



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**La desconexión digital como derecho laboral de los
teletrabajadores, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Espinola Lazaro, Luz Alondra (ORCID: 0000-0003-0201-179)

ASESORES:

Mg. Saldarriaga Medina, José Miguel (ORCID: 0000-0002-6239-8507)

Dra. Yupari Azabache, Irma Luz (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi pequeña hija, porque ha sido, es y será siempre mi motivación en todos los ámbitos de mi vida, para superarme todos los días.

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios porque sin Él nada es posible, por brindarme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres por su amor, por ser mi apoyo incondicional para lograr mis metas en cada etapa de mi desarrollo personal y profesional.

A mis hermanas por ser mi guía y ejemplo de que todo se puede lograr con esfuerzo y dedicación.

A mis asesores de tesis, el Dr. José Miguel Saldarriaga Medina y la Dra. Irma Luz Yupari Azabache por ser mi guía en la elaboración de la presente tesis, por sus asesorías brindadas, por su apoyo incondicional y su valioso tiempo.

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

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos..... | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones | 13 |
| 3.3. Escenario de estudio..... | 14 |
| 3.4. Participantes | 14 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 15 |
| 3.6. Procedimiento | 15 |
| 3.7. Rigor científico | 16 |
| 3.8. Método de análisis de la información | 16 |
| 3.9. Aspectos éticos | 16 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 18 |
| V. CONCLUSIONES | 44 |
| VI. RECOMENDACIONES | 45 |
| REFERENCIAS..... | 46 |
| ANEXOS | 52 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1.- Concepciones sobre el derecho a la Desconexion digital de los autores. | 18 |
| Tabla 2.- Respuesta a la pregunta 1 de la entrevista realizada a los especialistas | 19 |
| Tabla 3.- Respuesta a la pregunta 2 de la entrevista realizada a los especialistas | 21 |
| Tabla 4.- Respuesta a la pregunta 3 de la entrevista realizada a los especialistas | 23 |
| Tabla 5.- Respuesta a la pregunta 4 de la entrevista realizada a los especialistas | 25 |
| Tabla 6.- Respuesta a la pregunta 5 de la entrevista realizada a los especialistas | 26 |
| Tabla 7.- Respuesta a la pregunta 1 de la entrevista realizada a los teletrabajadores | 28 |
| Tabla 8.- Respuesta a la pregunta 2 de la entrevista realizada a los teletrabajadores | 30 |
| Tabla 9.- Respuesta a la pregunta 3 de la entrevista realizada a los teletrabajadores | 32 |
| Tabla 10.- Respuesta a la pregunta 4 de la entrevista realizada a los teletrabajadores..... | 34 |
| Tabla 11.- Respuesta a la pregunta 5 de la entrevista realizada a los teletrabajadores..... | 36 |
| Tabla 12.- En cuanto al análisis del país de Francia | 37 |
| Tabla 13.- En cuanto al análisis del país de Italia | 38 |
| Tabla 14.- En cuanto al análisis del país de Ecuador..... | 38 |
| Tabla 15.- En cuanto al análisis del país de Chile..... | 39 |
| Tabla 16.- Análisis de la sentencia sobre Desconexion digital. | 40 |

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la regulación jurídica a la desconexión digital contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores, 2020. Se contó con un tipo de investigación del tipo básica con un diseño Teoría Fundamentada, además la recolección de la información se realizó por medio de la guía de entrevista y la guía de análisis documental, instrumentos que fueron validados por el juicio de experto lo que le otorgo confiabilidad a la información obtenida. Los participantes del estudio estuvieron conformados por jueces, abogados y teletrabajadores de la ciudad de Trujillo. Los resultados obtenidos mostraron que, de regularse este derecho, la protección legal de los teletrabajadores sería mayor. La investigación concluyó en que el derecho a la Desconexion digital es una facultad de la que gozan los trabajadores para poder desconectarse de los medios tecnológicos fuera de su jornada de trabajo, siendo esto citado cada vez más en diferentes legislaciones, por tanto, se realizó una propuesta legislativa dentro del Reglamento del Teletrabajo.

Palabras claves: Tic, teletrabajo, condiciones laborales, Desconexion digital.

Abstract

The main objective of the research was to determine how the legal regulation of digital disconnection will contribute to improving the working conditions of teleworkers, 2020. There was a type of basic research with a Grounded Theory design, in addition to the collection of the information was carried out through the interview guide and the document analysis guide, instruments that were validated by the expert judgment, which gave reliability to the information obtained. The study participants were made up of judges, lawyers and teleworkers from the city of Trujillo. The results obtained showed that, if this right is regulated, the legal protection of teleworkers would be greater. The investigation concluded that the right to digital disconnection is a faculty that workers enjoy to be able to disconnect from technological means outside of their working hours, this being increasingly cited in different legislation, therefore, a Legislative proposal within the Telework Regulation.

Keywords: Tic, telework, labor conditions, digital disconnection.

I. INTRODUCCIÓN

Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han simplificado la forma de comunicarnos y realizar nuestras labores, es por eso que se dentro del derecho laboral se creó la figura del teletrabajo, la Organización Internacional del Trabajo define al Teletrabajo como una modalidad de trabajo realizado fuera de la clásica oficina empleado el uso de las TIC, ubicando así al trabajador en un espacio separado de sus superiores y compañeros de trabajo, por su parte La Ley N° 30036 lo define como una forma especial de realizar un trabajo mediante el uso de las TIC, dentro del ámbito público y privado.

Con la pandemia originada por el Covid 19 las empresas se han visto forzadas a buscar la forma de continuar con sus actividades, teniendo como principales alternativas al teletrabajo, pero ¿Nos encontramos preparados para este tipo de trabajo?, es de suma importancia abordar estos temas, por esto nos preguntamos ¿Existe la necesidad de implantar normativamente el derecho a la desconexión digital? Considero que sí, ya que muchas veces los empleadores hacen un uso indebido de las TIC para contactar a sus empleados en horario no laboral.

El teletrabajo está regulado en nuestro país mediante la Ley N° 30036 y su Reglamento mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR, al respecto de esta norma Cano, Castro & Peñafiel (2017) nos dice que al tratarse de una modalidad donde el trabajador no está en el centro de labores esto implica que las TIC garantizaran el acercamiento entre empleador y empleado, sin embargo, esto en ocasiones genera dependencia permanente del segundo con el primero.

Respecto a la Desconexion digital, en Europa, específicamente en España la empresa Ipsos realizo un análisis que reflejó que el 90% de trabajadores directivos eran requeridos fuera del horario laboral, pero no solo es una situación que aqueje al personal de dirección, ya que según

Infojobs el 51% de la población refiere tener que responder llamadas y emails durante sus descansos y vacaciones. (Villena, 2020).

Pavón (2019) nos dice en su artículo que según Infojobs en su Informe sobre el Estado de mercado más del 50% de empleados responde correos y llamadas en su descanso y días libres, y solo el 28% de empresas aplica la desconexión digital, empero que el 76% de empleados desearía que se aplique en su institución. A modo de evidencia dentro de Latinoamérica podemos mencionar a Chile, ahí se pudo evidencia un incremento significativo del 73% en cuanto enfermedades profesionales según un Informe de Estadísticas de Seguridad Social. Al respecto Naranjo (2017) menciona que el derecho a la desconexión digital está ya en los textos normativos de varios Estados, siendo pioneros Francia con la Ley 2016-1088, basándose en un Informe llamado Eleas, donde se hizo un estudio que reflejo que el 37% de empleados hacen uso constante de un aparato digital fuera de su jornada de trabajo y el 62% deseaban que se regule este derecho.

Otro país en seguirle fue Italia con la Ley 81 del 2017, pero ya otros países tomaron la misma decisión como España, amparados en ley de Protección de datos; además Latinoamérica no es ajena a esta realidad, Chile ha regulado ya el derecho a la desconexión digital para sus teletrabajadores, de igual manera Ecuador con la Ley Humanitaria además países como Colombia también ha reconocido este derecho indirectamente en sentencias emitidas por sus tribunales.

Basándome en esta problemática es que considero el siguiente **problema de investigación**: ¿De qué manera la regulación jurídica de la desconexión digital contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores, 2020?

Igualmente se señala que esta investigación tuvo su **justificación teórica-práctica** fundamentada en que busca describir el problema, ya mencionado, que afrontan los teletrabajadores y proponer una solución,

y por otra parte la misma regulación legal ayudaría a evitar que por no contar con una protección su vida privada se vea afectada; asimismo, es que la misma cuenta con una **justificación metodológica** ya que se ha realizado siguiendo las indicaciones correspondientes, lo cual genera que de esta se pueda partir a nuevas investigaciones y se generen conocimientos confiables y válidos. Por último contó con una **justificación social** ya que por medio de la investigación se plantea la regulación de un derecho laboral, el derecho a la desconexión digital para evitar se vulnere su tiempo de descanso fuera del horario laboral

La presente investigación tuvo como **objetivo general** el determinar de qué manera la regulación jurídica a la desconexión digital contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores, 2020; y como **objetivos específicos** los siguientes: 1) Determinar cómo se configura el derecho a la Desconexión digital en la doctrina, 2) Analizar la legislación comparada sobre la Desconexión digital del teletrabajador, 3) Proponer la regulación jurídica del derecho a la desconexión digital como derecho laboral dentro del reglamento de la Ley N° 30036 – Artículo 6°.

Por último, luego del análisis pertinente es que esta investigación propuso como **hipótesis** que la regulación jurídica a la desconexión digital contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores de manera que con esto se cumpla el respeto a la jornada de trabajo y la privacidad personal y familiar del teletrabajador.

II. MARCO TEÓRICO

El derecho a la desconexión digital está siendo regulado en diversos países, como lo muestran diversas investigaciones realizadas, dentro del ámbito nacional, la investigación realizada por Torres (2018) la cual tuvo como objetivo general explicar cómo se restringirá la facultad de dirección del empleador a través de la implementación del derecho a la desconexión tecnológica en nuestra normatividad, para lo cual empleo el tipo de investigación básica descriptiva, y una entrevista a 10 expertos del área laboral, concluyendo dicha investigación en que de instaurarse este derecho en el ordenamiento peruano contribuiría favorablemente al empleo de las Tics y contribuiría a que ya no se emplee arbitrariamente el poder de dirección.

De igual manera, podemos mencionar la tesis de Tavera (2019) la misma que tuvo como objetivo general una propuesta de ley del derecho precitado dentro de la legislación nacional y concluyo en que el uso de las Tics permite que el empleador pueda contactar al trabajador fuera de su jornada laboral atentado sus derecho al descanso y la salud y tiempo libre ya que al usarse masivamente por este hace uso abusivo de su poder de dirección además esta investigación afirma que debería regularse la desconexión digital en una norma específica donde este derecho se defina, además se establezcan los sujetos y la sanción a darse si se vulnerara.

Asimismo, Lopez (2018) su tesis tuvo como objetivo general el poder determinar si para poder evitar la vulneración del derecho a la desconexión digital por el uso de la tecnología sería aplicable la regulación legislativa de dicho derecho, concluyendo en que al no estar regulado el derecho a la desconexión digital es más factible para los empleadores inmiscuirse en la vida privada de sus empleados para contactarlo por temas de trabajo por lo que la protección de este derecho está relacionado con derechos fundamentales del ser humano, finalmente expresa el autor de esta tesis que por la constante evolución

de la tecnología este tema debe ser abarcado con mayor énfasis y prontitud por nuestra legislación.

Del Águila y Guillermo (2019), en su tesis tuvieron como objetivo general describir como se vulnera la jornada de trabajo en el Decreto Legislativo N° 728 respecto al vacío legal del derecho de la desconexión digital vulnera la jornada de trabajo, concluyendo la misma en que si se produce dicha vulneración en nuestra sociedad y que es urgente regular este derecho para lograr que no se vulnere más a los empleados y para prevenir lo mismo en el futuro.

Dentro del ámbito internacional, podemos mencionar la investigación realizada por Arrieta (2020) la cual tuvo como objetivo analizar en qué situación se encuentran los empleados a distancia en cuanto a su derecho a la desconexión digital y los riesgos de esta modalidad de empleo, concluyendo así en que la protección de este derecho es muy importante para garantizar la salud de los empleados a distancia ya que el abuso de la jornada laboral y la hiperconectividad tecnológicos deterioran la salud de los trabajadores.

Por su parte Gonzales y Ariel (2009), en su investigación se basaron en un estudio al descanso de la jornada laboral y su relación con la misma, llegando a la conclusión de que un descanso inadecuado dentro de la jornada laboral afecta la salud del trabajador y los integrantes de su hogar.

Este derecho ha sido tratado por grandes compañías como el Grupo Volkswagen quienes tomaron la iniciativa de firmar un acuerdo donde decidieron "desconectaron" los emails de Blackberry fuera de la jornada laboral, otro ejemplo fue la empresa Mercedes Benz quien tiene el mecanismo "mail onholiday", el cual sirve para que los emails enviados a trabajadores en vacaciones se redirecciones de forma automática a otros empleados de la compañía.

Por su parte la Compañía de telecomunicaciones Telefónica, más conocida por su nombre comercial como Movistar en noviembre del 2018 reconoció en España el derecho a la desconexión digital a sus trabajadores y afirmó que este compromiso será aplicable a todos los países donde opera, en dicho acuerdo la empresa resalta la importancia de que los empleados no estén permanentemente conectados a dispositivos digitales por su salud y bienestar. (Telefónica, s.f)

Todas estas investigaciones tienen su origen en el creciente uso de las TIC, al respecto Galo (2018) nos dice que el implemento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación consiste en la integración de redes telefónicas y de internet en el centro de trabajo, lo cual trajo consigo que las empresas cuenten con mayor interacción, facilidad de conocimiento, gran desarrollo y menor gasto de productividad.

En la actualidad, con la Pandemia del Coronavirus y específicamente en nuestro país al declararse la inmovilización obligatoria con el Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, y con ello la inmovilización, es que se facultó la movilización exclusivamente de algunos trabajadores, aplicándose así para los servicios no esenciales el teletrabajo y trabajo remoto. (Mantero, 2020)

La Ley N° 30036 Ley del Teletrabajo fue promulgada en nuestro país el 15 de mayo del 2013 y su Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, al respecto Valencia (2018) señala el teletrabajo como la realización de actividades laborales especificadas en un contrato que se realizan en un lugar distinto al lugar físico brindado por el empleador, siendo mayormente el hogar del empleado, quien haciendo uso de las TIC se reporta en tiempo real con sus jefes inmediatos. La normativa del teletrabajo establece dos formas de desarrollarse, de forma mixta, es decir el teletrabajador puede prestar

servicios dentro del centro de trabajo, sea empresa privado o entidad pública, o también desde su hogar u otro lugar que sea distinto al centro de labores. El teletrabajo es posible gracias al uso de Las TIC, las cuales trajeron consigo beneficios laborales para los empleados pero también una serie de desventajas, como la superposición de la actividad laboral al ámbito doméstico, esto quiere decir que los teletrabajadores están permanentemente conectados a sus trabajos; según Villena (2020) las TIC permiten que las empresas sean más productivas con menos presupuesto, sin embargo el uso abusivo e inadecuado de estas ha generado que los empleados estén hiperconectados a sus trabajos a través de sus dispositivos móviles.

Según Velera (2020) para lograr la efectividad del teletrabajo y trabajo remoto, estamos dotados de diferentes plataformas, siendo la más usada Zoom y las más conocidas Facebook e Instagram, estas plataformas son ideales para pequeños equipos de trabajos y les facilita el intercambio de información ahora que las reuniones presenciales son prácticamente imposibles, pero además con esta nueva forma de trabajar se presentan otra problemática hasta el momento no tratada en nuestro país y es el derecho a la desconexión digital para poder limitar la comunicación por aparatos digitales fuera del horario de los teletrabajadores/ trabajadores remotos y así poder tutelar efectivamente su derecho al descanso y su privacidad e intimidad familiar.

El derecho a la desconexión digital es definido como la facultad de los empleados a no conectarse mediante algún aparato tecnológico con su trabajo, dentro de sus vacaciones, permisos, licencias y descanso, es decir desde que termina su jornada de trabajo hasta que empiece la siguiente. (Yebra, 2019).

Pero este derecho no solo implica ello, sino además la protección a no ser sancionado por no conectarse o no responder ningún mensaje fuera de su jornada laboral. Gómez (2020) nos dice que este derecho se originó

para limitar la irrupción del trabajo en la intimidad de los trabajadores, mediante las TIC.

El derecho a la desconexión digital nace como tal en Francia en el año 2016, con la modificación de su Código de Trabajo, y busca regular el modo de uso de las TIC fuera del ámbito laboral para poder establecer un límite en la jornada laboral de tal forma que no se labore más o de establecido, blindando al trabajador contra posibles abusos de sus superiores al encontrarse en un estado vulnerable debido a la subordinación. Bellocchio y Stringhim (2017) señalan que este país revolucionó el derecho laboral y dio la pauta para lograr una reforma mundial, al dotar al trabajador de protección legal para no contestar ni comunicarse por ningún medio con sus jefes durante sus horas de descanso, poniendo un freno a la hiperconectividad laboral una vez terminada la jornada de trabajo.

Cegarra (2019) nos dice que con este derecho los trabajadores franceses quedaron protegidos, siendo así que dicha política ya no era una simple recomendación si no una obligación para cuidar por la seguridad y salud de los trabajadores, siendo así que estos podrían recurrir a entidades judiciales para hacer velar por el cumplimiento y no vulneración de su derecho, ya sea de forma individual o colectiva.

Otros países europeos siguieron la iniciativa de Francia, como lo es Italia en el año 2017 con Ley 81 quienes dentro de esta reforma especificaron los períodos de descanso y los mecanismos necesarios para garantizar la desconexión digital y España en el año 2018 con la Ley de Protección de Datos en el artículo 88° establece que los empleados cuentan con este derecho con la finalidad de asegurar se cumpla adecuadamente su descanso y a su derecho a la intimidad tanto personal como familiar; sin embargo, ninguno de estos países en su normativa ha incorporado una definición del precitado derecho.

Este derecho se establece mediante políticas creadas teniendo en cuenta la voz de los trabajadores mediante sus representantes sindicales, estas política además de establecer su derecho a la Desconexion digital también especifica la forma de uso de dispositivos tecnológicos, y la programación de capacitaciones sobre un uso razonable de estos, la intención de esta regulación es fortalecer el derecho a la privacidad personal y familiar así como también el derecho a la conciliación de la vida laboral con la familiar. (Thomas de Carranza, 2018)

En Latinoamérica Chile ha regulado este derecho al incluirlo en las nuevas disposiciones dadas sobre el teletrabajo, esto se dio porque los teletrabajadores deben cumplir su jornada establecida legalmente y no más de ella, facultando así al teletrabajador a no responder mensajes después o antes de su horario laboral, garantizando además taxativamente así un periodo de descanso mínimo de 12 horas ininterrumpidas, empero esto solo es factible para los teletrabajadores que no cuentan con un límite en la jornada de trabajo. (Geovictoria, 2019).

Por su parte Ecuador con la Pandemia Covid 19, el 22 de junio de este año publico la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en donde se estableció un periodo también de 12 horas continuas, y el respeto obviamente de vacaciones y licencias, facultando así al teletrabajador a no responder ningún tipo de comunicación de sus superiores.

Otros países cuentan con una regulación indirecta, y facultad de las empresas el establecer dentro de sus políticas el derecho a la desconexión digital, tal es el caso de Colombia, en donde ya podemos encontrar fallos de la Corte Suprema donde mediante procesos de tutela se sanciona que el empleador encargue tareas al trabajador fuera de su horario de trabajo y le ordena el pago de este tiempo como horas extras.

En el Perú la Desconexión digital se ha regulado en octubre del 2020 mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020, (referente al otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal y otras disposiciones), originado por el trabajo remoto el cual ha sido establecido desde el 12 de marzo del año 2020 hasta el 31 de julio del 2021 con la intención de frenar la propagación del coronavirus. (El Peruano, 2020). Este tipo de trabajo busca que no se vea afectado el vínculo laboral, y se basa en la simple comunicación del empleador al trabajador ya sea del ámbito público o privado, que puede realizar sus labores sin la necesidad de presentarse físicamente, excluyendo de esta modalidad a aquellos que estén dentro de los grupos de riesgo, y dando la posibilidad de que cuando deseen volver al centro de labores soliciten a su superior un certificado médico que avale que puede realizar trabajo presencial y luego firme una declaración jurada de consentimiento de responsabilidad voluntaria conforme lo indica el MINTRA en coordinación con el MINSA, (Toribio, 2020)

Es así que el Decreto antes mencionado en sus Disposiciones complementarias modificatorias incorpora dentro del Decreto de Urgencia N° 026-2020 el artículo 18°, estableciendo como obligación del empleador el respeto al derecho a la desconexión digital del trabajador remoto, siendo así que este tiene derecho a desconectarse durante su descanso, licencias y tiempo de suspensión laboral, de todo medio informático, de telecomunicación, y otros similares; asimismo el empleador no podrá exigirle al trabajador remoto la ejecución de labores o coordinaciones durante el periodo de desconexión digital.

En el caso de los trabajadores que no están sujetos a la jornada máxima de trabajo se establece un periodo de desconexión debe ser de por lo menos doce horas continuas dentro del día, incluyendo los días de descanso, licencias y suspensión laboral, asimismo la norma faculta a la al SERVIR para emitir disposiciones complementarias referentes al tema.

Al respecto, la autoridad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, menciono que con esto se busca garantizar el descanso de los trabajadores, así como el respeto a la jornada laboral estipulada en la Constitución, siendo esto beneficiosos para la salud mental, previniendo casos de abuso laboral. (El Peruano, 2020).

Por otro lado en nuestro país este derecho se encuentra estrechamente ligado al derecho al descanso y el tiempo libre, consagrado en la Carta Magna artículo 22° y el artículo 25° que refiere que los trabajadores tienen derecho a un periodo de descanso retribuido económicamente; además se encuentra ligado al respeto de la jornada de trabajo, tal como lo menciona la jurisprudencia, donde se expresa que la jornada laboral no puede afectar el adecuado ejercicio del tiempo libre y descanso; y además está enmarcado dentro de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado mediante el D.S. N.º 007-2002-TR, puesto que al establecerse una jornada máxima se busca respetar los derechos precitados. (Mantero, 2020).

La Ley de Jornada de Trabajo, Horario y trabajo en sobre tiempo a su vez establece que el tiempo que el trabajador exceda en su jornada se considera sobre tiempo y debe ser remunerado con un 25% extra sobre la remuneración ordinaria, es menester mencionar esto ya que algunos países consideran que dichas tareas encargadas fuera del horario laboral es un tiempo excedente por tanto sobre tiempo.

Independientemente del respeto a las normas antes mencionadas, el derecho a la Desconexión digital ayuda a mejorar la productividad de los trabajadores y por tanto contribuirá al crecimiento empresarial, alcanzando mayores resultados en menos tiempo, logrando un beneficio para empleador y empleado. (La Vanguardia, s.f)

Por todo lo mencionado anteriormente y tomando en cuenta el contexto donde nos encontramos actualmente donde el teletrabajo y trabajo

remoto se han convertido en las modalidades preferentes para poder continuar trabajando y mantener la economía, es de suma importancia que nuestro país se preocupe por los derechos digitales a fin de garantizar el bienestar de los empleados, tanto su derecho al descanso, a la privacidad y a la salud, y en concreto el derecho a la desconexión digital, por tanto al existir ya una regulación sobre la desconexión digital dentro del ámbito del trabajo remoto y siendo esta una figura temporal es de suma importancia que se realice una modificación en la normativa del teletrabajo, así será esta la figura “formal” del trabajo a distancia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, al respecto Nava (2016) refiere que este tipo de investigación busca obtener o incrementar conocimiento basándose en la recolección de datos, sin emplear métodos prácticos.

Este trabajo fue de enfoque cualitativo y en el diseño se usó la teoría fundamentada, definida por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como un tipo de diseño que es de utilidad para explicar problemas aportando nuevas ideas y comparándolas con la doctrina para obtener como resultado final la teoría fundamentada.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorizaciones

Al respecto, Cisterna (2005) refiere que identificar las categorías y subcategorías sería beneficioso al momento de realizar la investigación para hacer más sencilla la misma, dentro de esta investigación se consignó como primera categoría a la Desconexión digital, según Pardo de Vera (2020) definida como el derecho o facultad de no contestar mensajes ni llamadas fuera de la jornada de trabajo.

De esta categoría se logró identificar dos subcategorías, primeramente, la ausencia normativa consistente en la omisión de una regulación legal y la legislación comparada considerada por Rojas (2004) como una herramienta para darnos cuenta el estado de nuestras normas nacionales y poder mejorarlas.

Como segunda categoría se consignó la mejora en las condiciones laborales de los teletrabajadores, conceptualizando las condiciones laborales como aquellas particularidades que tiene el entorno laboral, en

este caso de los teletrabajadores, las cuales deben ser optimas desde la perspectiva del trabajo como un derecho fundamental.

Aquí identificamos tres subcategorías, la primera el derecho al descanso y a la privacidad; siendo estos establecidos en la Carta Magna y tratados internacionales para que todo trabajador tenga tiempo de reposo, la segunda la jornada laboral; institución jurídica, que determina el tiempo en la que el trabajador labora y por último la regulación normativa; considerada la regulación como la acción de establecer normas dentro de un ámbito específico para poder garantizar uno o varios determinados derechos.

La matriz de categorización se encuentra en el Anexo 1.

3.3. Escenario de estudio

Como escenario de esta investigación se consignó todo el territorio peruano, puesto que la regulación se daría dentro del reglamento de la Ley N° 30036 Ley del Teletrabajo.

3.4. Participantes

Los participantes que consideró esta investigación fueron dos (2) jueces especializados en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, cuatro (4) abogados especialistas del área laboral y cinco (5) teletrabajadores, con la finalidad de conocer sus opiniones al respecto del problema materia de investigación, siendo expertos ideales para la entrevista por la labor que ejercen.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó en esta investigación es la entrevista, esta es de gran ayuda en las investigaciones cualitativas para poder recabar datos, este instrumento se basa en el dialogo obteniendo de esta manera información más completa. (Diaz, Torruco, Martinez, Varela, 2013)

Otra técnica empleada fue el análisis de documentos para poder analizar la legislación comparada a fin de conocer la regulación de otros Estados. El instrumento que se empleó para la entrevista será el cuestionario de preguntas, el cual contendrá preguntas orientadas directamente a la resolución de los objetivos; en cuanto al instrumento adecuado para el análisis de datos se consideró la guía de análisis de documento.

3.6. Procedimiento

El procedimiento a seguir consistió en recolectar información mediante la técnica de la entrevista y el análisis de datos para poder así cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, por lo tanto, luego de la aprobación del proyecto se realizaron trámites correspondientes a los lineamientos de la Universidad para acceder a los participantes ya mencionados, teniendo como instrumento el cuestionario de preguntas, en el caso de los jueces y abogados especialistas en materia laboral se empleó la primera guía (anexo 2) y en el caso del teletrabajador/trabajador remoto se empleó la segunda guía (anexo 3), en cuanto al análisis documental de la legislación comparada y el estudio de casos se realizó mediante el instrumento de guía de análisis de documento (anexo 4).

Posteriormente se realizó la organización de la información ordenadamente dentro de la matriz de información (anexo 5), y en tablas estadísticas acorde a los objetivos planteados, es así que se ha realizado una triangulación entre la discusión de resultados, casos de legislación comparada y doctrina referente a los antecedentes y marco teórico.

3.7. Rigor científico

El rigor científico es considerado el grado que emplea el instrumento para medir aquello que se pretende, respecto a eso la presente investigación ha cumplido con la validación por parte de los expertos: El Dr. Jhon Matienzo Mendoza abogado de profesión con N° de colegiatura 4578, coordinador de la Universidad Cesar Vallejo, como segundo experto tenemos al Dr. Raúl Valencia Saldaña, abogado de profesión con N° de colegiatura 505, abogado litigante en materia civil - laboral, y por ultimo como tercer experto consultado tenemos al Dr. Américo Varas Paredes, abogado de profesión con N° de colegiatura 1016 , abogado litigante en materia civil - laboral, los cuales dieron fe de que están elaboradas adecuadamente. Siendo aplicables por ser coherentes y haber cumplido el criterio de transferibilidad. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.8. Método de análisis de la información

El método de análisis de información se realizó mediante las técnicas cualitativas, incluyendo así los siguientes métodos: el hermenéutico definido por Maldonado (2016) como el más apropiado para entender las manifestaciones del ser humano; el comparativo, establecido por Castillo (s.f) como el método de colacionar diferentes criterios a fin de hallar semejanzas y discrepancias entre ellos; el inductivo basado en hipótesis particulares a fin de obtener resultados globales y por último, el deductivo siendo una forma de razonamiento obtenido del estudio de diferentes proposiciones.

3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo cuenta con el debido respeto a los principios éticos, específicamente la calidad ética de la investigación, que todo

investigador debe tener en cuenta al realizar una investigación en sus diferentes aspectos. (Martin, 2013)

Por lo tanto, durante la recolección de datos se tuvo en cuenta para la entrevista el consentimiento de los expertos a fin de una adecuada participación de los mismos, en cuanto a la información recolectada se ha tenido a bien respetar los derechos de autor en todos los campos citados dentro de la misma.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Presentación de Resultados

Para analizar el primer objetivo específico relacionado con la forma en que se configura el derecho a la Desconexión digital en la Doctrina, tenemos la siguiente tabla:

Tabla 1.- Concepciones sobre el derecho a la Desconexión digital de los autores.

| Autor 1: | Autor 2: | Autor 3: |
|---|---|---|
| <p>La desconexión digital es el derecho del trabajador para poder dejar de usar medios electrónicos al finalizar su horario laboral, este derecho se vincula con otros como el descanso y respeto a la jornada de trabajo.</p> <p>Este derecho se basó en el incremento de las TIC dentro de la relación laboral, para impedir que el empleador haga un uso abusivo de estas. (Chaname y Seminario, 2020)</p> | <p>El autor define la desconexión digital como el derecho a no conectarse a aparatos tecnológicos destinados a la realización de su trabajo cuando no esté dentro de su horario de trabajo, sus días de licencias y aquellos donde la relación laboral este suspendida. (Cadillo, 2020)</p> | <p>Este derecho se concibe como aquella facultad de los empleados para no ejecutar labores cuando no se encuentre en jornada laboral, así como que tampoco su empleador lo contacte a través de las TIC para asignarle actividades de trabajo, siendo así que el tiempo que dedique a dichas actividades son factibles de considerarse horas extras. (Tavara, 2020)</p> |
| COMENTARIO: Dentro de la doctrina, todos los autores antes mencionados concuerdan en que este derecho es una facultad del trabajador para no conectarse mediante el uso de las TIC a ningún aparato tecnológico que tenga relación con su trabajo cuando este fuera de su horario laboral, incluyendo licencias y vacaciones. | | |

Además, se ha considerado realizar dos entrevistas, siendo así que los participantes de la primera son los siguientes: los entrevistados 1, 2, 3 y 4 (E1, E2, E3, E4) abogados litigantes en materia laboral y los entrevistados 5 y 6 (E5, E6) jueces de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.

Respecto al segundo objetivo específico, analizar la legislación comparada.

Tabla 2.- Respuesta a la pregunta 1 de la entrevista realizada a los especialistas

| 01. ¿Conoce de algún país que haya regulado la Desconexión digital? De ser así, ¿Considera que dicha regulación sería apropiada para nuestro país? | | |
|--|---|---|
| <p>E1: Sí, conocemos que, en otros países como Francia, España, inclusive la Unión Europea, se ha regulado la desconexión digital. Igualmente, en Chile; e inclusive en nuestro país existen proyectos de ley al respecto. La regulación más apropiada y próxima para nuestro país sería la de Chile, como lo recogen los proyectos de ley que regulan el Teletrabajo.</p> | <p>E2: Si, se de países europeos y latinoamericanos que han legislado sobre este derecho, pero considero que la que podría ser apropiada al Perú sería de un país latinoamericano como Ecuador o Chile, por ser realidades semejantes.</p> | <p>E3: Vaya resulta un tema bastante nuevo, pero con todo esto del tema del covid-19, se optó por modalidad de trabajo desde casa y pude escuchar por platica con unos colegas que un país que se puede considerar como pionero seria el país vecino de chile donde ya se contempla tal regulación con la finalidad de proteger a sus trabajadores y a la responsabilidad que se le puede atribuir respecto a esta nueva forma de trabajo.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>E4:</p> <p>Entendiendo que el derecho a la desconexión digital es el derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo fuera de su horario laboral. Este derecho se ha reconocido para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar de los trabajadores.</p> <p>Es decir, la empresa puede enviar un email cuando quiera, pero el trabajador tiene derecho a no responder, hasta que comience la jornada laboral. Este derecho ya ha sido reconocido por varios países como Francia, España, Argentina, Chile, Ecuador. En Francia, entra en vigor el derecho a la 'desconexión digital'</p> | <p>E5:</p> <p>Si, España la desconexión se encuentra regulada desde el año 2018, y es entendida como un derecho y una obligación para el trabajador.</p> <p>Si considero que sería apropiado para nuestro país debido a la coyuntura laboral en la cual nos encontramos a raíz del COVID – 19.</p> | <p>E6:</p> <p>Se encuentra regulado en Francia, Italia, España, Alemania, Colombia, entre otros países.</p> <p>Sí, considero que es necesario se regule, pero adecuada a nuestra realidad, a efectos de poder garantizar a los trabajadores el respecto a su tiempo de descanso.</p> |
|--|---|---|

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| del trabajador con la empresa. | | |
|--------------------------------|--|--|

COMENTARIO:

De las entrevistas podemos darnos cuenta que todos los entrevistados conocen sobre el derecho a la desconexión digital y sobre su regulación legal en algunos países, además los E1,E2 y E3, consideran que la regulación del país de Chile es el más apropiado para nuestro país por ser pionero en Latinoamérica y tener una realidad parecida a la nuestra, sin embargo el E4 y E5, enfatizaron en la regulación por parte de países europeos, siendo que este último considero apropiada la normativa española, en cuanto al E6 menciono que debe ser una regulación que de adapte a nuestra realidad.

Fuente: entrevistas a especialistas laborales

Tabla 3.- Respuesta a la pregunta 2 de la entrevista realizada a los especialistas

| 02. Teniendo en cuenta, la regulación de Chile, ¿Cree Ud. que esa regulación seria apropiada para nuestro país? ¿Por qué? | | |
|---|---|--|
| E1: Tenemos la impresión que sí, pero debe ser a través de una ley y no reglamento. El Proyecto de Ley promovido Popular a través del Congresista Manuel Aguilar Zamora, en sus artículos 9 y 10 tiene un texto muy similar al de Chile. El problema no estaría en la Ley , sino en su aplicación práctica. | E2: En cuanto al número de horas de desconexión digital, esto es 12 horas diarias dentro de un periodo de 24 considero que sí. Pero en cuanto a su ámbito de aplicación se tendría que efectuar ajustes pues el trabajo a distancia en nuestro país se brinda mediante trabajo remoto y teletrabajo sólo el segundo es necesariamente convencional. | E3: Dadas las circunstancias actuales que se viven considero que sí, pero sería un poco renuente nuestro país al adoptar estas nuevas formas de regulación, ya que aún existe desconocimiento por parte de la población con respecto al tema entonces su aplicación sería un poco débil, pero eso no quiere decir que en realidad no sea necesaria; porque de serla claro que lo es, |

| | | |
|---|--|--|
| | | además sería un paso a la modernidad y al desarrollo dentro del campo laboral. |
| <p>E4: Cada País, tiene su propia legislación laboral.....Considero que del análisis del derecho comparado y del debate y acuerdos entre Empleadores y Trabajadores, se deberá dictar una norma que regule el derecho a la desconexión digital en base a la realidad laboral de Cada País.</p> | <p>E5: Sí, me parece adecuado, debido a que se está garantizando a que el trabajador tenga un espacio de tiempo en el cual no se encuentre a disposición de su empleador; y, durante la cual no reciba ordenes ni directivas del mismo.</p> | <p>E6: Sí, porque es necesario garantizar el derecho a la desconexión no sólo de los trabajadores sujetos a la jornada máxima legal, sino de todos en general incluso de aquellos que se encuentran excluidos de la misma, para efectos de garantizar su tiempo de descanso, derecho fundamental de toda persona conforme a lo regulado en nuestra constitución política, según el artículo 2, inciso 22, el cual mínimamente debe ser de 12 horas continuas, pues de manera razonable se consideran dentro de dicho periodo, las 8 horas de sueño y 4 horas que como mínimo tendría el trabajador para compartir con su entorno familiar o social.</p> |

COMENTARIO:

De los datos recolectados podemos darnos cuenta que casi todos los entrevistados, excepto el E4, opinan que la regulación del país de Chile es apropiado para nuestro país, empero el E1, considera que la regulación debe darse dentro de la ley y no de un reglamento, los entrevistados E3, E5 y E6, basan su opinión en que sería una forma de proteger al trabajador ya sea que este no esté sujeta a una jornada máxima, más con la situación actual, mientras que el E2 se basa en que tendría que aplicarse ajustes para el teletrabajo.

Fuente: entrevistas a especialistas laborales

Tabla 4.- Respuesta a la pregunta 3 de la entrevista realizada a los especialistas

| 03. ¿Cree usted que la regulación europea podría ser apropiada para nuestro país? ¿Por qué? | | |
|--|---|--|
| E1: Sería importante incorporarla, pero son distintas realidades y dicha legislación está basada en el fortalecimiento de sus legislaciones internas y e intervención de los sindicatos y gremios, que en nuestro país no tienen la fortaleza ni menos los medios para negociar o imponer algunas reglas sobre la desconexión digital. El problema en España está por ejemplo en su implementación | E2: La legislación europea sobre la desconexión digital no sólo aplica para trabajo a distancia, sino para todo tipo de relación laboral, me parece que es lo más acertado. | E3: Me reservo mi opinión porque no conozco el caso de la regulación europea con respecto al tema que se plantea, pero al ser un país desarrollado considero que la misma ha de ser buena y quizá con los mecanismos adecuados se pueda copiar un poco de su legislación dentro de la nuestra. |

| | | |
|--|---|--|
| <p>E4:</p> <p>Cada país tiene su propia legislación laboral.....Considero que del análisis del derecho comparado y del debate entre Empleadores y Trabajadores, se deberá dictar una norma que regule el derecho a la desconexión digital en base a la realidad laboral de Cada País.</p> | <p>E5:</p> <p>Sí, de la misma manera me parece adecuada, debido a que igualmente garantizan la no disposición a las directivas ni directrices del empleador durante un lapso de tiempo fuera de la jornada laboral y horario de trabajo.</p> | <p>E6:</p> <p>No, porque en dicha regulación se hace alusión a los trabajadores y empleados públicos únicamente; sin embargo, considero que este derecho debe ser extensible a todo trabajador, por estar vinculado con un derecho fundamental de la persona humana, que debe ser respetado ya sea que se trate de un empleador privado, así como por parte del Estado.</p> |
|--|---|--|

COMENTARIO:

Como podemos darnos cuenta la mayoría de los entrevistados no considera que sea apropiada esta regulación en el Perú, en el caso de los E1 y E4, mencionan que no por ser realidades diferentes, que podrían compararse y debatirse para así fortalecer la regulación como lo está en los países europeos, además podemos notar que el E3 si bien manifiesta no conocer mucho sobre el tema, considera que los mecanismos podrían ser aplicados de forma similar, al igual el E2 y el E5 creen que si sería factible incorporar su normativa a nuestro país.

Fuente: entrevistas a especialistas laborales

Tabla 5.- Respuesta a la pregunta 4 de la entrevista realizada a los especialistas

| 04. Respecto a la hiperconectividad laboral. ¿De qué forma cree usted que se vulnera la jornada máxima al mantener al teletrabajador permanentemente ligado a su trabajo? | | |
|---|---|--|
| <p>E1: Está ligado a la desconexión digital. En la medida que no se regule la desconexión subsistirá el tema de la hiperconectividad laboral. De otro lado, no podemos perder de vista, que al igual que el tema de las horas extras, el tema subsiste respecto a la jornada máxima de trabajo, pues está en la calificación o indebida calificación de los trabajadores excluidos de la jornada máxima, como serían los trabajadores de Dirección, los no sujetos a fiscalización y los trabajadores que prestan servicios intermitentes de vigilancia , espera o custodia.</p> | <p>E2: La hiperconectividad laboral afecta la jornada de los trabajadores desde la perspectiva del horario laboral, cuando este no está delimitado o si lo está, este no es respetado.</p> | <p>E3: Obligándolo a estar pendiente de los aparatos electrónicos, tales como celular y computadora, así como de las distintas redes sociales y medios de comunicación electrónicos que se usan mucho hoy en día que si bien es cierto facilitan mucho las actividades laborales más aun cuando el trabajo es desarrollado de forma remota, pero que desvirtúan la jornada del trabajador creyendo que el mismo estará disponible las 24 horas del día por el simple hecho de que “está en casa”.</p> |
| <p>E4:</p> | <p>E5:</p> | <p>E6:</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>La respuesta está en la misma pregunta: Al mantener al trabajador permanentemente ligado a su trabajo.</p> | <p>Se vulnera al tener al trabajador sujeto a las órdenes de su empleador fuera de la jornada laboral de 8 horas diarias y/o 48 horas a la semana.</p> | <p>Se vulnera en tanto el trabajador no tiene la posibilidad de un disfrute real de su tiempo libre, en la práctica, su jornada se extiende más allá de los límites permitidos por Ley por cuanto se mantiene a disposición del empleador.</p> |
|---|--|--|

COMENTARIO:

De los datos obtenidos en esta pregunta, se denota que la gran mayoría de los entrevistados opina que se está vulnerando la jornada máxima de los teletrabajadores/trabajadores remotos al tenerlos sujetos a ordenes fuera de su horario laboral, los E1 y E2 opinan desde la perspectiva de una vulneración respecto al horario que no se define en los casos de trabajadores de dirección o de confianza, entre otros y cuando se define, no es respetado, mientras que los E3, E5 y E6, responden desde la perspectiva que el empleador mantiene al trabajador pendiente de los medios de comunicación más usados por creer que puede responder en cualquier momento del día.

Fuente: entrevistas a especialistas laborales

Tabla 6.- Respuesta a la pregunta 5 de la entrevista realizada a los especialistas

| | | |
|--|---|---|
| <p>05.- Considera Ud. ¿Que si se regulara el derecho a la desconexión digital se brindaría una mayor la protección de la tele trabajadores y/o trabajador remoto? ¿Por qué?</p> | | |
| <p>E1: Por supuesto, especialmente para los trabajadores comunes. Creo que el tema no se circunscribe estrictamente</p> | <p>E2: Debería regularse para todo tipo de relación laboral, incluyendo la presencial, por tanto claro que sí, sobre todo en los tiempos que</p> | <p>E3: En parte, ya que si bien es cierto existirá la ley, pero que, sin una adecuada implementación de la misma, esta terminara</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>a la ley, sino en concreciones que deben darse en la práctica, que bien podrían plasmarse en el Reglamento Interno de Trabajo o directivas internas del propio empleador.</p> | <p>atravesamos, donde todos nos encontramos en cierta forma conectados vía internet o telefónica, para protegernos, empero considero que lo principal es que se aplique dentro de la empresas o instituciones que han implementado este tipo de trabajo por su naturaleza.</p> | <p>siendo un saludo más a la bandera, ya que si siendo consiente hoy en día se vulneran mucho los derechos de los trabajadores sea en la modalidad que sea que se preste el servicio.</p> |
| <p>E4: Sí, porque libera al trabajador del stress laboral y permite una mejor relación familiar.</p> | <p>E5: Si, por que ya no se encontrarías a la disposición de su empleador fuera de la jornada laboral, considerándose en tal caso como horas extras.</p> | <p>E6: Sí, porque ello garantizaría de manera efectiva su derecho al descanso, como derecho fundamental, estableciéndose limites en los cuales el trabajador estaría facultado desconectarse de cualquier dispositivo móvil o digital.</p> |

COMENTARIO:

Considerando que esta investigación tiene como uno de sus objetivos proponer la regulación normativa de la desconexión digital, esta es la pregunta más importante de la entrevista realizada a los especialistas en materia laboral, y podemos darnos cuenta que las respuestas se orientan favorables para los trabajadores que se regulara este derecho, claro está que cada uno con sus respectivos motivos, es así que los E1, E2 y E3, consideran que si existiría mayor protección pero con la condición de que la ley se cumpla en la práctica, mientras que los E4, E5 y E6 consideran que de esa forma el trabajador ya no estaría conectado de forma

permanente a su trabajo mediante los dispositivos móviles, respetando su tiempo libre.

Respecto a la segunda entrevista, los participantes son teletrabajadores, siendo así los entrevistados 1 y 2 médicos de hospitales de Trujillo, que realizan tele consultas, los entrevistado 3 y 5 (E3 y E5) trabajadores de un call center y el entrevistado 4 (E4) trabajador secigra del Poder Judicial.

Tabla 7.- Respuesta a la pregunta 1 de la entrevista realizada a los teletrabajadores

| Pregunta N° 01: ¿Cree usted que al no estar regulado el derecho a la desconexión digital en nuestro país, usted se encuentra más propenso a que se afecte su derecho a una jornada máxima, al descanso y a la privacidad? ¿Por qué? | | | | |
|---|--|---|---|--|
| E1: | E2: | E3: | E4: | E5: |
| Si porque no se cumple el horario establecido y se extiende sin ser reconocido por el empleador. | Sí, porque de una o de otra manera no podemos tener un horario estricto de trabajo, y nuestra vida personal se ve afectada por la alteración de estos. | Sí, porque al no estar regulado en un horario, no nos permite descansar del trabajo, ya que nos sigue llegando llamadas y mensajes. | Si considero que sí, y en la práctica laboral se da mucho; por ejemplo desde mi experiencia personal puede precisar que pese a que hay una jornada establecida, en mi caso de 6 horas | Si, a mi parecer la falta de regulación de dicho derecho nos hace más vulnerables ahora que se está aplicando el trabajo remoto pues no tenemos privacidad en nuestro hogar. |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | laborales diarias, pues muchas veces los jefes inmediatos terminan haciéndonos llamadas en horas de las noches para encargarnos cosas pendientes que deben resolverse con urgencia pese a ya no encontrarse en horario laboral, se termina laborando; por lo que se termina trabajando en horario que uno regularmente debería estar descansando o pasando tiempo con la familia o en | |
|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|---|--|--|-------------------------|--|
| | | | actividades personales. | |
| COMENTARIO: | | | | |
| De las entrevistas realizadas a los trabajadores remotos, se denota que todos afirman que es cierto que la falta de regulación de la desconexión digital se encuentran más vulnerables a trabajar horas de mas, algunos entrevistados refieren que su privacidad esta siempre invadida por sus superiores al inmiscuirse en su vida personal, mientras que de otro lado, ciertos trabajadores como el E1 mencionan que su trabajo extra no es reconocido. | | | | |

Fuente: entrevistas a trabajadores remotos

Tabla 8.- Respuesta a la pregunta 2 de la entrevista realizada a los teletrabajadores

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| Pregunta N° 02: ¿Considera usted que en la ejecución de su teletrabajo/trabajo remoto ha sido afectado por la hiperconectividad laboral? ¿De qué forma cree usted que esta hiperconectividad laboral afecta su derecho a la jornada máxima, al descanso y a la privacidad? | | | | |
| E1: | E2: | E3: | E4: | E5: |
| Si es así, de forma que cuando ya habiendo cumplido mi jornada laboral no tengo mi espacio propio para dedicarme a otras actividades familiares y recreativas. | Sí, porque tenemos que estar conectados por mucho tiempo y estar pendiente de alguna notificación o aviso por medio del sistema de trabajo. | Sí, porque tenemos que estar conectados y pendientes de las notificaciones que nos llegan del trabajo. | Pues en definitiva que sí, se termina enviando correos de trabajo en la noche o recibiendo mensajes a los grupos de trabajo en wsp, en muy altas horas de la noche cuando | Si creo que ha sido afectado porque ahora que me encuentro en casa trabajo más de lo establecido, conectada siempre con mi superior y compañeros de trabajo. |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>se supone que por regla general uno debe estar descansando, me paso algo similar el recibir un mensaje de mi jefe inmediato solicitándome la elaboración de un inventario en formato Word de unas capturas que me remitió que debían estar listas a las 7:00 am, mensaje que recibí a un cuarto para la una de la madrugada, cuando me encontraba descanso y que pude visualizar a las 7:00 de la mañana (precítese que</p> | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | mi jornada laboral la ejecuto de 8:00 a 2:00 pm, por acuerdo con la supervisora de modulo) | |
|--|--|--|--|--|

COMENTARIO:

Al igual que en la pregunta anterior, todos los entrevistados refieren que la hiperconectividad laboral afecta su trabajo remoto, respecto a la forma en que se afecta la jornada máxima, la privacidad y el descanso, los E2 y E3 mencionaron que se afecta porque luego de terminar la jornada establecida continua recibiendo mensajes por correo electrónico y WhatsApp, y los E1, E4 y E5, mencionan que se encuentran hiperconectados de forma que el tiempo para compartir con la familia o realizar otras actividades se ha acortado.

Fuente: entrevistas a trabajadores remotos

Tabla 9.- Respuesta a la pregunta 3 de la entrevista realizada a los teletrabajadores

| Pregunta N° 03: En su experiencia como teletrabajador/ trabajador remoto, ¿Su empleador le ha fijado una jornada de trabajo? De ser así ¿De cuantas horas es su jornada de trabajo? ¿Se respeta en los hechos su jornada de trabajo? | | | | |
|---|---|---|---|--|
| E1: | E2: | E3: | E4: | E5: |
| Si, 6 horas, no se respeta porque se extiende lo establecido. | Sí, se estipuló un trabajo remoto de seis horas, en los cuales se nos asigna un número de | Sí, se estipuló un trabajo remoto de 8 horas, pero no se respeta. | Como precise en la pregunta anterior mi jornada de trabajo es de 6 horas diarias comprendidas | Sí, mi empleador me estableció un horario de 6 horas diarias, pero |

| | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------|
| | pacientes; sin embargo, no se puede emplear sólo los minutos propuestos por cada atención ya que cada paciente tiene problemas de salud diferentes por lo que el tiempo es variable, haciendo que no se respete el horario ya planteado. | | desde las 8:00 am hasta las 2:00 pm; que lamentablemente no se respetan. | trabajo más de lo fijado. |
|--|--|--|--|---------------------------|

COMENTARIO:

Como se denota de los resultados de esta pregunta, a todos los entrevistados se le ha asignado un horario, siendo este de 8 u 6 horas diarias, sin embargo no se les respeta su jornada de trabajo, tal como lo menciona el E2, se les asigna cierta labor que no puede ser realizada en el tiempo comprendido, los demás entrevistados se limitan a responder que en los hechos lo establecido no es respetado.

Fuente: entrevistas a trabajadores remotos

Tabla 10.- Respuesta a la pregunta 4 de la entrevista realizada a los teletrabajadores

| Pregunta N° 04: ¿Cree Ud. que el tiempo que usted dedique a realizar tareas adicionales a su horario de trabajo deberían ser consideradas como horas extras pasibles de abono o compensación? ¿Por qué? | | | | |
|--|---|---|---|--|
| E1: | E2: | E3: | E4: | E5: |
| Sí, porque todo esfuerzo debe ser valorado y reconocido. | Sí, porque seguimos laborando en beneficio de nuestros pacientes y de la institución por lo que si estoy de acuerdo a que sean horas reconocidas por mi empleador y por ende remuneradas. | Sí, porque seguimos laborando en beneficio de la empresa por lo que sí debería considerarse como horas extra. | Considero que sí, ya que se tiene que tener en cuenta que son horas de libre disponibilidad por parte de uno, como trabajador, y que el simple hecho que no se labore de forma presencial no quiere decir que no haya una jornada laboral que debe ser respetada al igual que en la modalidad de trabajo presencial, que dicho de forma | Si, a mi parecer si porque seguimos atendiendo clientes de la empresa realizando llamadas y acortando el tiempo de descanso. |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | coloquial también contamos con una vida personal paralela a la vida laboral; y por ende si se dedican parte de esas horas al trabajo por necesidad del propio centro de trabajo o de las actividades que se desempeña las mismas deben ser compensadas. | |
|--|--|--|--|--|

COMENTARIO:

Al respecto de esta pregunta, de igual manera la totalidad de entrevistados consideran apropiado que el tiempo extra que dedican a su trabajo deben ser consideradas horas extras que sean compensadas, siendo así que los E1 y E4 consideran de justicia esto porque el esfuerzo y tiempo que le dedican al trabajo debe ser recompensado, mientras que los E2, E3 y E5 consideran que es justo que sea así porque la empresa/institución se sigue beneficiando económicamente de su labor.

Fuente: entrevistas a trabajadores remotos

Tabla 11.- Respuesta a la pregunta 5 de la entrevista realizada a los teletrabajadores

| Pregunta N° 05: Considera Ud. ¿Que si se regulara al derecho a la desconexión digital en nuestro país sería mayor su protección? ¿Por qué? | | | | |
|--|--|---|--|--|
| E1: | E2: | E3: | E4: | E5: |
| Sí, porque me sentiría protegida legalmente. | Sí, porque así como respetamos cada atención al paciente nosotros merecemos respeto a nuestra vida personal. | Sí, porque de esa manera se respetaría nuestra privacidad sin tener la necesidad de estar respondiendo llamadas o mensajes del trabajo. | Considero que sí, ya que por medio de la misma se podría establecer cuando es que el trabajador remoto o teletrabajador incurre en una falta propia del desempeño de sus funciones y cuando la misma ha sido omitida dentro de su horario laboral o no, permitiendo evitar una vulneración de los derechos del mismo, como su derecho al descanso. | Sí, porque sería más efectivo nuestros reclamos cuando se vulnere nuestro tiempo de trabajo establecido. |
| COMENTARIO: | | | | |
| De los datos recolectados en la entrevista realizada a teletrabajadores/trabajadores remotos esta es la pregunta más relevante para determinar si quienes se encontraría beneficiados de este derecho desean que | | | | |

se realice la regulación legal correspondiente, siendo así que todos los entrevistados afirman que se sentirían más protegidos, tal como lo mencionan la mayoría su privacidad sería más respetada, mientras que los E4 y E5 consideran que sus reclamos se encontrarían más sustentados, como también evitar vulneraciones al ser sancionados por no acatar órdenes fuera del horario de trabajo.

Fuente: entrevistas a trabajadores remotos

En cuanto, a la recolección de la información se aplicó la guía de análisis de documentos la cual estuvo relacionada con el segundo objetivo específico del presente trabajo.

Tabla 12.- En cuanto al análisis del país de Francia

| ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA | |
|---|---|
| PAÍS | Francia |
| NORMA | Ley 2016-1088 |
| FECHA | Año 2016 |
| MEDIDAS ADOPTADAS | <ul style="list-style-type: none"> - Dejo de ser una simple recomendación y se convirtió en una obligación para cuidar por la seguridad y salud de los trabajadores. - Los trabajadores pueden recurrir a entidades judiciales para hacer velar por el cumplimiento y no vulneración de su derecho, ya sea de forma individual o colectiva. |
| CONCLUSIÓN | Este país es el primero en legislar acerca de este derecho, por lo que sus aportes fueron y son un hito en el derecho laboral, al servir de guía al resto de Estados. |

Tabla 13.- En cuanto al análisis del país de Italia

| ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA | |
|---|---|
| PAÍS | Italia |
| NORMA | Ley 81 -2017 |
| FECHA | Año 2017 |
| MEDIDAS ADOPTADAS | <ul style="list-style-type: none"> - Especificaron los períodos de descanso y los mecanismos necesarios para garantizar la desconexión digital. - El derecho se establece mediante políticas creadas teniendo en cuenta la voz de los trabajadores mediante sus representantes sindicales, - Establecieron la forma de uso de dispositivos tecnológicos. |
| CONCLUSIÓN | Este país siguió la iniciativa de Francia, teniendo regulaciones bastante similares, en la forma de hacer valer este derecho dentro de las instituciones, es decir mediante convenios colectivos en su mayoría, sin embargo, ninguno de los dos países estableció dentro de su norma una definición para este derecho. |

Tabla 14.- En cuanto al análisis del país de Ecuador

| ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA | |
|---|---------|
| PAÍS | Ecuador |

| | |
|--------------------------|--|
| | |
| NORMA | Ley Orgánica de Apoyo Humanitario |
| FECHA | Año 2020 |
| MEDIDAS ADOPTADAS | <ul style="list-style-type: none"> - Se estableció un periodo de Desconexion de 12 horas continuas. - Se estableció legalmente el respeto de vacaciones y licencias. |
| CONCLUSIÓN | Ecuador legislo este derecho en medio de la Pandemia del Covid 19, como una forma de contribuir con la situación que todos enfrentan, y proteger al trabajador estableciendo así la Desconexion por 12 horas ininterrumpidas para teletrabajadores |

Tabla 15.- En cuanto al análisis del país de Chile.

| ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA | |
|---|--|
| PAÍS | Chile |
| NORMA | Ley del Teletrabajo. |
| FECHA | Año 2020 |
| MEDIDAS ADOPTADAS | <ul style="list-style-type: none"> - Faculta al teletrabajador de no responder mensajes después o antes de su horario laboral |

| | |
|-------------------|--|
| | - Estableció un periodo de descanso mínimo de 12 horas ininterrumpidas para trabajadores que no están sujetos a jornada máxima. |
| CONCLUSIÓN | Chile, al igual que el país de Ecuador estableció este derecho dentro de la coyuntura originada por la Covid 19, debido al incremento de la modalidad del teletrabajo, siendo indispensable que trabajadores que pasan gran parte del tiempo haciendo uso de aparatos tecnológicos no se ven afectados en su derecho al descanso y privacidad. |

Tabla 16.- Análisis de la sentencia sobre Desconexión digital.

| DATOS DE LA SENTENCIA | | | |
|---|------------|---|-------------------------|
| EXP. N° | 207 - 2015 | Fecha: | 4 de diciembre del 2015 |
| Partes intervinientes | Demandante | Sindicato Unión General de Trabajadores y otros | |
| | Demandado | Bankia SA | |
| ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL | | | |
| <p>Esta sentencia española es relevante a la presente investigación por cuanto nos muestra la importancia de que se establezca obligatoriamente el llevar un registro diario de la jornada laboral a fin de frenar el abuso de los empleadores con sus trabajadores, el caso en mención se trata de que los sindicatos señalados interponen demanda sobre conflicto colectivo para que se le imponga el establecer un sistema registral de jornada laboral por no contar con uno, información admitida por la demandada sin embargo mencionan tener una intranet ante cualquier imprevisto por lo que los trabajadores puedan faltar al trabajo, a lo que la Audiencia Nacional luego de valorar informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y análisis de la normativa vigente, decide amparar la demanda de los sindicatos, estableciendo un importante precedente laboral para frenar los excesos de jornada, y establecer doctrina relevante sobre la jornada de trabajo.</p> | | | |

Teniendo en cuenta los datos obtenidos de los instrumentos, la doctrina y análisis jurisprudencial, es que en cuanto al primer objetivo, según los autores citados en la tabla 1 el derecho a la Desconexión digital se encuentra establecido en la doctrina como la facultad de los trabajadores a desconectarse de los aparatos tecnológicos de su trabajo (Yebra 2019), esto dentro de sus periodos de descanso, incluyendo las vacaciones y licencias, así como la protección legal de no ser sancionados por no contestar o realizar tareas fuera de su horario laboral, este derecho garantiza que los empleados no contesten emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo fuera de su horario laboral, siendo así que la empresa puede enviar un email cuando quiera, pero el trabajador tiene derecho a no responder, hasta que comience la jornada laboral.

Continuando con el análisis, respecto al segundo objetivo, podemos apreciar en las tablas 2, 3 y 4 que los entrevistados mencionan que la Desconexión digital ya ha sido reconocida por varios países como Francia, España, Chile y Ecuador, siendo así que la realidad que más puede asemejarse a la nuestra en cuanto a la normativa, sería la del país vecino Chile, pero adecuándolo a nuestra realidad, a efectos de poder garantizar a los trabajadores el respecto a su tiempo de descanso.

En cuanto a la tabla 4, los especialistas mencionan que la hiperconectividad laboral afecta a los teletrabajadores en sus derechos al descanso y la privacidad, ya que tienen que estar conectados más tiempo del que se les fue estipulado por su superior obligándolos a estar pendiente de los aparatos electrónicos, tales como celular y computadora recibiendo mensajes a los grupos de trabajo, lo cual concuerda con lo que nos dice Arrieta (2020), quien afirma que los empleados sujetos a trabajo a distancia se encuentran vulnerados por la hiperconectividad siendo así que su espacio personal es invadido y su salud se ve deteriorada.

Así también en las tablas 12, 13, 14 y 15 se ha hecho análisis de la legislación comparada, las cuales denotan que la Desconexión digital nació en Francia en el año 2016 para establecer un límite en la jornada laboral de tal forma que no se labore más o de establecido, brindando al trabajador contra posibles abusos de sus

empleadores, concordando así con Cegarra (2019) quien nos dice que con la reforma del Código Laboral Francés quedaron protegidos legalmente como una obligación de los empleadores.

Siguiendo con los países europeos, podemos hacer mención al país de España, donde también se reguló dicho derecho hace ya varios años, y aunque cada país tiene su propia legislación laboral, este en particular ha logrado varios hitos tal como lo fue la sentencia mencionada en la tabla 16 en donde se estipuló un mecanismo para frenar el abuso del empleador en cuanto a la jornada laboral erradicando prolongaciones laborales que vulneran el derecho al descanso, siendo esto concordante con las opiniones de los especialistas laborales que brindaron las entrevistas en cuanto a que se garantizan la no disposición a las directivas ni directrices del empleador durante un lapso de tiempo fuera de la jornada laboral y horario de trabajo.

Dentro de Latinoamérica, tenemos a los países de Ecuador y Chile, siendo que este último reguló este derecho dentro del teletrabajo, garantizando un periodo de descanso mínimo de 12 horas ininterrumpidas a los trabajadores que no cuenten con un límite en la jornada laboral (Geovictoria, 2019), lo cual resulta muy favorable según la opinión de los expertos entrevistados, quienes consideran que dicha regulación podría ser apropiada para nuestro país ya que se garantizará que el trabajador tenga un espacio de tiempo en el cual no se encuentre a disposición de su empleador; y, durante la cual no reciba ordenes ni directivas del mismo, si bien es cierto que en nuestro país ya se encuentra regulado este derecho es importante recalcar que fue dictado para el trabajo remoto, y la regulación chilena se realizó dentro del teletrabajo, siendo la relación de este el escenario de la presente investigación, y teniendo como siguiente objetivo la regulación del mismo dentro del reglamento de dicha figura.

En cuanto al tercer y último objetivo, el cual es la propuesta legal de la regulación jurídica del derecho a la desconexión digital como derecho laboral dentro del reglamento de la Ley N° 30036 – Artículo 6°, se tuvo en cuenta las entrevistas realizadas no solo a jueces y abogados, sino también a teletrabajadores por ser estos los principales favorecidos, por lo que de las tablas 6 y 11, denotan que tanto para especialistas y no especialistas, la protección legal aumentaría, desde el punto

de vista de los jueces porque ello garantizaría de manera efectiva su derecho al descanso estableciéndose límites en los cuales el trabajador podría desconectarse de los aparatos tecnológicos que lo tienen ligado a su trabajo, concordando así con el MTPE quien cree que esto garantizaría el respeto a la jornada laboral y beneficiaría la salud mental de los trabajadores (El Peruano, 2020).

Por otra parte, los teletrabajadores consideran que al regularse este derecho estarían más protegidos porque de esa manera se respetaría su privacidad sin tener la necesidad de responder llamadas, mensajes o correos, teniendo en cuenta las opiniones de los especialistas y los teletrabajadores es que se ha realizado la propuesta legislativa correspondiente, la cual se encuentra ubicada en el anexo N° 8.

Por todo lo expuesto se ha llegado a cumplir el objetivo general al determinarse que de regularse la desconexión digital las condiciones laborales de los teletrabajadores mejorarían de forma que se cumpla el respeto a su jornada de trabajo, y sus derechos al descanso y la privacidad.

V. CONCLUSIONES

1. La Desconexión digital es un derecho laboral establecido en la doctrina como una facultad de la que gozan los trabajadores para poder desconectarse de los medios tecnológicos como la computadora y el celular fuera de su jornada de trabajo, empero este derecho va más allá, siendo además una protección legal para frenar el uso inadecuado de las TIC en periodos de descanso y no ser sancionados por no contestar o realizar tareas fuera de la jornada de trabajo hasta que no comience la siguiente.
2. La legislación comparada en cuanto al derecho citada es cada vez más abundante, siendo los países principales Francia por ser pionero en la regulación de este derecho, España por brindar precedentes como mecanismos reguladores, y Chile por ser pionero a nivel de Latinoamérica en la ley del teletrabajo y un modelo en nuestra realidad, todos estos países estipulan políticas similares respecto al derecho la Desconexión digital basado en el respeto a la jornada máxima, el derecho el descanso y la privacidad del teletrabajador.
3. En cuanto a esta conclusión, se dará respuesta al tercer objetivo con la elaboración de un proyecto de ley, el cual se encuentra en el anexo N° 8.
4. Es así que con la presente investigación se dio respuesta al objetivo general de la misma, determinando que es necesario la regulación del Derecho a la Desconexión digital para poder mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

1. Respecto al legislador se le recomienda tener en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, específicamente en cuanto al tercer objetivo, la regulación del derecho a la Desconexión digital dentro del artículo 6 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, para de esa forma brindarle una mayor protección al teletrabajador, siendo esto urgente y de suma importancia, además de existir un respaldo mediante el Decreto de Urgencia N° 127-2020 donde se protege a los trabajadores remotos, siendo figuras distintas pero igual de importantes.
2. Respecto a los empleadores de teletrabajadores, se les recomienda implementar y usar mecanismos que garanticen el respeto de los derechos de sus trabajadores, específicamente el respeto a su jornada, su descanso y privacidad para de esa forma salvaguardar su salud tanto física como mental.

REFERENCIAS

- Asamblea General. (2020, 22 de junio). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Bellocchio, L., Stringhini, A. (2017). El derecho a la desconexión digital: comentario a la reciente ley francesa. DiarioDPI. <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2017/05/Bellocchio-Stringhini-Derecho-y-Tecnologia-03.05.pdf>
- Cadillo, C. (2020). ¿Qué es el derecho a la desconexión digital dentro del teletrabajo?. <https://rpp.pe/economia/economia/teletrabajo-que-es-el-derecho-a-la-desconexion-digital-esto-explica-un-abogado-laboralista-noticia-1301965?ref=rpp>
- Cano, S. R., Castro, A. R., Peñafiel, M. S. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima- Perú, 2016*. [tesis de grado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Universidad de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/156>
- Castillo, I. (s.f). Método comparativo de investigación: características, pasos. Consultado el 6 de julio de 2020. <https://www.lifeder.com/metodo-comparativo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20comparativo%20de%20investigaci%C3%B3n,similitudes%20y%20diferencias%20entre%20ellos>.
- Chaname, J. Seminario, D. (2020). Desconexión digital, ¿el nacimiento de un nuevo derecho?. <https://lpderecho.pe/desconexion-digital-nacimiento-nuevo-derecho/>
- Cegarra, C. F. (2019). Disconnecting from work: a new reality. Garrigues. <https://bloglaboral.garrigues.com/en/disconnecting-from-work-a-new-reality>
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1),61-71. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>
- Constitucion Politica. (1993). Lima. Perú

Congreso de la Republica del Peru. (2013, 15 de mayo) Ley 30036 Ley del Teletabajo.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)

Del Aguila, L. M., Guillermo, C. 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 grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43419>

Diaz, B. L., Torruco, G. U., Martinez, H. M., Varela, R.M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Scielo. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009

El Peruano. (2020). Una modalidad necesaria. <http://www.elperuano.pe/noticia-una-modalidad-necesaria-100844.aspx>

El Peruano. (2020). ¡Atención! Gobierno establece derecho de trabajadores a la desconexión digital. <https://elperuano.pe/noticia/106361-atencion-gobierno-establece-derecho-de-trabajadores-a-la-desconexion-digital#:~:text=Respecto%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital, trabajo%2C%20consagrados%20en%20la%20Constituci%C3%B3n.&text=Necesitamos%20que%20el%20trabajo%20remoto, los%20equilibrios%20necesarios%E2%80%9D%2C%20puntualiz%C3%B3n>

Galo, E. (2018). ICTs in companies: evolution of technology and structural change in organizations. Revista Científica Dominio de las Ciencias. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es>

Geovictoria. (2019). Desconexión Digital y la ley del Teletrabajo en Chile. <https://www.geovictoria.com/cl/desconexion-digital-ley-teletrabajo-chile/>

Gomez, A. (2020). El derecho a la desconexión, un tema más vigente que nunca. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades->

tecnologia/desconexion-laboral-en-tiempos-de-teletrabajo-por-el-coronavirus-491130

Guia para la Aplicación del Trabajo Remoto. (s.f).
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571631/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación.

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

International. (2019). Vacio Legal. LeyDerecho. Plataforma Digital de Derecho, Ciencias Sociales y Humanidades. <https://leyderecho.org/vacio-legal/>

La Vanguardia. (s.f). Digital Disconnection outside of the workplace: could it happen?. Consultado el 26 de mayo de 2020.
<https://www.santander.com/en/press-room/dp/digital-disconnection-outside-of-the-workplace-could-it-happen>

Lopez, Z. Y. (2018) *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el Ordenamiento jurídico peruano*. [tesis de grado, Universidad San Martin de Porres]. Repositorio Institucional UNASAM.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>

Maldonado, R. (2016). El método hermenéutico en la investigación cualitativa. DOI:10.13140/RG.2.1.3368.5363

Mantero, E. (2020). El derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral, a propósito de la implementación del trabajo remoto. Actualidad Laboral. <https://actualidadlaboral.com/el-derecho-a-la-desconexion-digital-fuera-del-ambito-laboral-a-proposito-de-la-implementacion-del-trabajo-remoto/>

Martin, S. (2013). La pregunta de investigación. Aplicación de los Principios éticos a la metodología de la investigación. https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf

- Naranjo, C. L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertad*. 10.18041/2382-3240/saber.2017v12n2.1531
- Nava, F. (2016, 17 de febrero). Investigación básica y aplicada. [presentación de diapositivas]. Slideshare. <https://es.slideshare.net/FabiolaNava4/investigacin-bsica-y-aplicada-58356533>
- Pardo de Vera, M. M. (2020). Desconexión digital y Covid-19: un derecho más necesario que nunca para cuidar a nuestros trabajadores. *Cinco días. El País* Economía. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/30/legal/1585568649_777945.html
- Pavón, L. J. (2019). El nuevo derecho del trabajador a la desconexión digital. *Digestum Legal*. <https://digestum.es/derecho-trabajador-desconexion-digital/>
- Poder Ejecutivo del Perú. (1996, 25 de setiembre, modificado en 2002, 21 de febrero). Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Decreto legislativo N° 854. http://www.cormeseinsac.com/media_dievia/uploads/normas/35-.pdf
- Poder Ejecutivo del Perú. (2015, 2 de noviembre). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Decreto supremo N° 009-2015-TR. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>
- Rojas, U. M. (2004). Importancia del Derecho Comparado en el siglo XXI. *Revista Universidad San Martín de Porres*. https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/Articulo_de_Inve

- Strauss, A., Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>
- Tavara, R. M. (2019). *El uso de las nuevas Tic y el derecho a la desconexión laboral: Un límite al poder de dirección*. [tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1950>
- Tavara, M. (2020). El derecho a la desconexión digital y su regulación a través del DU N°127-2020. [https://laley.pe/art/10264/el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-su-regulacion-a-traves-del-du-n127-2020#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20o%20laboral%20debe%20ser,comunicaci%C3%B3n\)%3B%20sin%20que%20su](https://laley.pe/art/10264/el-derecho-a-la-desconexion-digital-y-su-regulacion-a-traves-del-du-n127-2020#:~:text=El%20derecho%20a%20la%20desconexi%C3%B3n%20digital%20o%20laboral%20debe%20ser,comunicaci%C3%B3n)%3B%20sin%20que%20su)
- Telefonica. (s.f). Statement of the Telefonica group regarding the right of employees to digital disconnection in the labor field. Consultado el 26 de mayo de 2020. <https://www.telefonica.com/en/web/press-office/-/statement-of-the-telefonica-group-regarding-the-right-of-employees-to-digital-disconnection-in-the-labor-field>
- Thomas de Carranza. (2018). Right to digital disconnection in Spain. <https://tc-abogados.es/en/right-to-digital-disconnection/>
- Toribio, K. (2020). El trabajo remoto en tiempo de COVID-19. Estudio Muñiz. <https://estudiomuniz.pe/el-trabajo-remoto-en-tiempo-de-covid-19/>
- Torres, C. O. (2018). *El reconocimiento del derecho a la desconexión tecnológica en la legislación peruana como límite a la facultad de dirección laboral* [tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <http://handle/20.500.12692/20151>
- Valencia, C. A. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. Scielo Revista lus.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100203#fn5

Velera, M. C. (2020). El Teletrabajo en la legislación peruana y Latinoamérica. La Ley. <https://laley.pe/art/9680/el-teletrabajo-en-la-legislacion-peruana-y-latinoamericana>

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

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACION

| Ámbito temático | Problema de investigación | Preguntas de investigación | Objetivo general | Objetivos específicos | Categorías | Subcategorías |
|----------------------------------|---|---|---|--|--|---------------------------------------|
| Derecho a la Desconexion digital | La falta de regulación normativa al derecho a la Desconexion digital afecta los derechos al descanso, la privacidad y el respeto a la jornada de trabajo. | ¿De qué manera la regulación jurídica a la desconexión digital contribuirá a mejorar el vacío legal dentro de los derechos laborales de los teletrabajadores? | Determinar de qué manera la regulación jurídica a la desconexión digital contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores, 2020. | Determinar cómo se configura el derecho a la Desconexion digital en la doctrina | La regulación de la desconexión digital | Ausencia Normativa |
| | | | | Analizar la legislación comparada sobre la Desconexion digital del teletrabajador. | | Legislación comparada |
| | | ¿De qué manera la regulación jurídica a la desconexión digital contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores? | | Proponer la regulación jurídica del derecho a la desconexión digital como derecho laboral dentro del reglamento de la Ley N° 30036 – Artículo 6° | Mejora en las condiciones laborales de los teletrabajadores. | Derecho al descanso y a la privacidad |
| | | | | | | Jornada Laboral |
| | | | | | Regulación normativa | |

ANEXO 2

ENTREVISTA – JUEZ Y/O ABOGADO ESPECIALISTA

TITULO: La Desconexion digital como derecho laboral de los teletrabajadores y trabajadores remotos, 2020.

RESPONSABLE: _____

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

CARGO/PUESTO: _____

LUGAR: _____

II. INSTRUCCIONES

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

III. GLOSARIO DE TERMINOS

- **Teletrabajo.** - Es una modalidad de trabajo realizado fuera de la clásica oficina empleado el uso de las TIC, ubicando así al trabajador en un espacio separado de sus superiores y compañeros de trabajo.
- **Trabajo Remoto.** - Es una modalidad de trabajo similar al teletrabajo con la diferencia que se realiza durante la vigencia del Estado de Emergencia.
- **Desconexion Digital.** - Es un derecho que consiste en la facultad de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo fuera de su horario laboral.
- **Hiperconectividad Laboral.** - Consiste en la conexión permanente al trabajo por medio de aparatos electrónicos.

OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar la legislación comparada sobre la Desconexión digital del teletrabajador.

01. ¿Conoce de algún país que haya regulado la Desconexión digital? De ser así, ¿Considera que dicha regulación sería apropiada para nuestro país?

OBJETIVO ESPECIFICO 03: Proponer la regulación jurídica del derecho a la desconexión digital como derecho laboral dentro del reglamento de la Ley N° 30036 – Artículo 6^{1º}.

02. Teniendo en cuenta, la regulación de Chile², ¿Cree Ud. que esa regulación sería apropiada para nuestro país? ¿Por qué?

¹ Artículo 6° del reglamento de la Ley N° 30036.-

Artículo 6.- Derechos y beneficios del teletrabajador

El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen al que pertenezca cada teletrabajador, salvo aquellos vinculados a la asistencia al centro de trabajo. Entre los derechos que serán garantizados se encuentran:

a) Capacitación sobre los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos que emplearán para el desempeño de la ocupación específica, así como sobre las restricciones en el empleo de tales medios, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información. La capacitación se realiza antes de iniciarse la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo y cuando el empleador introduzca modificaciones sustanciales a los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos con los que el teletrabajador presta sus servicios.

b) Intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo.

c) Protección de la maternidad y el periodo de lactancia de la teletrabajadora.

d) Seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

e) Libertad sindical, de acuerdo al régimen que resulte aplicable. En ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

2 Legislación Chilena

TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CODIGO DEL TRABAJO Artículo 152 quáter J.: ...”
Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de

03. ¿Cree usted que la regulación europea³ podría ser apropiada para nuestro país? ¿Por qué?

04. Respecto a la hiperconectividad laboral. ¿De qué forma cree usted que se vulnera la jornada máxima al mantener al teletrabajador permanentemente ligado a su trabajo?

05.- Considera Ud. ¿Que si se regulara el derecho a la desconexión digital se brindaría una mayor la protección de los teletrabajadores? ¿Por qué?

veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”

3 Legislación Europea: Estados miembros de la Unión Europea: Francia, España e Italia

Ley Orgánica de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales Artículo 88, apartado 1: *"los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar"*

ANEXO 3

ENTREVISTA – TELETRABAJADOR/ TRABAJADOR REMOTO

TITULO: La Desconexion digital como derecho laboral de los teletrabajadores y trabajadores remotos, 2020.

RESPONSABLE: _____

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO (A):

CARGO/PUESTO: _____

LUGAR: _____

II. INSTRUCCIONES

Se recomienda leer de forma detenida y dar respuesta a cada pregunta desde su experiencia, conocimiento y opinión de forma clara y veraz, en base a que las mismas serán consideradas como fundamento para corroborar nuestros objetivos e hipótesis de investigación.

III. GLOSARIO DE TERMINOS

- **Teletrabajo.** - Es una modalidad de trabajo realizado fuera de la clásica oficina empleado el uso de las TIC, ubicando así al trabajador en un espacio separado de sus superiores y compañeros de trabajo.
- **Trabajo Remoto.** - Es una modalidad de trabajo similar al teletrabajo con la diferencia que se realiza durante la vigencia del Estado de Emergencia.
- **Desconexion Digital.** - Es un derecho que consiste en la facultad de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo fuera de su horario laboral.
- **Hiperconectividad Laboral.** - Consiste en la conexión permanente al trabajo por medio de aparatos electrónicos.

OBJETIVO ESPECIFICO 02: Analizar la legislación comparada sobre la Desconexión digital del teletrabajador.

01.- ¿Cree usted que al no estar regulado el derecho a la desconexión digital en nuestro país, usted se encuentra más propenso a que se afecte su derecho a una jornada máxima, al descanso y a la privacidad? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECIFICO 03: Proponer la regulación jurídica del derecho a la desconexión digital como derecho laboral dentro del reglamento de la Ley N° 30036 – Artículo 6°.

02. ¿Considera usted que en la ejecución de su teletrabajo/trabajo remoto ha sido afectado por la hiperconectividad laboral? Si es así ¿De qué forma cree usted que esta hiperconectividad laboral afecta su derecho a la jornada máxima, al descanso y a la privacidad?

03. En su experiencia como teletrabajador/ trabajador remoto, ¿Su empleador le ha fijado una jornada de trabajo? De ser así ¿De cuántas horas es su jornada de trabajo? ¿Se respeta en los hechos su jornada de trabajo?

04. ¿Cree Ud. que el tiempo que usted dedique a realizar tareas adicionales a su horario de trabajo deberían ser consideradas como horas extras pasibles de abono o compensación? ¿Por qué?

05.- Considera Ud. ¿Que si se regulara al derecho a la desconexión digital en nuestro país sería mayor su protección? ¿Por qué?

ANEXO 4

GUÍA DE ANÁLISIS DE CONTENIDO – LEGISLACIÓN COMPARADA

| ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA | |
|---|--|
| PAÍS | |
| NORMA | |
| FECHA | |
| MEDIDAS ADOPTADAS | |
| CONCLUSIÓN | |

ANEXO 5



VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

| Apellidos y nombres del revisor | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------------------|
| Matienzo Mendoza Jhon | UCV | Entrevista | Espinola Lazaro, Luz Alondra |

Título del proyecto de investigación: La Desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores y Trabajadores remotos, 2020.

Instrucciones: En la siguiente tabla marque el porcentaje que Ud. considere para cada uno de los criterios establecidos

| Indicadores | Criterios | Deficiente (0 – 20%) | | | | Regular (21-40%) | | | | Buena (41-60%) | | | | Muy buena (61-80%) | | | | Excelente (81-100%) | | | |
|--------------------|--|----------------------|------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|--------------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|--------|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | 91-95 | 96-100 |
| 1. Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 2. Objetividad | Está expresado en conductas observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 3. Organización | Existe una organización lógica y coherente | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 4. Suficiencia | Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 5. Intencionalidad | Adecuado para valorar las variables con determinados sujetos y contexto. | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 6. Consistencia | Basado en aspectos teóricos y jurídicos | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 7. Coherencia | Entre los indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |



VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

| Apellidos y nombres del revisor | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------------------|
| Matienzo Mendoza Jhon | UCV | Entrevista | Espinola Lazaro, Luz Alondra |

Título del proyecto de investigación: La Desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores y Trabajadores remotos, 2020.

Instrucciones: En la siguiente tabla marque el porcentaje que Ud. considere para cada uno de los criterios establecidos

| Indicadores | Criterios | Deficiente (0 – 20%) | | | | Regular (21-40%) | | | | Buena (41-60%) | | | | Muy buena (61-80%) | | | | Excelente (81-100%) | | | |
|--------------------|--|----------------------|------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|--------------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|--------|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | 91-95 | 96-100 |
| 1. Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 2. Objetividad | Está expresado en conductas observables en una organización | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 3. Organización | Existe una organización lógica y coherente | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 4. Suficiencia | Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 5. Intencionalidad | Adecuado para valorar las variables con determinados sujetos y contexto. | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 6. Consistencia | Basado en aspectos teóricos y jurídicos | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 7. Coherencia | Entre los indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |

ANEXO 7



VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

| Apellidos y nombres del revisor | Cargo e institución donde labora | Nombre del instrumento | Autor(a) del instrumento |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Valencia Saldaña, Raul | Abogad. | Entrevista . | Espinola Lázaro, Luz |

Título del proyecto de investigación:

La Desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores y trabajadores remotos, 2020 .

Instrucciones: En la siguiente tabla marque el porcentaje que Ud. considere para cada uno de los criterios establecidos

| Indicadores | Criterios | Deficiente (0 – 20%) | | | | Regular (21-40%) | | | | Buena (41-60%) | | | | Muy buena (61-80%) | | | | Excelente (81-100%) | | | | |
|--------------------|--|----------------------|------|-------|-------|------------------|-------|-------|-------|----------------|-------|-------|-------|--------------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|--------|--|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | 91-95 | 96-100 | |
| 1. Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | |
| 2. Objetividad | Está expresado en conductas observables en una organización | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 3. Organización | Existe una organización lógica y coherente | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 4. Suficiencia | Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 5. Intencionalidad | Adecuado para valorar las variables con determinados sujetos y contexto. | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| 6. Consistencia | Basado en aspectos teóricos y jurídicos | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| 7. Coherencia | Entre los indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | |

ANEXO 8

PROYECTO DE LEY DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DENTRO DEL TELETRABAJO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- OBJETO DE LA PRESENTE LEY

La presente Ley tiene por objeto regular el derecho a la desconexión laboral dentro del teletrabajo como una forma de protección a derechos fundamentales tales como: el descanso, la privacidad, el respeto a la jornada máxima y la salud de los teletrabajadores.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la presente Ley todos los teletrabajadores; así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas o privadas que los emplean.

ARTÍCULO 3.- DEFINICION DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Para efectos de esta Ley, el derecho a la desconexión digital debe ser entendido, como aquella facultad que tienen los teletrabajadores de no ser contactado por su empleador, así como tampoco desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, a través del uso de las TIC; sin que esto represente algún tipo de incumplimiento a sus obligaciones laborales.

ARTÍCULO 4º.- SUJETOS

Sujeto Activo: Es toda aquella persona que tiene la calidad de empleador.

Sujeto Pasivo: Es todo aquel teletrabajador.

ARTÍCULO 5º. - PRINCIPIOS

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

2. Principio de Razonabilidad, en una relación laboral, tanto el empleador como el trabajador deben ejercer sus derechos y obligaciones en correlación con razonamientos lógicos de sentido común, sin mediar conductas abusivas y arbitrarias del derecho de cada uno.

3. Principio de Buena fe, es el cumplimiento honesto, leal y veraz de las obligaciones contractuales, derivadas del contrato de trabajo.

4. Principio de Tipicidad, los hechos que son factibles de ser considerados infracciones laborales, deben de estar establecidos de forma expresa.

ARTÍCULO 6º.- OBLIGACIONES DEL SUJETO ACTIVO

a) Planificar y organizar las actividades del teletrabajador para prevenir cualquier tipo de riesgo que pueda afectar su derecho a la desconexión digital.

b) El empleador debe respetar y velar por el cumplimiento de los derechos del teletrabajador: a su descanso, a su vida familiar, personal y a su salud, tanto física como psíquica, manteniendo aislado toda acción que pueda representar un menoscabo de los mismos.

c) El empleador deberá adoptar implementar un sistema registral de jornada laboral, como mecanismo de protección a la jornada máxima laboral.

d) El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.

ARTÍCULO 7º. - ACTUACIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

La Autoridad Administrativa de Trabajo, en cuanto tenga conocimiento de alguna vulneración del derecho a la desconexión digital, deberá iniciar un procedimiento de inspección de acuerdo a la Ley General de Inspección en el Trabajo y su Reglamento, en contra de la Institución, de forma solidaria con el superior jerárquico del teletrabajador afectado.

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

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Única. - De la modificación del artículo 6° del Reglamento de la Ley N° 30036, ley que regula el Teletrabajo agréguese el inciso f), bajo los términos siguientes: f) El respeto a su derecho a la desconexión digital, por el cual el teletrabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral; asimismo en el caso de teletrabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, además de no poder ser sancionado por la no realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital.