre y otras formas de esclavitud o trabajo forzoso.
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	La presente convención resulta relevante para el estudio de tesis en razón de su especial protección a tratos degradantes e inhumanos, asimismo se complementa con la garantía de ejercer los derechos con igualdad en el trato sin condición diferenciadora.

GUIA DE ANALISIS DE ESTUDIO DE CASOS

NOMBRE DEL CASO	CASO RENAULT
LUGAR DONDE OCURRIO	FRANCIA
BREVE EXPOSICIÓN DEL CASO	<p>Antonio era un ingeniero de 39 años que labora en el centro de pruebas de la empresa Renault y se suicidó en octubre de 2006. Su familia ha presentado una demanda culpando a la empresa de provocar el estrés que terminó promoviendo que el trabajador saltara por una ventana del quinto piso del edificio donde trabajaba.</p> <p>Este hecho fatídico fue el único de tres suicidios ocurridos en seis meses en el mismo centro de investigación técnica que el tribunal reconoce como accidente de trabajo. Ellos fueron destinados a este departamento donde 1.200 ingenieros trabajan en el desarrollo de modelos novedosos para esta marca.</p> <p>Los sindicatos se vieron obligados a diseñar novedosos modelos al año, el doble que antes, sin incrementar al número de afiliados. Esto obligó a los ingenieros a trabajar 12 horas al día e incluso llevarse trabajo a casa. (Martin, 2010)</p>
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	<p>De este caso podemos colegir que el trabajo a pesar de estar enmarcado en una jornada es llevado a casa para darse su continuación, a través de medios informáticos, cuya existencia por si misma permite un control de la parte empleadora, conllevando consigo a un estrés crónico que aunado a factores de índole psicológico podría desembocar en trágicos sucesos. El caso Renault es uno de muchos que prueba la continuidad del poder del empleador en los periodos de descanso que puede ser ejercida mediante las TICS dado que han revolucionado la forma de ver el derecho del trabajo.</p>

GUIA DE ANALISIS DE ESTUDIO DE CASOS

NOMBRE DEL CASO	CASO DENTSU
LUGAR DONDE OCURRIO	JAPON
BREVE EXPOSICIÓN DEL CASO	<p>Matsuri Takahashi pasó siete meses en la agencia de publicidad más grande de Japón y la quinta agencia más grande del mundo. La joven de 24 años saltó a la habitación de su empresa el pasado diciembre de 2015 después de trabajar 20 horas al día y más de 100 horas extras durante meses. Advirtió en redes sociales que tomaría una decisión fatal. Antes de este fatal desenlace, le envió un correo electrónico a su madre para absolverla y se preguntaba por qué las cosas tenían que ser así.</p> <p>Matsuri es el último caso de 'karoshi' o también denominada la muerte por extenuante trabajo que pone en vilo a la sociedad japonesa, este hecho provocó la dimisión del presidente de la empresa Dentsu Sr. Tadashi Ishii que se disculpó y anunció su dimisión tras reconocer que no había logrado "proteger a los empleados jóvenes del exceso de trabajo".</p> <p>Matsuri solía regresar a casa a las 5 a. m., y la oficina de inspección laboral descubrió en septiembre que su empresa había tergiversado el número de horas extras, mostrando de forma clara que fue el trabajo en exceso provocó el suicidio.</p> <p>Una investigación encontró que unos 30 trabajadores habían sido obligados a trabajar horas extras más allá del límite legal de 100 horas por mes.</p> <p>El Ministerio de Trabajo planea presentar una demanda contra la empresa por la muerte de Matsuri, acusándola de violar las normas laborales y de ser legalmente responsable. La empresa es conocida por ejercer presión sobre sus empleados. La primera víctima oficial en el caso karoshi fue uno de sus empleados. En 1991, Ichiro Oshima que tenía aproximadamente 24 años de edad tomó la decisión de suicidarse luego de laborar sin descanso durante un año y medio solo durmiendo unas</p>

	<p>dos horas. La empresa alegó que esto se debía a que la víctima tenía problemas de índole personal. (Martin, 2010)</p>
<p>ANALISIS DEL INVESTIGADOR</p>	<p>Matsuri fue víctima del exceso de trabajo y a pesar de la existencia de la norma que protege el descanso no fue respetada, por lo que consideramos que esta regulación de un derecho a la desconexión digital es imperante a fin de poner el tope y regular los estrictos escenarios mediante los cuales un trabajador podrá o no seguir laborando, esto con un claro objetivo de acrecentar el derecho que además de proteger aspectos ligados a la seguridad y salud en el trabajo y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p> <p>El exceso de trabajo, en cualquiera de sus formas, presencial, remoto o teletrabajo genera el estrés que podría provocar síndrome de burnout,</p>

RESULTADO N° 01

Luego de un escrupuloso análisis de la legislación del derecho a la desconexión digital, contenidos en los decretos de urgencia, decretos supremos, leyes, contrastados con los convenios de la OIT como los otros instrumentos regionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales o la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, hemos llegado al resultado que la legislación del derecho a la desconexión digital en el Perú no solo no garantiza la protección efectiva de los trabajadores, sino además que establece una diferenciación injustificada de trato a los trabajadores por su modalidad de trabajo. La norma ha reconocido para algunos el derecho a la desconexión digital (trabajadores que realizan teletrabajo) frente a otro grupo (trabajador presencial) que no es asistido por este derecho, por no encontrarse en el ámbito de aplicación de la Ley; y esto a pesar de que los Convenios OIT 1, 14, 30, 52, 156, reconocen el descanso laboral como premisa y los instrumentos regionales ya citados reconocen el trato igualitario de las personas y entiéndase de los trabajadores, basado en cualquier índole, siguiendo este aspecto el reconocimiento de un derecho, más aún si este es de carácter laboral, no podría ser dirigido a solo una parte de los trabajadores, por lo que el derecho a la desconexión digital según nuestro criterio debería ser reconocido para todos los trabajadores sin diferenciar su forma de prestación de labores, es decir deberá ser regulado para el trabajo presencial, remoto y teletrabajo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS N° 01

El Estado deberá incorporar mediante norma, específicamente una ley de la desconexión digital, y esta deberá contar con un ámbito de aplicación que involucre a todos los trabajadores, sin distinción de la modalidad del trabajo que preste, del mismo modo será necesario que el Estado disponga de una norma que modifique el Reglamento de Inspección de Trabajo, estableciendo una conducta infractora que sea clara por la vulneración del derecho a la desconexión digital, y su posterior sanción, con lo cual dotará al Sistema Inspectivo de Trabajo a través de los inspectores de una herramienta útil para la vigencia a este derecho, repercutiendo en la protección efectiva necesaria para la protección de los trabajadores, evitando la repetición de casos similares a los estudiados en los casos emblemáticos estudiados (Caso Renault o Caso Dentsu), donde el trabajo fuera de la jornada se extendía fuera de la jornada laboral y se desarrollaba a través de las TICs, debido a que las novísimas relaciones laborales acrecentaron el poder del empleador.

RESULTADO N° 02

Luego del análisis de la legislación del derecho a la desconexión digital en el Perú, hemos llegado al resultado que solo está vigente el reconocimiento de este derecho al teletrabajo, sin embargo, también podemos precisar que en una etapa anterior a esta regulación (regulación anterior) se reconocía este derecho al trabajo remoto, que es diferente que el teletrabajo, por lo que hemos evidenciado una reducción de la norma de acuerdo a su ámbito de aplicación, dejando fuera también al trabajo presencial, estableciendo un derecho solo a determinada masa de trabajadores que desempeñen la modalidad del teletrabajo. Del mismo modo se ha dado un fenómeno de reducción de su regulación, es decir ha sufrido un recorte respecto a la sustancialidad (concepto, obligaciones) para pasar a una regulación más escueta y general, haciendo más difícil el

reconocimiento y entendimiento integral de este derecho a los trabajadores, fiscalizadores y los operadores de justicia, estos son a nuestro parecer un retroceso respecto a la regulación que no protege a los trabajadores de forma efectiva en el entorno de las novedosas relaciones laborales donde el poder del empleador se ve incrementado con el uso de las TICs, siendo necesaria una regulación clara y concisa de los aspectos relevantes al derecho a la desconexión digital.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS N° 02

El Estado mediante norma, deberá reconocer este derecho para todos los trabajadores sin diferenciación por su forma de trabajo, del mismo modo sobre esta regulación deberá recaer una sustancialidad respecto al concepto, ámbito de aplicación, sujetos, manifestaciones de su vulneración, principios, obligaciones y actuación de la autoridad inspectiva de trabajo, respecto al derecho a la desconexión digital, es decir, precisar todos los aspectos relevantes para dotar al sistema inspectivo para su fácil identificación, fiscalización y sanción, con esto poder otorgar una mayor claridad respecto a los límites que tendría este derecho, y a su vez lograr la protección efectiva de los trabajadores.

RESULTADO N° 03

Luego del análisis de la legislación contenida en el Decreto de Urgencia N.º 027-2020 y en el Decreto Supremo (normas con las que anteriormente fue regulado el derecho a la desconexión digital) y que fueron dadas en torno al estado de emergencia provocado por la pandemia COVID-19, hemos llegado al resultado que el aspecto referido a la dación de la norma deberá corregirse pues las anteriores daciones responden a criterios no justificados por el Estado, debido al mal uso del Decreto de Urgencia, solo aducible a la

premura de la dación por el contexto de la pandemia, sumado al viraje del trabajo presencial al trabajo remoto; del mismo modo podemos decir que los derechos laborales no deberán ser regulados mediante Decretos de Urgencia, al ser estos (los derechos laborales) estrictamente permanentes desde su reconocimiento, pues no se encuentran determinados a un evento, sino a la relación jurídica laboral entre el empleador y el trabajador. La temporalidad propia de los Decretos de este tipo, que no guarda sentido debido a que los derechos laborales no tienen un contenido temporal o vale decir un reconocimiento temporal, en tanto su carácter es de por sí permanente. Somos de la posición que el derecho a la desconexión digital en el Perú debió ser regulado mediante una Ley, pues dicha forma cumple todos los aspectos para la regulación del derecho a la desconexión digital, permanente y general, que permitirá a su vez ser un derecho transversal entre los diferentes regímenes laborales, además de gozar de mejoras respecto a este derecho, en tanto podrían darse condiciones mejores para los trabajadores mediante convenio colectivo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS N° 03

El Estado deberá usar una Ley como norma técnica para la regulación del derecho a la desconexión digital, corrigiendo su error de haber regulado mediante Decreto Supremo o Decreto de Urgencia que no cumplirían con los requisitos para que sean dados por esa forma de dación, aspecto que se investigó en la presente tesis, debido a que el derecho a la desconexión digital es de carácter permanente y general. Asimismo, analizar el contenido de los decretos de urgencia que ha emitido con el fin de no regular derechos permanentes en medidas temporales. Del mismo modo, debe establecerse criterio sobre el reconocimiento de derecho mediante Decreto de Urgencia, a fin de ser declarada esta técnica como deficiente, en tanto “el DU es una norma de menor jerarquía que se caracteriza por dictarse en circunstancias extraordinarias e imprevisibles desde el punto de

vista económico y financiero, siempre que lo requiera un interés nacional a demás de ser una norma temporal” (Mogollón, 2020), además tener requisitos para su dación que no fueron abordados por la coyuntura de la pandemia abordada en el momento de la dación del primer reconocimiento por parte del Estado peruano al derecho a la desconexión digital.

V. CONCLUSIONES

1. La actual regulación respecto al derecho a la desconexión digital, Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, no asegura una protección efectiva a los trabajadores, siendo necesaria la ampliación de su ámbito de aplicación a la modalidad de trabajo presencial, en razón de las novísimas relaciones laborales ligadas al avance de las tecnologías de información y comunicación.
2. El Decreto de Urgencia 026-2020, norma primigenia con la que se reguló el derecho a la desconexión digital, fue dado saltándose criterios como el de temporalidad, debido a que el reconocimiento de un derecho, en esta ocasión en derecho a la desconexión digital goza de carácter permanente, hecho que entra en conflicto con la temporalidad de un Decreto de Urgencia.
3. El Decreto Supremo N.º 010-2020, norma que también regulase el derecho a la desconexión digital expresa una mejoría respecto a la aclaración de los derechos y deberes del empleador y el trabajador, con la finalidad de proteger a los trabajadores en su periodo de desconexión digital, sin embargo esta regulación se queda corta debido a que solo y exclusivamente tiene como ámbito de aplicación los trabajadores que en su momento realizaban trabajo remoto, excluyendo sin motivo aparente a los trabajadores que realizan trabajo presencial, rompiendo el criterio de desigualdad de trato por naturaleza del trabajo establecido por los Convenios de la OIT y demás instrumentos regionales estudiados.
4. La Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, norma que regula actualmente el derecho a la desconexión digital ha desregulado, es decir ha reducido la normativa respecto a las atribuciones de los deberes y derechos del trabajador y el empleador, por lo que ha reducido la protección de los teletrabajadores, asimismo siguiendo el criterio ad supra no ha sido regulado para todos los trabajadores, rompiendo el

criterio de desigualdad de trato por naturaleza del trabajo establecido por los Convenios de la OIT y demás instrumentos regionales estudiados.

5. Tanto la OIT como los Instrumentos Regionales establecen el trato igualitario de los trabajadores y el correspondiente derecho al descanso, que guarda estrecha relación con el derecho a la desconexión digital, por lo que concluimos que este derecho deberá ser de protegido para los trabajadores sin distinción de su forma de prestación de trabajo, protegiendo derechos conexos tales como el derecho a la salud, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
6. Las TICs se encuentran cada vez más presente en el ámbito de las relaciones de trabajo, estas pueden tener un uso favorable sin embargo, están siendo utilizadas para acrecentar el poder del empleador frente al trabajador, por lo que resulta imperante la regulación de la desconexión digital que establezca criterios claros sobre este derecho, partiendo de la premisa que las TICs están presentes en todas las formas de trabajo y que en ocasiones, tal como se ha visto en los casos estudiados, las labores son continuadas por los trabajadores aún después de terminada la jornada y estando fuera de su centro de labores, propiciando situaciones de vulneración al trabajador.

VI. RECOMENDACIONES

1. 3. Recomendar al Estado se realice la regulación necesaria del derecho a la desconexión digital mediante Ley, cuyo ámbito de aplicación deberá ser general e incluir a todos los trabajadores sin distinción de su forma de prestación de labores, asimismo deberá establecer criterios claros respecto a los derechos y deberes, teniendo en cuenta la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas.

2. Recomendar al Estado realizar un correcto uso de las técnicas legislativas del ejecutivo, en tanto Decreto de Urgencia y Decretos Supremos, dados que existen requisitos que norman su funcionamiento, cuya finalidad es proteger el uso correcto de la técnica normativa.

3. Recomendar al Estado tener en cuenta el incremento del poder del empleador por el uso preponderante de las TICs que podría ser un aspecto determinante en la vulneración del derecho a la desconexión digital y otros derechos conexos.

4. Recomendar a los empleadores realicen un uso correcto de las TICS respetando el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, ligado de forma intrínseca con el derecho al descanso y derechos conexos como el derecho a la salud y seguridad en el trabajo, derecho a la conciliación de la vida personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y VIRTUALES

Debido a la cantidad de páginas que representan los documentos utilizados para los resultados se adjuntan los links correspondientes a la Legislación Nacional del Derecho a la Desconexión Digital, Convenios de la OIT y otros Instrumentos Regionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana de Derechos Humanos

TESIS

Arellano, J. (2002) citado por Fernández, E. y Ruiz, H. *El concepto globalización:*

¿Poblamiento o erosión semántica?. La semántica de la globalización en el diario

La Tercera, 1999 y 2004. Recuperado en:

<https://www.redalyc.org/pdf/328/32828388009.pdf>

Castro, M. (2010) *Decretos-leyes y jurisdicción constitucional estudios comparados* [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca]. Archivo digital.

https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/83215/DDPG_Camargo_Decretosley

[esjurisdiccionconstitucional.pdf;jsessionid=4B4E0F82F16748A3EEF2B44D1110](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/83215/DDPG_Camargo_Decretosleyjurisdiccionconstitucional.pdf;jsessionid=4B4E0F82F16748A3EEF2B44D1110)

[E6D8?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/83215/DDPG_Camargo_Decretosleyjurisdiccionconstitucional.pdf;jsessionid=4B4E0F82F16748A3EEF2B44D1110E6D8?sequence=1)

Del Águila, M. y Guillermo, L. (2019) *La vulneración a la jornada laboral y la regulación*

del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N°728 [Tesis de

pregrado, Universidad César Vallejo] Archivo digital

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>

Delgado, C. (2016) *Modelo democrático, régimen político y usos contextuales de los decretos de urgencia en el Perú en el periodo 1980-2015* [Tesis de magister,

Pontificia Universidad Católica del Perú] Archivo digital.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7351>

- López, Y. (2019) *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antunez de Mayolo] Archivo digital. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>
- Moreno, P. (2018) *Métodos de interpretación legal y métodos de interpretación constitucional: El juez constitucional* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay, Ecuador] Archivo digital. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7984/1/13721.pdf>
- Potoy, K. y Salazar, V. (2017) *Las nuevas tecnologías y su impacto en los derechos constitucionales de los trabajadores* [Tesis de pregrado, Universidad de Costa Rica]. Archivo digital. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>
- Sabadell (2020) *El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo*. Archivo Digital. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/136406/1/PHD_msabadell_2020.pdf
- Sánchez, (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y trabajo remoto* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8056>
- Távora, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral : un límite al poder de dirección* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo digital <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1950#:~:text=Se%20evidencia%20el%20abuso%20del,vida%20personal%2C%20familiar%20y%20laboral.>

LEGISLACION NACIONAL

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

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf?v=1584330370>

D.U. N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1473551/Decreto%20de%20Urgencia%20N%C2%B0127-2020.pdf.pdf?v=1607106648>

D.S. N° 010-2020-TR, Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf?v=1585059833>

D.S. N° 004-2020-TR, Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933990-3>

Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf.pdf?v=1662944800>

CONVENIOS E INSTRUMENTOS REGIONALES

Convenio OIT N.° 001 (1919) Convenio sobre las horas de trabajo

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_IN

STRUMENT ID:312146:NO

Convenio OIT N.º 014 (1921) Convenio sobre descanso vacacional

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_IN

STRUMENT ID:312159:NO

Convenio OIT N.º 052 (1936) Convenio sobre vacaciones pagadas

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_IN

STRUMENT ID:312197:NO

Convenio OIT N.º 132 (revisado) (1970) Convenio sobre vacaciones pagadas

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_IN

STRUMENT ID:312277:NO

Convenio OIT N.º 156 (1981) – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_IN

STRUMENT ID:312301:NO

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1969)

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

LIBROS

Aranzamendi, L. (2013). *Instructivo teórico-práctico del diseño y redacción de la Tesis en Derecho*. Grijley.

Arburola, A. (2018). La naturaleza y el valor probatorio de la red social Facebook en el proceso penal. En Actualidad Penal N° 51. Instituto Pacífico.

- Belloch, C. (2018). Las tecnologías de la información y comunicación (T.I.C.).
- Boza, G. (2011). Lecciones de derecho del trabajo. Fondo Editorial de la Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Campos, S. (2014). Regímenes Laborales Especiales. Lima: Gaceta Jurídica.
- Castillo, J. (2022). Régimen laboral peruano explicado. Lima: Gaceta Jurídica.
- Cortes, J. (2004) *Los Derechos inespecíficos laborales: Análisis de algunas sentencias del Tribunal Constitucional. Estudios sobre la Jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. Biblioteca de la Academia de la Magistratura.
- Flores, J. (2009). Nuevos modelos de comunicación, perfiles y tendencias en las redes sociales. En Revista científica de Ecocomunicación N.º 33.
- García, G. (2016). Principios limitadores del ius ponendi. Dialogo con la jurisprudencia.
- García, Á. (2010). ¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial (Vol. 3). Lima: Gaceta Jurídica.
- García, A. (2011). El nuevo proceso laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2006) *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. McGraw-Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. McGraw-Hill Education.
- Herrera, R. (1996). Las medidas extraordinarias y los decretos de urgencia en el modelo constitucional peruano. Derecho PUCP.
- Lévano, E. S. (2019). Las ocho horas. Sinco Editorial.
- Llamosas, A. (2018). Las nuevas tecnológicas en la información y de la comunicación.
- Miranda, G. (2001). El tiempo libre y el ocio reivindicado por los trabajadores. Revista Pasos N° 3.

- Mogollón, V. (2020). Aplicación del derecho a la desconexión digital laboral al trabajo presencial en el ordenamiento jurídico peruano. Piura.
- Neves, J. (2009). Introducción al derecho del trabajo (Primera ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nogueira, H (2003). *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales. Instituto de Investigación Jurídica*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Osorno, M. (2001). El derecho al tiempo libre. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Perez, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? En *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*.
- Piña, Z. (2018). Trabajar desde un dispositivo móvil. En *Revista Universo Laboral*.
- Plá, A. (1978). Los principios del derecho del trabajo. Buenos Aires: Depalma.
- Planas, P. (1993). Decreto de urgencia y medidas extraordinarias (Vol. Año IV). Lima, Perú: Ius et Veritas.
- Quispe, G., Campos Torres, S., & García Manrique, A. (2010). El amparo laboral y la vía ordinaria. Lima: Gaceta Jurídica.
- Ramos, C. (2000). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Gaceta Jurídica. Cuarta Edición.
- Raso Delgue, J. (2006). Los Cyber-Derechos en el ámbito laboral uruguayo. En *Revista de Derecho Social Social Latinoamericano* (Vol. Tomo I). Buenos Aires, Argentina: Editorial Bomarzo.
- Rosenbaum Carli, F. (2019). Manual de tiempo de trabajo. Uruguay: Fundación Cultura Universitaria.
- Sagües, N. P. (1985). Los decretos de necesidad y urgencia: derecho comparado y derecho argentino (15 de noviembre ed.). Buenos Aires, Argentina: La Ley.

LINKOGRAFÍA

- Arellano, J. (2002). "Globalización, mundialización y amenazas: el complejo escenario que se avecina". Recuperado de www.cesim.cl/p3_otras_publicaciones/site/pags/20030523120007.html
- Benito, P. *¿Qué es la desconexión?* Mi empresa es saludable 22/12/2017. <http://www.miempresaessaludable.com/bienestar-emocional/articulo/qu%C3%A9-es-el-derecho-a-la-desconexi%C3%B3n>
- Cabero, J citado por Belloch, C. (2012) *Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje*. Material docente. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Valencia. Disponible en <http://www.uv.es/bellohc/pedagogia/EVA1.pdf>
- Cortés, J. (2004), *Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del tribunal constitucional, en: Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*, Academia de la Magistratura. Recuperado de <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/96>
- De Ministros, P. D. C. (2011). *Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú-La Agenda Digital Peruana 2.0 Decreto Supremo N 066-2011-PCM*. Recuperado de <https://portal.mtc.gob.pe/comunicaciones/tic/documentos/agendadigital20.Pdf>
- Del Perú, C. P. (1993). *Constitución política del Perú*. Lima, Perú. Recuperado de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Giddens, A. (2000). *Un mundo desbocado, los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Taurus Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/download/64707/39288/0>

- Ley, N. (2007). 29158 (2007). *Ley Orgánica del Poder Ejecutivo*. Recuperado de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29158.pdf>
- Martin, M.(2010). El suicidio como riesgo laboral. <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2010/01/16/el-suicidio-como-riesgo-laboral-escribemaria-luisa-martin-hernandez-a-partir-del-caso-renault/>.
- Moreno, M. N. (2012). *Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo remoto*. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3936390>
- Osio, L. (2010), Citando a CIDEDEC en *El teletrabajo: Una opción en la era digital*, Observatorio Laboral Revista Venezolana. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>
- Palomeque, M. citado por Mucha, R. (2016) *Los Derechos inespecíficos laborales*, Boletín del MTPE. Recuperado de: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_70.pdf
- Ramos, E. (2008): *Métodos y técnicas de investigación*, (2008). Recuperado en <https://es.slideshare.net/gisellecastillo/mtodos-de-investigacin-y-mtodos-cientificos>
- Resolución Directoral N° 007-2016-JUS/DGDOJ, *Guía Técnica Legislativa para la Elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo* (2019) Recuperado del sitio de internet del Ministerio de Justicia: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/315089/Guia_tecnica_legislativa_mayo_2019.pdf

Salanova, M. (2018). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo.

http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/articulos/2007/2007_salanova_nuevas-tecn_an.pdf.

Sánchez, L. (4 de agosto de 2023). Jueces y abogados reconocen que la desconexión digital

no se ha consolidado como derecho. *Economist & Jurist*.

<https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/derecho-laboral-articulos-juridicos-destacados/jueces-y-abogados-reconocen-que-la-desconexion-digital-no-se-ha-consolidado-como-derecho-cinco-anos-desde-su-regulacion/>

Sanguinetti (2021) *¿Derecho a la desconexión o deber de reconexión digital?*. Trabajo y

Derecho, Número 78 Junio 2021. Editorial Wolters Kluwer España. Recuperado de

<https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2021/06/w-sanguinetti-derecho-a-la-desconexion-y-deber-de-reconexion-digital-td-78.pdf>

VIII. ANEXOS

8.1 ANEXO DE GUIA DE FICHAS

GUIA DE FICHAS

TIPO DE FICHA	FECHA DE CONSULTA
<p data-bbox="491 495 1187 524" style="text-align: center;">EPIGRAFE (TEMA O TITULO DEL CONTENIDO)</p> <p data-bbox="225 616 416 645">CONTENIDO</p> <p data-bbox="225 1104 1453 1173">AUTOR, REFERENCIA DE LA OBRA, PAGINA DONDE SE EXTRAJO LA INFORMACIÓN</p>	
	NUMERO DE FICHA

8.2. ANEXO DE GUIA ANALISIS DE DOCUMENTOS

GUIA DE ANALISIS DE LEGISLACIÓN

NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO	
EXPOSICION DE MOTIVOS	
PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	

GUIA DE ANALISIS DE INSTRUMENTO INTERNACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO Y AÑO	
EXPOSICION DE MOTIVOS	
PRINCIPALES ARTICULOS RELACIONADOS AL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL	
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	

GUIA DE ESTUDIO DE CASOS EMBLEMÁTICOS

NOMBRE DEL CASO	
LUGAR DONDE OCURRIO	
BREVE EXPOSICION DEL CASO	
ANALISIS DEL INVESTIGADOR	

Problema	Variables	Hipótesis	Objetivo General	Objetivos específicos	Metodología	Técnicas e Instrumentos
<p>¿La legislación del derecho a la desconexión digital, por su forma de regulación y ámbito de aplicación, asegura la protección efectiva a los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas?</p>	<p>Legislación del derecho a la desconexión digital</p> <p>Adecuada protección efectiva a los trabajadores</p>	<p>La legislación peruana del derecho a la desconexión digital, tanto en su forma de regulación como en su ámbito de aplicación, NO asegura una protección efectiva a los trabajadores, siendo necesaria ampliación a la modalidad de trabajo presencial, en razón de las novísimas relaciones laborales ligadas al avance de las tecnologías de información y comunicación.</p>	<p>Analizar si la legislación del derecho a la desconexión digital, por su forma de regulación y ámbito de aplicación, garantiza la protección efectiva de los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas</p>	<p>- Descubrir si los dispositivos normativos usados para la regulación del derecho a la desconexión digital garantizan la protección efectiva de los trabajadores.</p> <p>- Analizar si el limitado ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital, solo para el trabajo remoto y teletrabajo, garantiza la protección efectiva de los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas</p> <p>- Desarrollar la adecuada forma de regulación y ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital para garantizar la protección efectiva a los trabajadores frente a la preponderancia de las TICS en las relaciones laborales modernas.</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u> Según su aplicabilidad o propósito a. Básica Según su naturaleza o profundidad a. Descriptiva Según su objeto a. Dogmática <u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> La investigación según la metodología empleada es cualitativa con un diseño: Descriptivo M → O M: Muestra de los Convenios, Legislación e Instrumentos Regionales O: La observación relevante sobre la adecuada protección de los derechos de los trabajadores <u>POBLACIÓN</u> a. Legislación Nacional del Derecho a la desconexión digital b. Convenios c. Instrumentos Regionales <u>MUESTRA</u> a. Legislación Nacional del Derecho a la Desconexión Digital - Decreto de Urgencia N° 026-2020</p>	<p>TÉCNICAS Fichaje Técnica de acopio documental Técnica de análisis documental Técnica de estudio de casos</p> <p>INSTRUMENTOS Fichas Diario o Bitácora de Campo Guía de análisis documental</p>

					<ul style="list-style-type: none"> - Decreto de Urgencia N° 127-2020 - Decreto Supremo N° 010-2020-TR - Decreto Supremo N° 004-2020-TR - Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo <p>b. Convenios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio OIT N° 001 – Convenio sobre las horas de trabajo (1919) - Convenio OIT N° 014 – Convenio sobre descanso vacacional (1921) - Convenio OIT N° 052 – Convenio sobre vacaciones pagadas (1936) - Convenio OIT (revisado) Convenio sobre vacaciones pagadas (1970) - Convenio OIT N° 156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) <p>c. Instrumentos regionales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de los Derechos Humanos (1969) - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
--	--	--	--	--	--

Aspectos problemáticos de la legislación del derecho a la desconexión digital en el Peru

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	araper.pe Fuente de Internet	2%
2	estuderecho.com Fuente de Internet	1%
3	slideplayer.es Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	de.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	www.scielo.cl Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica Trabajo del estudiante	1%
8	diariooficial.elperuano.pe Fuente de Internet	1%

9	1library.co Fuente de Internet	1 %
10	sindical.cl Fuente de Internet	<1 %
11	www.economistjurist.es Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad de Salamanca Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
15	aldiaargentina.microjuris.com Fuente de Internet	<1 %
16	trabajo.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.legaltoday.com Fuente de Internet	<1 %
18	laborparlamentaria.bcn.cl Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Jaime Bausate y Meza Trabajo del estudiante	<1 %
20	andina.pe	

Fuente de Internet

<1 %

21

fmcienfederal.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

22

Submitted to Real Centro Universitario
Escorial

Trabajo del estudiante

<1 %

23

adefinitivas.com

Fuente de Internet

<1 %

24

www.cronicas.com.uy

Fuente de Internet

<1 %

25

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

ijj.ucr.ac.cr

Fuente de Internet

<1 %

27

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

28

perso.univ-lyon2.fr

Fuente de Internet

<1 %

29

repo.sibdi.ucr.ac.cr:8080

Fuente de Internet

<1 %

30

Submitted to Universidad Peruana de
Ciencias Aplicadas

Trabajo del estudiante

<1 %

31	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	www.defensoria.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Pontificia Universidad Catolica Madre y Maestra PUCMM Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1 %
36	SUCAPUCA SANTOS ESTHER ANA. "Plan de Recuperación del Área Degradada por Residuos Sólidos del Botadero Viscachapampa, Distrito San Pedro de Pillao, Provincia Daniel Alcides Carrión, Departamento de Pasco-IGA0013744", R.G.M. N° 326-2020-GM-MPSAC-YHCA, 2021 Publicación	<1 %
37	www.ilo.org Fuente de Internet	<1 %
38	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
39	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

40	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	www.imprentanacional.go.cr Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
43	blog.segurostv.es Fuente de Internet	<1 %
44	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
46	Isabel Vieira Borges. "Chapter 14 R2D: The Right to Disconnect from Work", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
47	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
48	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016 Publicación	<1 %
49	Submitted to ESADE Trabajo del estudiante	<1 %

50	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Universitat Politècnica de València Trabajo del estudiante	<1 %
52	kipdf.com Fuente de Internet	<1 %
53	revistas.udem.edu.co Fuente de Internet	<1 %
54	Submitted to UNILIBRE Trabajo del estudiante	<1 %
55	Submitted to Universidad de Cartagena Trabajo del estudiante	<1 %
56	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018 Publicación	<1 %
57	comunicandosalud.com Fuente de Internet	<1 %
58	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
59	Revista Latinoamericana de Derecho Social. "Revista completa", Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2021 Publicación	<1 %

60

Submitted to Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Trabajo del estudiante

<1 %

61

www.bcn.cl

Fuente de Internet

<1 %

62

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME II)", Brill, 2022

Publicación

<1 %

63

Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal

Trabajo del estudiante

<1 %

64

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 36 (2020) (VOLUME III)", Brill, 2022

Publicación

<1 %

65

Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Trabajo del estudiante

<1 %

66

vamosuruguay.com.uy

Fuente de Internet

<1 %

67

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

68	Submitted to Universidad Francisco de Vitoria Trabajo del estudiante	<1 %
69	www.derechoycambiosocial.com Fuente de Internet	<1 %
70	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017 Publicación	<1 %
71	"Law & Anthropology", Brill, 1999 Publicación	<1 %
72	Submitted to Universidad Loyola Andalucia Trabajo del estudiante	<1 %
73	html.pdfcookie.com Fuente de Internet	<1 %
74	www.corteidh.or.cr Fuente de Internet	<1 %
75	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
76	echo.ilo.org Fuente de Internet	<1 %
77	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
78	Submitted to cantabria Trabajo del estudiante	<1 %

79

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

80

www.elobservador.com.uy

Fuente de Internet

<1 %

81

Justina Uribe Kajat, Kelly Myriam Jiménez de Aliaga, José Gerardo Vargas Dávila, Daniel Enrique Rey de Castro Hidalgo et al. "El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)", Industrial Data, 2021

Publicación

<1 %

82

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

<1 %

83

gaatw.org

Fuente de Internet

<1 %

84

intra.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

85

Ursula Kulke. "Cometido presente y futuro de las normas de la OIT en la materialización del derecho a la seguridad social", La Revista Internacional de Seguridad Social, 4/2007

Publicación

<1 %

86

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

87

www.derecho.uba.ar

Fuente de Internet

<1 %

88

www.burbuja.info

Fuente de Internet

<1 %

89

doczz.com.br

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo