



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Desconexión Digital como mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad en trabajadores del régimen laboral de actividad privada en entidades públicas.

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

**Abogada.**

**AUTORA:**

Salvatierra Mendoza, Sofia Isabel (ORCID: 0000-0003-0092-3588)

**ASESORES:**

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

Mg. Zurita Melendrez, Magdiel (ORCID: 0000-0002-7373-1432)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral.

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria:**

A mis padres, Nery Salvatierra Moreno y Crecencia Mendoza Huilla, porque siempre estuvieron conmigo brindándome su amor, consejos y apoyo incondicional en todo momento.

A mis hermanas; Ana y Milagritos, quiénes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para seguir adelante.

## **Agradecimiento:**

A Dios, por guiar mis pasos y no abandonarme nunca. Por darme salud, fortaleza y tranquilidad necesaria para enfrentar los obstáculos que se presentan en nuestra vida.

A mi familia, por el apoyo que me brindaron día a día durante cada año de mi carrera universitaria.

A los asesores y especialistas consultados, por su tiempo y colaboración en todo el proceso de la investigación.

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	14
3.2. Categorías, Subcategoría y matriz de categorización .....	15
3.3. Escenario de estudio. ....	16
3.4. Participantes .....	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	16
3.6. Procedimiento. ....	17
3.7. Rigor científico.....	18
3.8. Método de análisis de la información.....	18
3.9. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES .....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
ANEXOS.....	63

## Índice de tablas.

Tabla 1: Respuestas a la primera pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral. ....	20
Tabla 2: Respuestas a la segunda pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral. ....	23
Tabla 3: Respuestas a la tercera pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral. ....	25
Tabla 4: Respuestas a la cuarta pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral. ....	28
Tabla 5: Respuestas a la quinta pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral. ....	30
Tabla 6: Respuestas a la sexta pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral. ....	33
Tabla 7: Respuestas a la séptima pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral. ....	36
Tabla 8: Análisis del país de Francia. ....	38
Tabla 9: Análisis del país de Italia. ....	41
Tabla 10: Análisis del país de Brasil. ....	43
Tabla 11: Análisis del país de Chile. ....	44
Tabla 12: Análisis del país de España. ....	45
Tabla 13: Análisis del país de Perú. ....	46

## Resumen

La investigación cualitativa aborda una situación problemática sobre la vulneración del derecho a la desconexión digital ante la constante conectividad laboral en la que se encuentra como principal protagonista el trabajador. Tuvo como objetivo principal analizar si el Derecho a la Desconexión Digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas; en ese sentido, se contó con un tipo de investigación de tipo básica con un diseño Teoría Fenomenológica. En cuanto a la recolección de la información se realizó a través de la guía de entrevista y la guía de análisis documental, instrumentos que fueron validados por expertos especialistas quienes otorgaron confiabilidad y aplicabilidad de la información obtenida. Los participantes del estudio estuvieron conformados por jueces y/o abogados de la ciudad de Trujillo.

Los resultados obtenidos evidenciaron que efectivamente existe un déficit normativo en cuanto a la protección del derecho a la desconexión digital; por lo tanto, se concluyó que, definitivamente urge la regulación de este derecho a través de una ley específica en donde se logre de modo eficiente salvaguardar el derecho al descanso, vacaciones y disfrute del tiempo libre fuera de la jornada laboral.

**Palabras clave:** Desconexión digital, hiperconectividad, derecho al descanso, regulación específica, jornada laboral.

## Abstract

The qualitative research addresses a problematic situation about the violation of the right to digital disconnection in the face of constant labor connectivity in which the worker is the main protagonist. Its main objective was to analyze whether the Right to Digital Disconnection constitutes an adequate protection mechanism against hyperconnectivity of workers in the private activity labor regime of public entities; In this sense, there was a type of basic research with a Phenomenological Theory design. Regarding the collection of information, it was carried out through the interview guide and the document analysis guide, instruments that were validated by specialist experts who gave reliability and applicability of the information obtained. The study participants were made up of judges and / or lawyers from the city of Trujillo.

The results obtained showed that there is indeed a regulatory deficit regarding the protection of the right to digital disconnection; Therefore, it was concluded that the regulation of this right is definitely urgent through a specific law where it is achieved in an efficient way to safeguard the right to rest, vacations and enjoyment of free time outside the working day.

**Keywords:** Digital disconnection, hyperconnectivity, right to rest, specific regulation, working hours.

## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de nuestra vida cotidiana, los avances de la tecnología como, por ejemplo: el uso del internet, computadoras, laptops, dispositivos telefónicos, entre otros, han logrado generar grandes cambios en nuestra sociedad; no dejando de lado la gran influencia que tienen éstos dispositivos dentro del ámbito laboral. Si bien es cierto, la tecnología nos ofrece beneficios que mejoran la calidad de vida de muchos seres humanos; no obstante, también ha generado una situación de vulnerabilidad para el trabajador debido a la permanente comunicación con su centro de labores; lo cual, aprovechándose del poder que tiene el empleador permite continuar con los temas de trabajo fuera del horario de su jornada habitual, esto es, mediante mensajes de WhatsApp, correos, llamadas telefónicas, o cualquier otro medio de comunicación para relacionarse con su jefe.

Según Guzmán, C. (2018) afirma que: Nuestra legislación tiene como base a la Primera Revolución Industrial en donde se evidencia que determinados criterios se siguen utilizando actualmente; es por ello que se necesita una renovación constante de normas en el sector laboral haciendo respetar los derechos del empleado; ya sea a través de convenios e investigaciones que de alguna u otra manera protejan el derecho al descanso.

Es así que, el autor nos quiere dar a entender que la revolución conllevó a una evolución de la tecnología, lo cual, permitió que diversas actividades se ejecuten, facilitando de este modo el trabajo y por consiguiente una mejora en la productividad; sin embargo, también existen repercusiones perjudiciales debido al mal uso y abuso de estas herramientas.

Si bien es cierto, las TICs generan ventajas, las cuales permiten la prestación de servicios en cualquier lugar y hora, el control del tiempo de trabajo, la jornada laboral pactada; pese a ello, la protección del periodo de descanso y vacaciones se torna extremadamente complicado.



Según Aguilera (2017). Advierte que en el ámbito laboral se puede evidenciar los diversos cambios que ha generado el desarrollo de la tecnología, donde su implementación en la ejecución de las actividades significó un gran giro para las empresas, puesto que abarca lo siguiente: una fácil y rápida comunicación entre empleador y empleado, la inclusión de plataformas y/o aplicaciones que permitían enviar documentos desde cualquier lugar y a cualquier hora, así como publicar las ofertas de puestos de trabajo en éstas, crear una mejor relación con los clientes debido a su fácil acceso a los bienes y servicios ofertados, aumenta la productividad en mejor tiempo, y permite la automatización del flujo de trabajo.

La implementación de las herramientas tecnológicas se convirtió en una opción conveniente y bastante favorable para los trabajadores, por ello se ha regularizado su uso con lo que respecta a las labores dentro del horario de trabajo, sin embargo, el uso de los medios digitales también se aplicaba dentro de un campo más personal, es decir, se percibió que mientras el empleado se encontraba fuera de sus horas de trabajo, aún se hacía uso de éstos para requerir la prestación de sus servicios; ésta situación se repetiría con mayor constancia tornándose un escenario lleno de tensión, fatiga y constantes problemas que llevarían al empleado al punto de perder la satisfacción por realizar bien su trabajo.

Por tanto, se señala que el uso de la tecnología no solo tuvo repercusiones positivas; sino también negativas, apreciándose por parte del empleador el abuso de sus funciones frente al trabajador produciéndose un conflicto de intereses en donde el empleador tiene como principal objetivo mejorar la productividad y calidad de trabajo y, por otro lado, están los empleados los cuales se rigen a ejecutar sus funciones según su puesto de trabajo y horario establecido; sin duda ambos intereses colisionan debido al uso masivo de la tecnología, que por un lado sería utilizada como herramienta para incrementar la productividad y por otro lado como herramienta de recarga laboral y no facilitadora.

Es menester agregar que, desde la Revolución Industrial se ha luchado por el respeto del tiempo libre del trabajador y el límite de la jornada de trabajo. No obstante, las

personas estamos inmersas dentro de un contexto, hoy en día, común a todos, visualizado como una especie de “esclavitud tecnológica” donde la hiperconectividad que tiene el empleado frente al empleador vulnera el Derecho a la Desconexión Digital; además, afecta su derecho al descanso, su estabilidad emocional, social, familiar y profesional, impide el pleno disfrute del tiempo libre, limita la creatividad del individuo y perjudica su derecho a la salud.

En este contexto, Francia fue el primer país en regular el Derecho a la Desconexión Digital mediante la Ley 2016-1088 estando vigente a partir del 01 de enero del 2017. Esta ley busca garantizar al trabajador, el estricto cumplimiento del horario de trabajo, lo que conlleva a ratificar el respeto de sus horas libres dedicadas al descanso, así como de su vida personal y familiar; de igual manera, España en el mes de diciembre 2018 aprobó la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales. Ambos países disponen que la regulación del derecho a la desconexión digital se dará por medio de un convenio colectivo, caso contrario de no lograr un tratable acuerdo, será el empleador el que planteará una política al respecto.

En definitiva, son muchos los argumentos que obligan al empleador a “tomar cartas en el asunto” y elaborar una política interna real en contra de la hiperconectividad de sus trabajadores sin distinción de cual régimen laboral se encuentren sujetos.

En este sentido, el **problema formulado de la presente investigación** es ¿El Derecho a la Desconexión Digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas?

Mientras tanto como **justificación teórica-práctica** de la presente investigación se evalúa mediante el propósito de corroborar y reflexionar si el Derecho a la Desconexión Digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores de actividad privada de las entidades públicas , teniendo en cuenta que ya existe una regulación respecto de ello; sin embargo, sigue trayendo consecuencias que afectan no solo la vida profesional del trabajador; sino también su

vida personal. Además, proponer algunas soluciones a partir de los resultados obtenidos que permita mejorar la relación laboral entre empleador y trabajador.

También cuenta con una **justificación metodológica** que básicamente va a permitir explicar y aplicar determinados métodos o estrategias a partir de otras investigaciones y, en consecuencia, generar conocimientos confiables y válidos.

Por último, como **justificación social** tenemos que a través de la presente investigación se planteó evitar la vulneración del derecho a la desconexión digital y por ende se constituya como un verdadero mecanismo de protección adecuado contra a la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral privado de las entidades públicas mejorando la calidad de vida presente y futura.

En base a las razones expuestas anteriormente del por qué y para qué de la investigación se propuso como **objetivo general** analizar si el Derecho a la Desconexión Digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas; y como **objetivos específicos** los siguientes 1) Explicar en qué consiste el Derecho a la Desconexión Digital y qué relación tiene con la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas, 2) Establecer el concepto de mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad laboral 3) Indagar la legislación comparada sobre el Derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores.

## II. MARCO TEÓRICO

Si bien es cierto, el Derecho a la Desconexión Digital se ha plasmado en diferentes ordenamientos jurídicos tal como se evidencia en cada una de las investigaciones analizadas a nivel nacional e internacional; al mismo tiempo, encontramos a la hiperconectividad como una figura que no solo genera ventajas; sino también fomenta diversas repercusiones negativas en el trabajador debido a que vive conectado permanentemente a diferentes dispositivos digitales como, por ejemplo: laptops, computadoras, internet, teléfono móvil, entre otros, desarrollando determinadas actividades fuera de su jornada laboral vulnerando los derechos fundamentales al disfrute del tiempo libre, al descanso, a la salud, vida familiar y laboral.

En ese sentido, dentro del ámbito nacional encontramos la tesis realizada por Távora (2019) cuya investigación tuvo como objetivo proponer una especie de proyecto de ley en donde se regule este derecho a la desconexión digital de manera rigurosa dentro de la legislación peruana, teniendo como finalidad prevenir el abuso de poder por parte del empleador que gracias al uso de las TICs obliga al trabajador realizar ciertas tareas fuera de su horario habitual, afectando su derecho al descanso, vida personal y familiar; además, agrega que es necesario una regulación estricta y específica en el Perú para proteger al trabajador ante el estrés laboral y agotamiento laboral.

Del Águila y Guillermo (2019) respecto a su investigación tuvo como objetivo principal analizar los vacíos legales que existe respecto de la regulación de este derecho a la desconexión digital y a la vez, describir como se infringe el horario de trabajo dentro del régimen laboral de actividad privada, en base a la falta de su regulación autónoma. Respecto al diseño de una investigación, según Hernández, R., Fernández, C., & María, B. (2014), señala que es el método o criterio utilizado que va a permitir la recopilación de toda la información fundamental y necesaria para luego responder los problemas planteados en una investigación y además obtener el alcance de una respuesta referente a los objetivos de estudio; es, así pues, que la presente investigación tuvo como diseño el jurídico – descriptivo. Tuvo como muestra a 5 profesionales especialistas en materia laboral. La recolección de datos se realizó a

través de la entrevista. Entonces, se concluyó que efectivamente existe una vulneración a la jornada laboral y al no existir una regulación propiamente dicha del derecho a la desconexión digital traerá como consecuencia que este dilema incrementa cada día más en los centros laborales vulnerando el periodo de descanso del trabajador.

De mismo modo, tenemos la tesis de Torres (2018) la misma que tuvo como objetivo general determinar de qué manera se limitaría el poder de dirección por parte del empleador basándose en una regulación estricta del derecho a la desconexión tecnológica en nuestra legislación peruana. En cuanto al tipo de investigación fue básica descriptiva, realizó la entrevista a 10 especialistas en Derecho Laboral, como conclusión se llegó al punto de que al instituirse la desconexión digital en nuestro ordenamiento jurídico peruano contribuirá de alguna u otra manera el uso adecuado de los medios digitales y que por tanto el empleador no hará uso de su poder de dirección de forma arbitraria.

También, López (2018) en su investigación dispuso como objetivo general establecer si es necesario una regulación del derecho a la desconexión digital para evitar su vulneración por parte del empleador a través de las Tics con respecto a la jornada laboral dentro de la legislación peruana. Referente al tipo de investigación fue Dogmática - Teórica en donde Aranzamendi (2010) lo conceptualiza como un plan que facilita recopilar información y a partir de eso, seleccionar las ideas más resaltantes obteniendo ahondar y ampliar los conocimientos en relación al problema planteado y como diseño de su investigación utilizó la denominada No experimental. Por último, concluyó en que, al no existir una regulación de este derecho, al empleador le será más factible aprovecharse del trabajador obligándole a desarrollar tareas fuera de su horario establecido, donde evidentemente no existirá respeto a su vida personal y familiar; asimismo, señala que, debido a la constante evolución tecnológica, la desconexión digital deberá regularse lo más antes posible en nuestro ordenamiento jurídico.

Por otra parte, dentro del ámbito internacional, podemos mencionar a García (2020) cuya investigación tuvo como objetivo fundamental analizar e interpretar el alcance y regulación de la desconexión digital en su trascendencia sobre el empleo público, indicando sus repercusiones negativas al momento de su aplicación y, sugerir diversas soluciones en cuanto a conflictos suscitados a causa del impreciso sistema normativo existente, concluyendo con una gran propuesta que es la implementación de políticas públicas eficaces de tomar conciencia en el uso adecuado y racional de los medios tecnológicos garantizando la protección de la salud laboral de los trabajadores.

Por ende, es preciso agregar que la consolidación de las TICS ha generado numerosas ventajas en cuanto al ámbito productivo, sobre todo en la reducción y flexibilidad de costos; no obstante, la hiperconectividad digital también trajo consigo innumerables desventajas para el trabajador; puesto que, al hacer uso de las herramientas informáticas necesarias para desarrollar ciertas actividades de trabajo, ha posibilitado que el trabajador las realice sin acotar a un periodo y lugar específico; es decir, ahora cualquier lugar puede considerarse su centro de labores y cualquier momento del día contará como trabajo dentro de la jornada laboral.

En ese contexto, la conciliación y equilibrio de la vida personal y profesional del empleado va desapareciendo, incrementado los riesgos psicosociales referente a la utilización de las Tic; produciendo: tecnoansiedad, aumento del aislamiento, estrés, obligación de estar disponible para realizar tareas indicadas por el empleador, deber de contestar, entre otros muchos. (Meléndez, 2016).

Por su parte Chiuffo (2018) en su investigación expresa como objetivo primordial describir los antecedentes fácticos que conllevaron a regular este derecho a la desconexión digital en el país de Francia, también exponer las razones por las que se justifica devolver de manera inmediata el equilibrio al binomio trabajo y vida privada del trabajadora, al mismo tiempo interpretar el marco regulatorio advirtiendo los aciertos y desaciertos como base para mejorar los sistemas regulatorios de otros países. Según este autor concluye explicando que Francia de alguna manera se limitó en reconocer la existencia de este derecho, sin establecer argumentos determinados

que avalen la plena y eficaz aplicación por parte de los trabajadores, en ese sentido lo que se busca definitivamente es una reglamentación que considere y explique detalladamente la forma de su ejercicio para que todo ello no quede una mera expresión de ilusión.

Mientras tanto la investigación elaborada por Arrieta (2020) sostuvo como objetivo principal examinar la situación acerca de la desconexión digital en los trabajadores a distancia y los posibles riesgos que ocasionaría este modo de trabajar al no existir protección alguna referente a este derecho; así pues, como conclusión se afirma la suma importancia del amparo de este derecho para asegurar la salud de los trabajadores a distancia sin abusar de su jornada de trabajo y la hiperconectividad tecnológica, ya que la gran mayoría de empleados ha normalizado el uso de estos dispositivos para comunicarse con su empleador generando tensión y estrés en los mismos.

En efecto, es importante destacar la búsqueda que se tuvo para lograr la regulación de este derecho a la desconexión digital en Chile en noviembre del año 2018, en donde la propuesta de ley resume en que este derecho se ejercerá mediante resolución fundada determinada por el empleador indicando su aplicación y exclusión de acuerdo a la naturaleza de sus funciones; en otras palabras, la finalidad que tuvo el presente proyecto de ley fue modificar dos artículos del Código de Trabajo de Chile para garantizar el periodo de descanso, vacaciones y el acuerdo entre vida familiar y vida laboral.

Asimismo, es necesario mencionar un asunto importante en donde si bien es cierto las soluciones a problemas que una disposición jurídica ofrece se establecen luego que se demuestra la vulneración de los derechos a los trabajadores; como se puede inferir, efectivamente el no contar con una regulación precisa ocasiona que el empleador se aproveche de ciertas lagunas legales existentes en una normativa para beneficio propio.

De acuerdo con Escobar (2019) en su desarrollo de tesis formula como objetivo general analizar la ley regulada por España respecto del derecho a la desconexión digital, mencionando como un derecho adecuado y primordial del trabajador, al cual

no se le puede denegar sino más bien garantizar en todos sus extremos; en consecuencia, a medida que la tecnología va evolucionando, este derecho deberá también adaptarse a la realidad laboral, lo cual tendrá como consecuencia la regulación de nuevos comportamientos y, es allí, donde aparece el famoso derecho a la desconexión laboral. Por tanto, se recomienda la urgente regulación de este derecho de modo escueto para luego no logremos evidenciar vacíos legales que de alguna u otra manera serán aprovechados por las partes de la relación laboral perjudicando el tiempo determinado para el descanso.

Si bien es cierto, este derecho ya fue ejecutado por grandes compañías, teniendo como iniciativa el Grupo Volkswagen quienes estuvieron acorde con firmar la desconexión de emails del Blackberry fuera de su jornada habitual; así también, se tuvo a la empresa Mercedes Benz quien cuenta con un mecanismo adecuado mail onholiday que tiene como función redireccionar de modo automático ciertos correos a otros trabajadores que se encuentran dentro de su jornada laboral; cuándo éstos por ejemplo, se encuentren de vacaciones, licencias o en hora de disfrute del tiempo libre. La empresa Movistar es otra de las compañías de telecomunicaciones que en año 2018 reconoció a sus trabajadores el derecho a la desconexión digital señalando que la aplicación del mismo será en todos los países sucursales. A la vez, agrega que, para garantizar su salud y bienestar de los trabajadores, éstos no deberán conectarse a ningún dispositivo digital para cumplir tareas indicadas por el empleador fuera de su centro de labores.

Dentro del ámbito nacional es pertinente citar a la investigación de Espinola (2020) la cual tuvo como objetivo precisar de qué forma la regulación de este derecho va a coadyuvar a mejorar la calidad de vida laboral en los teletrabajadores, su tipo de investigación fue básica y con un diseño Teoría Fundamentada. La recolección de datos se realizó mediante la entrevista y la guía de análisis documental. Los participantes fueron profesionales de Derecho Laboral y teletrabajadores de la ciudad de Trujillo, concluyendo dicha investigación en que el derecho a la desconexión digital consiste básicamente en desconectarse de dispositivos digitales fuera de la jornada laboral.



Para un mejor entendimiento a la idea global que persigue la presente investigación es oportuno identificar y definir las teorías conceptuales en donde se enmarca la misma; de tal forma que exista una clara comprensión de la investigación y no solo se limite a la problemática de manera sustancial, sino que se entienda de modo íntegro los rudimentos de cada una de las teorías.

Boza (2014) explica que el Derecho al Trabajo consiste en una relación jurídico-económica de tipo contractual entre trabajador y empleador (contrato de trabajo), siendo el primero, quién se compromete a poner su fuerza para la realización de un trabajo a disposición del segundo, para que este la guíe, a cambio del pago de una subvención.

Además, afirma que el derecho al trabajo está en una estrecha relación con el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, en donde el Estado tiene la obligación de garantizar salarios justos e igualdad de remuneraciones a cambio de un trabajo de igual valor, éstas condiciones deberán ser seguras, saludables y no degradantes para el trabajador, por ejemplo: las horas de trabajo deberán ser razonables, contar con un descanso adecuado para dedicarse a la vida familiar y de este modo vivir en un ambiente apropiado generando un trabajo productivo.

A partir de lo manifestado, se puede advertir que el derecho al trabajo se caracteriza por disponer de cuatro aspectos muy relevantes: La subordinación jurídica que es entendida como el poder que tiene el empleador sobre el empleado para ordenar, fiscalizar y sancionar las actividades designadas dentro de los criterios de razonabilidad. La ajenidad, que tiene el trabajador frente a los resultados que se den respecto a su trabajo realizado, de modo que si éstos incrementan o disminuyen no cambiaría el importe de remuneración que percibe. La libertad de expresión, la cual se enmarca al momento de celebrar el contrato voluntariamente en donde se establece la labor a ejecutar por parte del trabajador y a cambio de ello, recibir un monto como retribución por parte del empleador y, por último, la finalidad económica que se obtiene del acuerdo contractual, de ahí que el empleador requiere la fuerza del empleado para obtener un mejor desarrollo laboral y de igual forma sucede con el empleado que a través de su labor anhela un pago a cambio para subsistir.

Por otro lado, López (2018) determina que el Derecho a la Desconexión Digital es el derecho que tiene el empleado a conocer y entender sobre su horario, jornada laboral y, además el tiempo disponible para el empleador, ya que fuera del centro de labores, éste al ponerse en contacto con el trabajador a través de llamadas telefónicas, correo electrónico o mensajes de WhatsApp, estaríamos ante una vulneración de su jornada de trabajo.

También tenemos la conceptualización de Naranjo (2017) quién la sustenta en un derecho del trabajador a no desarrollar ningún tipo de actividad o tarea solicitada por el empleador fuera del horario pactado en el contrato; así, éste reciba una respuesta negativa o haga caso omiso el trabajador, esto no significará una consecuencia de desaprobación o término de la relación laboral.

Pero este derecho no solo implica ello, sino incluso garantizar la protección de no ser sancionado cuando el trabajador no conteste llamadas o mensajes fuera de la jornada laboral; al respecto Gutierrez (2020), afirma que este derecho se originó con la finalidad de limitar la interrupción del trabajo a la intimidad de los empleados, a través de las Tic.

Este derecho está en constante cambio, por tanto, la población también tiene que evolucionar juntamente con él y de esta manera no se vulnere sus derechos fundamentales con vacíos y/o deficiencias en la normativa por el surgimiento de nuevas perspectivas sociales y legales.

En síntesis, la desconexión digital consiste en el impedimento que se le obliga al empleador de ponerse en contacto por medio de la tecnología con su trabajador para así evitar la vulneración de su horario laboral; es así como, se da más interés al derecho al descanso; de cierta manera con todo esto lo que se busca es evitar el tecnoestrés para fomentar una mejor relación con su familia y a la vez lograr obtener un trabajador motivado que produzca un excelente resultado en sus labores encomendadas.

Asimismo, podemos deducir lo que señala Díaz, V., Albizu, R., Sasso B. (2017), que el Derecho a la Desconexión Digital va enlazado tanto al derecho a la privacidad como al derecho a la intimidad, derechos constitucionales que están referidos a respetar el tiempo que tiene el trabajador para dedicarse de forma efectiva a su familia y amigos.

Un ejemplo de esto es, imagine que un fin de semana de convivencia con sus amigos recibe un correo electrónico por parte de su empleador en donde le solicita cierto documento de trabajo o; en otro caso hipotético en donde piense pasar tiempo con sus hijos tras una larga jornada de trabajo en su centro de labores, el jefe a través del aplicativo WhatsApp requiere información relacionada a su empleo. En ambos casos, de modo imprevisto el mundo laboral se inmiscuye a través de una pantalla a nuestro tiempo de descanso, causando la no existencia de una conciliación entre nuestro trabajo y nuestra esfera íntima. Pues así, como trabajadores no solo nos encontramos a disponibilidad del empleador en el centro de trabajo o en horario de oficina; sino también, esto se va tornando permanente a medida que pasan los días, ocasionando que cada vez más personas se encuentren encadenadas a su centro laboral por medio de herramientas digitales en todo momento, y además perjudicando la protección de su salud.

Adicionalmente a ello, la jornada laboral se define como un tiempo determinado en donde el trabajador desarrolla ciertas actividades con el fin de recibir a cambio una cierta cantidad de dinero por la prestación de sus servicios; además, es preciso señalar que la jornada máxima de un trabajador es de 8 horas diarias, horario idóneo que comprende realizar labores o responsabilidades para luego obtener una mejor productividad de bienes y/o servicios. (Rojas, 2019)

De igual importancia, es oportuno hacer mención a la entidad pública SUNAFIL quien protege el horario laboral a través de la constitución, detallando las horas legales máximas que toma para cumplir la meta laboral, es decir, cumple el compromiso de proteger y respetar los derechos de los trabajadores.

Por último, el Decreto Legislativo 728° tiene como objetivo promover el derecho a la igualdad laboral frente a regímenes que de alguna u otra manera buscan luchar contra el desempleo y subempleo por el constante cambio empresarial; dicho de otra manera, lo que busca en sí este decreto legislativo es garantizar la contratación de actividad privada por medio de instrumentos legales que van a dar como resultado una estabilidad laboral formal donde los trabajadores disfrutarán de diferentes beneficios

sociales de parte de la entidad privada y/o empleador; puesto que, las ofertas de trabajo cuentan con una regulación respecto de plazos determinados o eventuales.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

La presente investigación fue de tipo básica, puesto que, se explicará el modo de cómo lograr obtener los objetivos establecidos en la misma. Concytec (2018), lo define como investigación pura, teórica o dogmática que se origina en un marco teórico, cuyo principal objetivo es desarrollar los conocimientos científicos sin constatarlos con ningún método práctico.

En consecuencia, se tuvo como finalidad ampliar y profundizar el conocimiento en base a la recopilación de datos sin hacer uso de aspectos prácticos.

Asimismo, según Cazau (2006), nos indica que la investigación de tipo básica tiene como finalidad interpretar e incrementar los conocimientos de una realidad problemática que está siendo revisada; esto quiere decir que, básicamente traté de analizar los acontecimientos en relación al respeto de la Desconexión Digital que se suscita en un determinado lugar para luego describir cómo es que se protege el derecho a la desconexión digital de los trabajadores; lo cual permitirá enriquecer la investigación a través de los conocimientos abordados que se logró examinar.

Con respecto al diseño de investigación podemos agregar que una de sus funciones es la de proporcionar al investigador tener la capacidad de explicar y justificar de forma precisa el problema de investigación obteniendo un diseño coherente, sistemático y viable.

Por tanto, esta investigación fue de enfoque cualitativo y se usó el diseño Fenomenológico, definida por Hernández (2014) como un tipo de diseño que tiene por finalidad explorar, describir y comprender las experiencias vividas desde el punto de vista de cada participante y del criterio construido colectivamente respecto a un fenómeno que se está desarrollando en un determinado contexto; en ese sentido, se trabajará básicamente a raíz de las declaraciones y/o vivencias de cada uno de los participantes.

### **3.2. Categorías, Subcategoría y matriz de categorización**

Al respecto, Rojas (1996) explica que identificar categorías y subcategorías contribuirá a crear ciertos parámetros conceptuales que de alguna u otra manera van a orientar y estructurar el diseño de instrumentos facilitando el proceso de recolectar, analizar e interpretar la información.

Asimismo, Cisterna (2005) establece que identificar y conceptualizar cada uno de las categorías y subcategorías nos permitirá obtener el significado más concreto de las mismas, en consecuencia, nos hará más factible su entendimiento.

Por tanto, en la presente investigación se consignó como primera categoría la desconexión digital, indicando Pardo de Vera (2020) como el derecho a no contestar llamadas ni mensajes que tengan que ver con su centro de labores; es decir, hacer caso omiso ante indicaciones del empleador para realizar prestaciones de servicio fuera de su jornada laboral.

En relación a esta categoría se logró distinguir tres subcategorías: normativa con vacíos legales, legislación comparada y mecanismo de protección adecuado.

Como segunda categoría se estableció la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada en entidades públicas conceptualizado como el uso excesivo de las Tics, lo cual, trae consigo una serie de ventajas y desventajas dentro del ámbito laboral.

Bajo esta premisa, se identificaron tres subcategorías: Las Tics, el Decreto Legislativo 728 y Derecho al descanso, vida familiar y laboral.

La matriz de categorización se encuentra en el (Anexo 1).

### **3.3. Escenario de estudio.**

El escenario en la presente investigación fue la ciudad de Trujillo, debido a la problemática surgida que se puede apreciar y a la vez como escenario de los sujetos a entrevistar quiénes serán especialistas en materia laboral y civil, esto permitirá obtener un análisis claro, verídico e íntegro puesto que se podrá acceder al escenario seleccionado

### **3.4. Participantes**

Los participantes que se consignó en la investigación son 6 profesionales especialistas en materia laboral, siendo imprescindible conocer el punto de vista de cada uno de ellos respecto a la problemática materia de investigación; puesto que, al desempeñar su labor adecuadamente se les consideró idóneos para la aplicación de la entrevista.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Son aquellos métodos que nos van a permitir acumular y recopilar información respecto del tema y objetivos planteados; puesto que, tienen como propósito investigar y examinar de forma más detallada el criterio de cada uno de los participantes que a través del diálogo nos explicarán para obtener una información más completa.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010) dispone que cierta información almacenada se realiza con el propósito de analizar, entender y; además, generar nuevos conocimientos que garanticen responder a las preguntas planteadas en una investigación. Así pues, más allá de recabar el punto de vista y/o perspectiva de los participantes, su estudio logrará crear nuevos conceptos, los cuáles brindarán un gran aporte para el desarrollo del asunto en cuestión.

Por tanto, la técnica que hice uso en la presente investigación fue la entrevista, entendida como una reunión que se desarrolla en base a un tema para intercambiar información y/o ideas entre una persona y otra (entrevistado) lo cual, a través de las respuestas abiertas o cerradas que se obtendrá de personas capacitadas ayudará a resolver las interrogantes frente a la problemática sobre el Derecho a la Desconexión Digital garantizando finalmente una postura real del acontecimiento.

Asimismo, hice uso de otra técnica como el análisis de documentos para analizar el derecho comparado, teniendo como objetivo conocer su regulación y sobre todo la consideración que tienen otros países en relación a la Desconexión Digital.

Ahora bien, los instrumentos de recolección de datos son herramientas que se van a utilizar para aplicar las técnicas mencionadas anteriormente, ya que nos garantizará un mejor entendimiento de la expectativa a la cual nos aproximamos.

En consecuencia, para la entrevista se aplicó el cuestionario de preguntas, las cuales estarán orientadas directamente hacia los entrevistados para que dicha información abordada por cada uno de ellos aclare cada punto del tema; también se consideró como instrumento del análisis documental a la guía de análisis de documento que permitirá rebuscar información para luego explorar, argumentar y responder a cada uno de los objetivos específicos.

### **3.6. Procedimiento.**

Después de haber planteado las bases teóricas dentro de la presente investigación, se procedió a recopilar toda la información necesaria a través de la técnica de la entrevista y el análisis de documentos con la finalidad de garantizar el cumplimiento tanto del objetivo general como de los objetivos específicos. Es pertinente mencionar que el procedimiento, es el medio por el cual en base a ciertos criterios se realiza cada avance de nuestra investigación.

Luego, señalé los pasos a seguir en cada una de las técnicas, de cómo se va a realizar, cómo se va a trabajar y quiénes serán los participantes que me permitirá lograr obtener una excelente investigación. Posteriormente a la aprobación del aludido proyecto se realizó la gestión correspondiente a los parámetros que la Universidad nos exige para poder acceder a los participantes señalados con anterioridad.

En tal sentido, se tiene como instrumento el cuestionario de preguntas que se aplicó a los 5 profesionales especialistas en materia laboral, para ello tenemos la primera guía (Anexo 2); asimismo, respecto al análisis documental sobre la legislación comparada referente a la desconexión digital se realizó a través del instrumento guía de análisis de documento (Anexo 3).



Por último, realicé una triangulación de datos de toda la información recopilada y examinada de acuerdo con la discusión de resultados, legislación comparada y marco teórico.

### **3.7. Rigor científico.**

Según Erazo (2011), señala que el rigor científico radica en la posibilidad que los resultados de una investigación sean transferibles a otros contextos (confiabilidad, aplicabilidad), otorgando mayor amplitud en su validez (credibilidad).

Esto quiere decir que los criterios de rigor científico fueron específicos, apropiados y cumplidos en la presente investigación, puesto que tuvo un gran desarrollo suficiente y coherente, debido a que los evaluadores especializados en materia civil y laboral disponen de valiosas herramientas que aseguraron la calidad y/o validación de la información recolectada.

### **3.8. Método de análisis de la información**

En relación al método de análisis de información se realizó a través del método de análisis cualitativo, según Hernández (2014) establece como el proceso dinámico y creativo mediante el cual se organiza, manipula y analiza toda la información recopilada de aquellas respuestas establecidas por los entrevistados; es por ello que, mediante este análisis se expresó de modo total los resultados que han sido obtenidos a través de la aplicación de entrevistas.

Asimismo, se indica que es el proceso mediante el cual se analiza, organiza y manipula toda la información que fue recopilada por los investigadores para interpretar, establecer relaciones, extraer significados y obtener conclusiones.

Por tanto, se consideró los siguientes métodos: hermenéutico, según Arráez (2006) lo determina como el análisis, interpretación y explicación del ser humano; comparativo, como el método de colacionar criterios con el propósito de encontrar similitudes y/o diferencias entre legislaciones acerca del Derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores en diversos países; inductivo, basado en analizar y seleccionar hipótesis particulares de diferentes autores para finalmente llegar a una conclusión general y

por último, el deductivo siendo un razonamiento que parte de un enunciado general para posteriormente obtener diversas conclusiones que respaldarán dicho enunciado.

### **3.9. Aspectos éticos.**

Según Valderrama (2015), al elaborar todo tipo de trabajos e investigaciones se deben respetar los principios éticos, específicamente la calidad ética de la investigación para evidenciar el respeto hacia los asesores, investigadores, lectores, entre otros.

Por lo tanto, en el presente proyecto de investigación se mantuvo el compromiso con los valores éticos, siendo así que, para contar con una excelente participación de los profesionales expertos en materia laboral se solicitó su consentimiento para luego actuar con honestidad frente a los resultados, de igual manera, se comunicó a los participantes el propósito de la investigación, la duración de la misma, su derecho a rehusarse a participar y así como también el retiro de la entrevista una vez que su participación haya iniciado; mientras que, respecto a la recopilación de información requerida, los derechos de autor fueron respetados en todos los campos citados. Finalmente, se pasó por turnitin para evitar el tema de plagio.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

Presentación de resultados.

Respecto del primer objetivo específico: Explicar en qué consiste el Derecho a la Desconexión Digital y qué relación tiene con la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas.

Tabla 1: Respuestas a la primera pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral.

PRIMERA PREGUNTA: ¿Conoce alguna regulación específica respecto del Derecho a la Desconexión Digital en el Perú? ¿Cuál?	
ENTREVISTADO 1: ABOGADO. <u>Felix Jesús Narváez Reynoso.</u> Sí, el Decreto de Urgencia N° 127-2020, el cual proporciona subsidios para recuperar en el sector particular el trabajo formal, entre otras disposiciones; además, éste en su Única Disposición Complementaria Modificatoria, desarrolla una modificación respecto del Decreto de Urgencia N° 127-2020, introduciendo la figura “desconexión digital”. Del mismo modo, el Decreto Supremo N°004-2021-TR, dicta preceptos legales para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, siendo una de ellas, disposiciones legales sobre “desconexión digital”.	ENTREVISTADO 2: JUEZ SUPERIOR PROVISIONAL DE LA SEGUNDA SALA LABORAL <u>Luis Manuel Sánchez Ferre.</u> Sí, tenemos el artículo 18.2.3. del Decreto de Urgencia N° 026-2020 publicado el 15 de marzo, este prescribe que es obligación del empleado estar apto para desarrollar cualquier prestación de servicios que resulte imprescindible durante el periodo de trabajo laboral. Asimismo, la única disposición complementaria modificatoria del Decreto de Urgencia N° 127-2020, reconoció el derecho del trabajador a desconectarse de cualquier medio digital, fuera del horario laboral, al incorporar el inciso 18.1.4. al Decreto de Urgencia N° 026-2020, señalando como obligación del

	<p>empleador, el de respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador.</p> <p>Igualmente, en el caso de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, se emitió la Resolución Administrativa N° 0209-2021-P-CSJLL-PJ por el cual se dispuso respetar el derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores que laboran en esta Corte Superior de Justicia.</p>
<p>ENTREVISTADO 3:</p> <p>JUEZ SUPERNUMERARIO - JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL.</p> <p>Si, D.U. 127-2020</p>	<p>ENTREVISTADO 4:</p> <p>ABOGADO.</p> <p><u>Alex Ponce Llicán.</u></p> <p>Existe una sola disposición normativa referida contenida en el D.U. 127-2020. Consideramos que la regulación al respecto es recién incipiente e insuficiente.</p>
<p>ENTREVISTADO 5:</p> <p>ABOGADO</p> <p><u>Cesar Valera Malca</u></p> <p>Si conozco, el Decreto Supremo N° 004-2021-TR, el cual señala las disposiciones respecto del trabajo remoto que va a proteger el derecho a la desconexión digital; aunque por primera vez se hizo mención de dicha figura en el Decreto de Urgencia N° 127-2020.</p>	<p>ENTREVISTADO 6:</p> <p>ABOGADO</p> <p><u>César A. Tinen Ruiz</u></p> <p>El derecho a la desconexión digital se encuentra regulado en nuestro país por el artículo 9-A del Decreto Supremo N° 010-2020-TR, el cual establece lineamientos para el régimen privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.</p>

COMENTARIO:

Efectivamente, los especialistas coincidieron manifestando que sí conocen determinadas regulaciones respecto del Derecho a la Desconexión Digital, dentro de ellas tenemos: Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto Supremo N° 010-2020-TR y el Decreto Supremo N° 004-2021TR.

Es pertinente, mencionar al Dr. Luis Manuel Sánchez Ferre, quién fui uno de los entrevistados e indico sobre el caso de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en donde se emitió la Resolución Administrativa N° 0209-2021-P-CSJLL-PJ por el cual se dispuso respetar el derecho a la Desconexión Digital de sus trabajadores.

*Fuente: entrevistas a especialistas laborales.*

Tabla 2: Respuestas a la segunda pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral.

<p>SEGUNDA PREGUNTA: ¿Cuáles cree usted que serían las ventajas que generaría la aplicación del derecho a la desconexión digital en los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas?</p>	
<p>ENTREVISTADO 1:</p> <p>La ventaja y/o beneficio se encuentra enfocado a la protección de la salud física, mental y/o emocional de los trabajadores, para que así puedan estar en condiciones óptimas para el desarrollo de sus funciones y, que ello se vea reflejado en una mejor calidad del servicio público en favor de la comunidad.</p>	<p>ENTREVISTADO 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimiza la productividad laboral.</li> <li>- Ausencia de desplazamiento para ir al centro de trabajo.</li> <li>- Combate el mal estado emocional.</li> <li>- Permite el respeto al descanso del trabajador.</li> <li>- Permite mejorar la motivación de los trabajadores.</li> </ul>
<p>ENTREVISTADO 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La conservación de un buen clima laboral.</li> <li>- El sinceramiento de la producción por resultados del trabajador.</li> <li>- Calidad del trabajo.</li> <li>- La eficiencia y eficacia de la labor realizada.</li> <li>- Respeto de la dignidad del trabajador y su salud.</li> </ul>	<p>ENTREVISTADO 4:</p> <p>Las ventajas o desventajas que podría generarse en cierto régimen laboral de las entidades públicas requiere de evaluaciones sociológicas de su aplicación para medir tanto su eficacia general (efectivo cumplimiento) como su eficiencia social (razón teleológica de la norma) y su eficiencia (costos). Es decir, para el efecto más que recurrir a criterios jurídicos es decir de racionalidad práctica prescriptiva, tendríamos que recurrir la sociología del derecho (racionalidad descriptiva).</p>

<p><b>ENTREVISTADO 5:</b></p> <p>Creo que una de las ventajas de la desconexión digital sería para el trabajador, la preservación de su salud física y mental ante una posible sobrecarga laboral; además del respeto a la dignidad del trabajador, siendo este un valor y un derecho constitucionalmente protegido.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 6:</b></p> <p>La ventaja principal de este derecho es proteger el respeto de la jornada laboral de los empleados, sean del sector público o privado, así como sus días de descanso, vacaciones, licencias. Asimismo, se garantiza sus derechos fundamentales al disfrute del tiempo libre y al descanso, previstos en el inciso 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado.</p>
<p><b>COMENTARIO:</b></p> <p>De acuerdo a los datos recolectados, resulta importante la regulación del Derecho a la Desconexión Digital en los trabajadores del régimen de actividad privada de las entidades públicas; puesto que, logrará generar un excelente clima laboral, en donde el empleador tendrá la obligación de respetar la jornada laboral, el tiempo de descanso, la protección a la salud, seguridad y sobre todo el respeto a su dignidad de los trabajadores; a fin de, incrementar la producción laboral.</p>	

*Fuente: entrevistas a especialistas laborales.*

Tabla 3: Respuestas a la tercera pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral.

<p>TERCERA PREGUNTA: ¿Considera usted que la aplicación del derecho a la Desconexión Digital contribuye a disminuir la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas? ¿Por qué?</p>	
<p>ENTREVISTADO 1:</p> <p>Sí, pues se genera un marco de protección legal, especial y expreso para el contrato de trabajo; puesto que, el empleador no puede exigir el cumplimiento de obligaciones laborales a sus trabajadores una vez concluida su jornada ordinaria de trabajo, consecuentemente, los trabajadores se encuentran legalmente habilitados para negarse a cumplir dichos requerimientos laborales. Incluso, la aplicación de la desconexión digital, implica que ni siquiera deben existir requerimientos laborales inmediatos por parte del empleador hacia sus trabajadores luego de concluida la jornada laboral, con la precisión que de existir ello, el trabajador puede obviarlos sin ningún tipo de responsabilidad.</p>	<p>ENTREVISTADO 2:</p> <p>Si, permite que se disminuya la conectividad constante durante el tiempo en que el trabajador no le corresponde la prestación servicios, esto es fuera del horario laboral. Ello en la medida que, el trabajador no está obligado a estar conectado digitalmente para la ejecución de sus labores.</p>
<p>ENTREVISTADO 3:</p> <p>Considero que SI.</p> <p>El reconocimiento del derecho del trabajador a la desconexión digital va a conllevar a que el empleador encuentre</p>	<p>ENTREVISTADO 4:</p> <p>Entiendo que uno de las razones que justifica este derecho de todo trabajador (no solo del de las entidades públicas) es no exponerlo a la Hiperconectividad, lo</p>



<p>un límite para exigir labor durante los períodos de tiempo en los que se debería descansar; de ahí que si contribuye a disminuir la hiperconectividad. En caso se infrinja este derecho, el trabajador puede utilizar los recursos legales para hacer respetar el derecho vulnerado.</p>	<p>cual se vio en auge a raíz del gran incremento coyuntural tanto del teletrabajo como el trabajo remoto. Presumo que sí viene contribuyendo a ello.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 5:</b></p> <p>Si contribuye a la disminución de la hiperconectividad de los trabajadores, por cuanto se respetarían el tiempo de descanso, licencias y períodos de suspensión de la relación laboral, donde el trabajador tendría que desconectarse de todas las herramientas tecnológicas que son empleadas para la prestación de su servicio.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 6:</b></p> <p>Frente a los avances tecnológicos y, más aún, a raíz de los cambios en la forma de prestación de servicios a través del trabajo remoto debido al Covid-19, las circunstancias que regulaban la protección de la jornada laboral desde un enfoque tradicional, orientado en el trabajo presencial, ha tenido que adaptarse a las nuevas situaciones que se presentan en la realidad.</p> <p>En consecuencia, la aplicación de este derecho si contribuye a disminuir la hiperconectividad de los trabajadores, sean del sector público o privado, puesto que, limita el uso de los medios de comunicación tecnológicos del empleador utilizados para la prestación de servicios, fuera del horario laboral</p>
<p><b>COMENTARIO:</b></p> <p>Debido a lo que señalan los especialistas entrevistados, se puede apreciar que, verdaderamente la aplicación de este derecho a la Desconexión digital de los</p>	

trabajadores va a contribuir con disminuir la constante e inmediata conectividad con el empleador, dado que , al existir un respeto del horario laboral, esto producirá en el trabajador desconectarse de cualquier medio tecnológico en el tiempo de su descanso para poder dedicarlo a su familia y, finalmente exista en equilibrio entre la vida familiar y laboral.

*Fuente: entrevistas a especialistas laborales.*

Respecto del segundo objetivo específico: Establecer el concepto de mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad laboral.

Tabla 4: Respuestas a la cuarta pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral.

CUARTA PREGUNTA: ¿Qué entiende usted por mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad laboral?	
<p><b>ENTREVISTADO 1:</b></p> <p>Entiendo como aquellos dispositivos, herramientas, medios, o similares, en virtud de los cuales se busca proteger la salud y el bienestar del trabajador, así como la de su familia, de las consecuencias negativas que genera la hiperconectividad laboral.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 2:</b></p> <p>Se entiende como los instrumentos jurídicos destinados a proteger y salvaguardar el derecho que se define como la facultad que tiene el trabajador de no responder WhatsApp, mensajes de texto, correos, entre otros, todo referente a su centro laboral fuera del horario habitual.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 3:</b></p> <p>Todos los procedimientos y procesos que la entidad pública o empresa implementa para respetar el derecho del trabajador a desconectarse de los medios informáticos; todo ello dentro del marco normativo.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 4:</b></p> <p>Definitivamente cuando la disposición normativa alude a “mecanismo de protección adecuada contra la hiperconectividad” podemos inferir que no nos encontramos ante una norma Regulatoria de acción (regula una conducta) sino ante una norma de fin (que persigue un determinado estado de cosas); en tal sentido es el empleador el llamado a conseguir dicho estado de cosas (no incurrir en hiperconectividad) para lo cual tendría que recurrir al principio de razonabilidad. Hubiese sido mejor complementar dicha norma de fin</p>

	<p>con algunos supuestos prohibitivos (norma de mandato) pero no “numerus clausus” sino referenciales y que permitan su interpretación extensiva.</p>
<p>ENTREVISTADO 5:          Como un sistema operativo que, impide o suspende al trabajador estar conectado en forma constante e indeterminada a su jornada de trabajo a los sistemas informáticos o electrónicos habilitados por el empleador.</p>	<p>ENTREVISTADO 6:          Considero que debe entenderse, como aquellas medidas que garantizan un buen uso de los medios tecnológicos dentro de la relación laboral, a fin de respetar el horario del trabajador, y su derecho a la jornada laboral.</p>
<p>COMENTARIO:          Respecto de la pregunta, se infiere que los especialistas entrevistados lo entienden como aquellos instrumentos jurídicos, procesos y/o medidas que van a proteger al trabajador respecto de la hiperconectividad laboral; por ende, afirman el uso adecuado de herramientas tecnológicas dentro de la relación laboral para salvaguardar el bienestar del empleado y el de su familia.          Mientras tanto, el especialista entrevistado N° 4, señala que no nos encontramos ante una norma regulativa de acción (regula una conducta) sino más bien ante una norma de fin, esto significa que es el empleador quién debe evitar la conexión constante de los dispositivos digitales por parte del trabajador aplicando el principio de razonabilidad.</p>	

*Fuente: entrevistas a especialistas laborales.*

Tabla 5: Respuestas a la quinta pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral.

<p>QUINTA PREGUNTA: ¿Cree usted que la desconexión digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas? ¿Por qué?</p>	
<p>ENTREVISTADO 1:</p> <p>Sí, considero que constituye un punto de partida razonable para regular la prestación de servicios del trabajador en escenarios de crisis sanitarias o similares, como los que toca vivir en estos tiempos. Entonces, situaciones particulares acaecidas en el marco del contrato de trabajo, como la prestación de servicios en tiempos de pandemia, a través del trabajo remoto, por ejemplo, amerita la creación de reglas particulares para regular este tipo de labores, como la desconexión digital.</p> <p>En ese sentido, la desconexión digital sí constituye un mecanismo de protección adecuado, porque obliga al empleador a respetar el tiempo de descanso del trabajador y que éste se encuentre plenamente habilitado para negarse a los requerimientos que pudiera hacerle durante el tiempo que exceda a su jornada habitual de labores.</p>	<p>ENTREVISTADO 2:</p> <p>Sí, dado que permite la defensa de los derechos del trabajador frente al riesgo de ser vulnerado.</p> <p>Sin embargo, es importante que dicha defensa se complemente con los mecanismos de carácter procesal, en razón que ello permitirá una defensa real y concreto del derecho materia de análisis, todo ello a través de un planteamiento judicial, en cuanto la judicatura, pueda emitir resoluciones judiciales al respecto.</p>

<p>ENTREVISTADO 3:</p> <p>SI.</p> <p>Porque la desconexión digital va a permitir que el trabajador público haga uso y disfrute de su tiempo de descanso. Es importante que cada entidad pública emita normas internas respecto al derecho del trabajador a la desconexión digital.</p>	<p>ENTREVISTADO 4:</p> <p>Es un parámetro importante pero que requiere ya sea de una mayor regulación o en todo caso de la construcción jurisprudencial para una aplicación cada vez mejor.</p>
<p>ENTREVISTADO 5:</p> <p>Claro que sí, porque de esa forma el empleador no podrá exigir al trabajador la realización de actividades, debiendo privarse de comunicar cualquier tarea que involucre a la relación laboral, con la finalidad de respetar el “espacio personal”, garantizar su salud física y mental, además de su descanso (de ocio).</p>	<p>ENTREVISTADO 6:</p> <p>Teniendo en cuenta la respuesta en la pregunta 3 del presente cuestionario, considero que el derecho a la desconexión digital sí resulta un mecanismo adecuado de protección al trabajador frente a la hiperconectividad.</p>
<p>COMENTARIO:</p> <p>En lo que respecta a la quinta pregunta, todos los especialistas precisan que, en efecto, la desconexión digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores, dado que, permite al trabajador disfrutar de su tiempo de descanso. Además, se aprecia que el entrevistado 2 agrega a su respuesta el planteamiento del uso de un mecanismo de carácter procesal, lo cual, permitirá una defensa concreta del derecho al que se alude a través de una resolución judicial.</p>	

Por otro lado, el entrevistado 4 solicita una mayor regulación o en todo caso, la construcción jurisprudencial para una aplicación cada vez mejor; puesto que, si hablamos del aspecto práctico, se sigue vulnerando este derecho de los trabajadores.

*Fuente: entrevistas a especialistas laborales.*

Respecto del tercer objetivo específico: Indagar la legislación comparada sobre el Derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores.

Tabla 6: Respuestas a la sexta pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral.

<p>SEXTA PREGUNTA: ¿Conoce algún país que haya regulado el derecho a la Desconexión digital? ¿Cuál? De ser así, ¿Considera que dicha regulación sería factible aplicarla en nuestro país?</p>	
<p>ENTREVISTADO 1:</p> <p>Tengo conocimiento que países como Francia y España han implementado la institución de la “desconexión digital”, y considero constituyen ejemplos o antecedentes que otros países deberían analizar para verificar su viabilidad, dentro su propia realidad.</p>	<p>ENTREVISTADO 2:</p> <p>En enero 2021, el Parlamento Europeo plantea una ley que permite al trabajador desconectarse de cualquier medio electrónico fuera de la jornada laboral, esto es, apagar los dispositivos en vacaciones y en horas no laborales.</p> <p>Desde otra perspectiva, el derecho a la desconexión digital parecía configurarse como un derecho "pionero". Así, indica que se debe garantizar el derecho a la desconexión digital para el trabajador, en particular, en los casos en donde se desarrolle la prestación de servicios del trabajado ya sea total o parcial.</p>
<p>ENTREVISTADO 3:</p> <p>La mayoría de países europeos. Francia, por ejemplo.</p> <p>Considero que no es conveniente aplicar la regulación de otros países a nuestra realidad. El aplicar regulaciones de contextos distintos ha sido lo que ha generado que la implementación de</p>	<p>ENTREVISTADO 4:</p> <p>En España está regulado desde diciembre de 2018. Y que el Parlamento europeo está en camino a proponer una Ley Comunitaria en ese sentido.</p> <p>Aplicarla de plano es un imposible jurídico por no formar parte de nuestro sistema nacional ni supranacional vinculante para</p>



<p>regulaciones novedosas e importantes fracase en nuestro país. En todo caso se podría tomar la idea y adecuarla a nuestra realidad, más no así aplicarla tal cual.</p>	<p>el Perú. En todo caso, como derecho comparado sería un material jurídico importante para analizar su viabilidad de legislar con parámetros regulativos similares, pero adecuándolo a nuestra realidad sociolaboral.</p>
<p><b>ENTREVISTADO 5:</b></p> <p>En Europa tengo entendido que el Parlamento Europeo ha aprobado proponer una ley que consiste en desconectarse de cualquier dispositivo tecnológico fuera de la jornada laboral, es decir, para aquellas personas que trabajen digitalmente.</p> <p>Para ser aplicable a nuestro país, se necesita primero la reforma en cuanto a normas relacionadas al teletrabajo, a efecto que se puedan ser difundidas y sobre todo aplicadas por los empleadores en beneficio de los trabajadores; una vez realizado ello, sí sería posible la regulación de la desconexión digital.</p>	<p><b>ENTREVISTADO 6:</b></p> <p>Sí, varios países han regulado el derecho a la desconexión digital, como México, Uruguay, Francia, entre otros.</p> <p>Respecto a la segunda pregunta, debe tenerse en cuenta, como se ha respondido en la pregunta 1, que en nuestro país ya se ha regulado de manera similar el Derecho a la Desconexión digital, mismo que implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de cualquier medio tecnológico (internet, telefonía, entre otros) utilizados para realizar las prestaciones de servicios.</p>
<p><b>COMENTARIO:</b></p> <p>Como se puede observar, los especialistas si conocen la regulación de este derecho a la Desconexión Digital en diferentes países como, por ejemplo: Francia, Europa, México, Uruguay y España. Ahora bien, con respecto a la segunda pregunta indican que se podría tomar la idea de otros países para el nuestro, pero no aplicarla tal cuál; ya que las realidades son completamente distintas y, por ende, aplicar</p>	

regulaciones de contextos diferentes ha generado que la implementación de regulaciones novedosas e importantes fracase en nuestro país.

*Fuente: entrevistas a especialistas laborales.*

Tabla 7: Respuestas a la séptima pregunta de las entrevistas realizadas a los especialistas en materia laboral.

<p>SÉPTIMA PREGUNTA: ¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Cuál institución propone?.</p>	
<p>ENTREVISTADO 1: Claro, la Superintendencia de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.</p>	<p>ENTREVISTADO 2: Si debe existir una entidad que se encargue de fiscalizar la desconexión digital, la entidad que debe realizar ello, debe ser según sea el caso: SUNAFIL y las Gerencias Regionales de Trabajo.</p>
<p>ENTREVISTADO 3: SI. Cada entidad debería tener, en su interno, un ente que supervise el cumplimiento de la desconexión digital. Los Sindicatos deberían tomar la posta en este control.</p>	<p>ENTREVISTADO 4: Uno adicional no, considero que el Sunafil podría asumir dicha competencia en virtud de su facultad fiscalizadora de las normas soicolaborales.</p>
<p>ENTREVISTADO 5: Claro que debería existir un ente fiscalizador, en este caso podría ser SUNAFIL, quien se encarga y es responsable de fiscalizar a los trabajadores que desarrollen sus labores en condiciones adecuadas y en un ambiente que garantice su integridad física.</p>	<p>ENTREVISTADO 6: En principio, se debe tener en cuenta que, nuestro ordenamiento jurídico, la Décima Disposición Final y Transitoria del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, ya ha establecido que constituye <u>infracción administrativa grave</u> ejercer coerción hacia el trabajador para realizar cualquier tipo de prestación laboral a través de cualquier medio tecnológico durante el tiempo de desconexión digital.</p>

	<p>Siendo así, los órganos competentes encargados de la fiscalización, incluyendo lo referente al derecho a la desconexión digital, ya se encuentran regulados en nuestra legislación laboral (como en la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806).</p>
<p><b>COMENTARIO:</b></p> <p>Respecto de la pregunta número 7 se puede afirmar que los especialistas concuerdan que SUNAFIL se debe encargar de fiscalizar la no vulneración del derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores; de igual manera, el entrevistado 2 y 3 agregan a su respuesta como entes fiscalizadores a las Gerencias Regionales de Trabajo y los Sindicatos.</p>	

*Fuente: entrevistas a especialistas laborales.*

En relación a la recolección de información se aplicó la guía de análisis de documentos, la cual tuvo relación con el tercer objetivo específico del presente trabajo de investigación.

Tabla 8: Análisis del país de Francia.

<b>LEGISLACIÓN COMPARADA</b>	
<b>PAÍS</b>	Francia
<b>LEY</b>	- Ley 2016-1088
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Según Hernández (2017), establece el derecho al descanso mínimo continuo, diario y semanal, el cual resulta de orden público.</li> <li>• La Corte de Casación 17 de febrero de 2004, nº 01-45-889 – considera que desde el 2001 los trabajadores no tienen la obligación de acceder a la colocación de herramientas de trabajo en su respectivo domicilio y trabajar desde allí, además de que no se les puede despedir por no responder a las peticiones profesionales del empleador, cuando dichos empleados se encuentren fuera del horario de trabajo, ya que éste no está incurriendo en ninguna falta.</li> <li>• Casación 15 de junio de 1999 indica que no se comete falta alguna cuando un trabajador elimina</li> </ul>

**DISPOSICIONES  
ADOPTADAS**

cualquier posibilidad categórica de comunicación con sus compañeros de trabajo fuera del espacio referente al ámbito profesional.

- La Ley de trabajo (El Kohmri) impone a las empresas una negociación anual en base a la igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo, la cual se enfoca en: modalidades de cómo ejercer este derecho a la desconexión por parte del asalariado y la implantación de dispositivos que regulen la utilización de medios digitales por parte de la empresa asegurando el respeto de los periodos de descanso, licencia, vida personal y familiar.
- A falta de acuerdo, la empresa tendrá que elaborar un estatuto (carta) previa coordinación con el comité de la misma, pues éste precisará las formas de como ejercer el derecho a la desconexión digital y además preverá que los instrumentos digitales se usen de manera razonable destinadas a los trabajadores asalariados como al personal de supervisión y directivo.
- La carta deberá detallar la definición acerca de las modalidades del pleno ejercicio del derecho a la desconexión y, por otro lado, deberá tener inscritas las acciones de sensibilización y formación para el uso moderado de medios digitales consignadas a los trabajadores.
- Al evidenciar una controversia laboral y no existir carta, el juez tomará en consideración dicho acto,

	<p>formándose una situación desventajosa para el empresario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cialti (2017), refiere que, cualquier trabajador puede recurrir a entidades judiciales para evitar la vulneración del derecho a la desconexión digital indistintamente del tamaño de su empresa y de la existencia de un acuerdo colectivo o carta.</li> <li>• Se descarta cualquier sanción al trabajador por hacer caso omiso a solicitudes de prestación de servicios durante el periodo de descanso.</li> <li>• El derecho a la Desconexión Digital se convirtió en una obligación para avalar la seguridad y protección de la salud de los trabajadores.</li> </ul>
<p><b>COMENTARIO</b></p>	<p>Fue el primer país en regular de manera estricta y exigente el Derecho a la Desconexión Digital, evitando su vulneración y a la vez servir de base o guía para otros países.</p>

Tabla 9: Análisis del país de Italia.

<b>LEGISLACIÓN COMPARADA</b>	
<b>PAÍS</b>	Italia
<b>LEY</b>	- Ley 81 - 2017 - <i>lavoro agile</i> (trabajo inteligente).
<b>DISPOSICIONES ADOPTADAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con una regulación expresa sobre el Derecho a la Desconexión Digital, en comparación a Francia o España.</li> <li>• Por otro lado, se indica que el empleado o trabajador deberá estar disponible para el empleador siempre y cuando se encuentre dentro de su jornada pactada contactado a través de las herramientas tecnológicas.</li> <li>• Según Galo (2018), el trabajador fuera de su jornada laboral deberá desconectarse de cualquier herramienta digital y/o plataforma de trabajo sin que ello implique la culminación de la relación laboral o tratamiento retributivo.</li> <li>• Establecieron periodos de descanso y la forma de uso de dispositivos tecnológicos para garantizar el derecho a la desconexión.</li> <li>• No se indica de forma expresa como un derecho; sino, como una medida que va a regular el período de trabajo respecto de las herramientas digitales utilizadas.</li> </ul>
<b>COMENTARIO</b>	En este país, no se menciona expresamente el Derecho a la Desconexión Digital; sin embargo, se regula la jornada de trabajo en relación a la utilización de medios tecnológicos; no



	obstante , es posible establecer la regulación de este derecho a través de convenios colectivos.
--	--

Tabla 10: Análisis del país de Brasil.

<b>LEGISLACIÓN COMPARADA</b>	
<b>PAIS</b>	<b>BRASIL</b>
<b>LEY</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 12551 de diciembre de 2011.</li> </ul>
<b>DISPOSICIONES ADOPATADAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cuenta con una regulación expresa respecto de este derecho; sin embargo, reconoce al trabajo en sobretiempo cuando uno responde a través de mensajes prestaciones laborales a través de teléfonos o correos electrónicos, fuera de la jornada ordinaria laboral.</li> <li>• Al respecto, Modanés (2018), señala que no hay distinción entre trabajo desarrollado en el centro de labores, en el hogar del empleado o aun realizándose a distancia, siempre se va a configurar la relación laboral.</li> </ul>
<b>COMENTARIO</b>	<p>Si bien es cierto, lo que se busca es evitar la conexión del trabajador y empleador después o antes del horario de trabajo; no obstante, si el empleador requiere tareas o prestaciones laborales a través de WhatsApp, correo electrónico o cualquier otro medio digital fuera de la jornada laboral, deberá ser considerado como trabajo en sobretiempo (horas extras).</p>

Tabla 11: Análisis del país de Chile

<b>LEGISLACIÓN COMPARADA</b>	
<b>PAÍS</b>	Chile
<b>LEY</b>	- Ley N° 21220, ley que modifica el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia. (Teletrabajo)
<b>DISPOSICIONES ADOPTADAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleador deberá respetar el derecho a la desconexión digital de los teletrabajadores, esto implica que, no los podrá obligarlos a realizar actividades o requerimientos sujetos al trabajo cuando el empleado se encuentre en días de descanso, permiso o feriado.</li> <li>• Estableció un periodo de descanso de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.</li> <li>• Se reconoce este derecho a los teletrabajadores excluidos de la jornada de trabajo, entiéndase en términos de nuestra legislación el personal de dirección, a quién no le aplica la jornada de trabajo vigente; en otras palabras, no sujeto a fiscalización inmediata.</li> </ul>
<b>COMENTARIO</b>	Se estableció este derecho debido a la situación crítica por la Covid-19, pues aumentó la modalidad de teletrabajo; siendo así, resulta indispensable protegerlos para que no se vean afectados en su derecho al descanso y privacidad.

Tabla 12: Análisis del país de España.

<b>LEGISLACIÓN COMPARADA</b>	
<b>PAÍS</b>	España
<b>LEY</b>	- La Ley Orgánica 3/2018
<b>DISPOSICIONES ADOPTADAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene como finalidad respetar el tiempo de descanso, intimidad personal y familiar de los trabajadores.</li> <li>• Respecto de la naturaleza y fin de la relación laboral, agrega el convenio colectivo entre la empresa y representantes de los trabajadores.</li> <li>• Obligación de los empleadores a realizar una política interna en base a la desconexión digital, indicando el modo de cómo garantizar este derecho y a la vez el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, principalmente en los casos donde se desarrolle un trabajo a distancia o éste se desarrolle en el domicilio del trabajador.</li> </ul>
<b>COMENTARIO</b>	Al igual que Francia, la protección del derecho a la desconexión digital se deja en manos de la negociación colectiva. Además, es preciso señalar que la empresa AXA fue la primera en reconocerlo, estableciendo apagar el móvil fuera del horario de trabajo, salvo situaciones de fuerza mayor.

Tabla 13: Análisis del país de Perú.

<b>LEGISLACIÓN COMPARADA</b>	
<b>PAÍS</b>	Perú
<b>LEY</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley N° 30036 - El Teletrabajo.</li> <li>- Decreto Supremo No. 004-2021-TR – 11/03/2021 durante el desarrollo del trabajo remoto.</li> </ul>
<b>DISPOSICIONES ADOPTADAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe una adecuada disposición expresa sobre este derecho.</li> <li>• Constituye una obligación del empleador y un derecho para el trabajador.</li> <li>• El trabajo remoto implica que el trabajador deberá desconectarse de medios informáticos y telecomunicaciones que utiliza para la realización de prestaciones de servicios cuando se encuentre fuera de su horario de trabajo.</li> <li>• Se considera a la desconexión digital como el tiempo que transcurre desde que culmina una jornada diaria de trabajo hasta el inicio de la siguiente.</li> <li>• Para los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, el tiempo de descanso deberá ser como mínimo 12 horas continuas en periodo de 24 horas.</li> </ul>
<b>COMENTARIO</b>	Definitivamente la regulación sobre este derecho tiene ciertos vacíos legales, puesto que, a medida que pasa el tiempo se sigue afectando el derecho al descanso, salud, vida familiar y la vida privada del trabajador.

## **Discusión de resultados:**

Ahora bien, en base al análisis de la recolección de datos obtenidos mediante los instrumentos utilizados entrevista y análisis documental, se examina e interpreta los resultados comparando cada una de las respuestas de los entrevistados especialistas en materia laboral.

Para empezar, los derechos fundamentales de la persona tienen como objetivo principal garantizar la protección singular y colectiva del ser humano, por cuanto es un ser que goza de dignidad y, es la propia dignidad la que explica y muestra los derechos fundamentales de la persona.

En este contexto, el empleador y el trabajador al celebrar un contrato de trabajo, aceptan ciertos derechos y obligaciones que van a dar origen a una relación jurídico-laboral, por tanto, ambas partes deberían tratarse con mucho respeto que es lo que verdaderamente exige la dignidad humana.

En cuanto al primer objetivo, es preciso indicar que el derecho a la desconexión digital consiste en la facultad que tiene el trabajador para desconectarse de cualquier medio tecnológico fuera de la jornada laboral. Trujillo (2020) lo menciona como un derecho digital, el cual limita la utilización de cualquier herramienta tecnológica para garantizar el tiempo a las vacaciones, permisos y descansos; así pues, terminado el horario de trabajo, el empleado no tiene la obligación de responder mensajes de texto, correos electrónicos corporativos, WhatsApp ni llamadas.

Asimismo, Cadillo (2020) infiere a la desconexión digital como un derecho en el cual el trabajador no debe conectarse a instrumentos digitales cuando se encuentre fuera de su jornada laboral, días de licencia y en aquellos casos en donde la relación laboral se encuentre suspendida, toda vez que el empleador lo requiera para realizar cualquier prestación de servicios respecto de su centro laboral.

En esa misma línea, según la Tabla 1, los especialistas en materia laboral mencionan el conocimiento de las siguientes regulaciones respecto de este derecho: el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto Supremo N° 010-2020-TR y el Decreto Supremo N° 004-2021TR; señalando como obligación del

empleador respetar el derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores; es decir, el empleador no puede exigir al trabajador el desarrollo de determinadas actividades de carácter laboral durante el tiempo de descanso. Al mismo tiempo, cabe destacar la anotación del Dr. Luis Manuel Sánchez Ferre (Juez Superior provisional de la Segunda Sala Laboral) quién fue uno de los entrevistados y señala que en la Corte Superior de Justicia de la Libertad se emitió una Resolución Administrativa N° 0209-2021-P-CSJLL-PJ, la cual dispuso la protección del derecho a la desconexión digital de los trabajadores que laboren allí.

Por otro lado, el entrevistado 4 de la Tabla 1, opina de modo similar a los demás especialistas; sin embargo, éste tiene una observación en su respuesta, puesto que, afirma que la regulación del derecho a la Desconexión Digital es reciente y a la vez la señala como incipiente e insuficiente. Rosenbaum (2019) hace referencia que el contenido del derecho a la Desconexión Digital ya se encuentra previsto por los institutos clásicos que de alguna u otra manera se configura dentro del tiempo de trabajo, al igual que dentro del objetivo de garantizar el derecho a la salud y seguridad en el centro laboral.

Dentro de ese orden de ideas, teniendo en cuenta la realidad peruana, definitivamente opinamos que sí es necesario una ley especial propiamente dicha, en la cual, se proteja al trabajador ante una situación problemática en donde se evidencie la trasgresión de sus derechos fundamentales ya establecidos; que, si bien es cierto, constitucionalmente ya se encuentra reconocido, empero se sigue vulnerando constantemente por la nueva laboralidad tecnológica.

En ese sentido, la regulación de este derecho a la desconexión digital debería indicar su ámbito de aplicación, la finalidad, la conceptualización y/o significado de este derecho, así como también, establecer las expresiones consideradas como transgresoras de los derechos fundamentales a la salud, seguridad y descanso del trabajador, en consecuencia, se garantice un equilibrio entre la vida familiar y laboral que, muchas veces a causa de la constante e inmediata conectividad con el empleador a través de las TICS fuera de la jornada laboral, se muestra la vulneración de dicho

derecho; igualmente, debería explicar el modo de como fiscalizar el trabajo adecuado realizado por el trabajador y a la vez cómo está respetando la desconexión digital el empresario.

También, crear mecanismos que permitan diagnosticar, evitar y sobre todo sancionar actitudes que van afectar los derechos al disfrute del tiempo libre, salud y seguridad del trabajador a causa del uso excesivo de las Tics fuera del horario laboral; dentro de su ámbito de aplicación, pues será tanto para el régimen laboral de la actividad privada y pública; por tanto, el empleador deberá de velar por todos los derechos del trabajador sin menoscabar a los mismos. Finalmente, fomentar la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral del trabajador. Távara (2019) alude al respecto, la existencia de una apropiada relación entre la carga laboral y los servicios encomendados al trabajador.

A continuación, con relación a la Tabla 2 es necesario referirse a las ventajas que señalaron todos los especialistas entrevistados; los cuáles, coincidieron en indicar como ventajas que generaría la aplicación de este derecho a la desconexión digital en los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas a las siguientes: protección de la salud física, mental y/o emocional de los empleados, respeto del derecho al descanso, va a permitir mejorar la motivación de los trabajadores, eficacia y eficiencia de la labor encomendada, respeto de la jornada laboral, disfrute del tiempo libre, entre otras.

El artículo 25° de la Constitución Política del Perú establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o 48 horas semanales como límite; asimismo, sostiene que, el trabajador tiene derecho a un tiempo de descanso semanal y anual retribuido; así pues, el horario laboral se instaura en nuestra Constitución Política con el fin de respetar las horas de trabajo en donde el empleado desarrolla las actividades encomendadas por su empleador, siendo garantizado tanto para el ámbito público como privado.



De igual forma, otra ventaja respecto de su aplicación de este derecho es la protección de la salud previsto en el art. 7 de nuestra Carta Magna, derecho primordial porque equivale al propio derecho a la vida de la persona. Rubio (2012).

En cuanto a la tabla 3, los especialistas mencionaron que efectivamente la aplicación del derecho a la Desconexión Digital sí contribuye a disminuir la hiperconectividad de los trabajadores y más aún, a raíz del Covid-19 donde se establecen modalidades para la realización del trabajo como, por ejemplo: el trabajo remoto y el teletrabajo; por ende, va a generar un marco de protección legal y especial para los trabajadores respetando el tiempo al descanso y sobre todo a la salud.

En relación con el segundo objetivo, podemos apreciar las tablas 4 y 5 en donde los entrevistados entienden por mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad laboral a aquellos instrumentos o medios jurídicos que van a salvaguardar el derecho, el cual, consiste en la facultad que tienen los trabajadores a no desarrollar ninguna prestación de servicio fuera de la jornada laboral y, por tanto, evitar el uso excesivo de medios de comunicación tecnológicos. Asimismo, uno de los especialistas establece que es el empleador quien está en la obligación de evitar la hiperconectividad haciendo uso al principio de razonabilidad. En este punto, coincidimos con la opinión de Montoya (2019) quien aconseja al empleador hacer uso de este principio o mecanismo de control con el objetivo de evitar conductas abusivas hacia el trabajador, eso quiere decir, exigir al empleador tomar decisiones que respondan a criterios de razonabilidad y proporcionalidad a fin de evitar la arbitrariedad.

Respecto de la pregunta N° 5, donde se consultó a los especialistas si la desconexión digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas, la mayoría de nuestros entrevistados respondieron precisamente que sí, porque obliga al empleador a respetar el tiempo de descanso (ocio) y disfrute del tiempo libre; finalmente, va a garantizar la salud física y mental del trabajador.

Távora (2019) infiere que evidentemente en nuestro país es necesario la regulación de este derecho a través de normas específicas, donde debería indicarse la definición, las conductas típicas que englobaría una sanción drástica para el empleador en caso se exceda de sus funciones cuando las requiera del trabajador fuera del horario laboral y, el proceso no demande de mucho tiempo para resolverlo, entre otras consideraciones. Por tanto, estamos de acuerdo con ello; toda vez que, se sigue observando la vulneración de este derecho a la desconexión digital; entonces, resulta claro que actualmente en nuestro país no existe una protección específica.

De alguna u otra manera el derecho al descanso y jornada laboral se encuentra regulado en el Perú; sin embargo, cada día incrementa la vulneración de la desconexión digital, debido al déficit o vacíos legales con los que cuenta la normativa; es ahí, donde muchos empleadores aprovechándose de la situación, peticionan al trabajador el responder llamadas telefónicas, mensajes de texto, WhatsApp y conectarse a reuniones por medio de diferentes aplicaciones para tratar asuntos laborales; situación en donde muchos trabajadores acceden a lo requerido por el miedo a perder su trabajo y mucho más a ser sancionado.

Continuando con el análisis, respecto al tercer objetivo tenemos las tablas 6 y 7, los especialistas consultados tuvieron conocimiento que los países de Francia, España, México y Uruguay cuentan con la regulación del derecho a la desconexión digital; además, señalan que la regulación de éstos países no es factible aplicarla para nuestro país, puesto que, las realidades son completamente distintas. Otro punto es, en cuanto al ente fiscalizador para el cumplimiento de este derecho, quiénes manifestaron a SUNAFIL, Gerencias Regionales de Trabajo y a los Sindicatos.

En cuanto a la recolección de información a través del análisis documental respecto de derecho comparado (tercer objetivo específico), se puede evidenciar que la desconexión digital nació en Francia en el año 2016 estableciendo el respeto a la jornada laboral, por lo cual, el trabajador no tenía obligación alguna en responder mensajes o llamadas fuera del horario habitual, tal cual como lo señala Cialti (2017) indicando que gracias a la reforma del Código Laboral Francés los trabajadores

quedaron totalmente protegidos, siendo obligación del empleador respetar este derecho.

En cuanto al país de Italia, lo más resaltante respecto a este derecho es básicamente la regulación de la jornada laboral en base al uso de herramientas digitales (trabajo inteligente) donde se dispone períodos de descanso y una forma de uso de aquellos medios tecnológicos por parte del trabajador para garantizar su derecho a la desconexión. Con referencia al país de Chile, este lo reguló dentro del Teletrabajo garantizando un tiempo de descanso de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas para aquellos trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

Brasil, es un país que reconoce el trabajo en sobretiempo, esto es, cuando el trabajador responde a través de llamadas o mensajes prestaciones laborales fuera de la jornada laboral, así pues, las llamadas horas extras son consideradas como trabajo. Con respecto a España, al igual que Francia, ocurre lo mismo en cuanto a la protección de este derecho, pues se deja en manos de la negociación colectiva entre representantes de los trabajadores y el empleador. Si comparamos su realidad con la de nuestro país, no sería factible un convenio colectivo porque este derecho radica en la protección de los bienes jurídicos (derecho al descanso, vida personal y familiar, derecho a la salud y seguridad), por lo que, debido a su relevancia, no sería adecuado dejarlo en manos de la negociación por los sujetos de la relación jurídico laboral y, mucho menos, dejarlo en manos del empleador, pues este posee un poder directivo frente al trabajador, quien se encuentra subordinado.

Mientras que en nuestro país contamos con normativas que de alguna u otra manera guardan relación con garantizar la protección de este derecho al trabajador siendo una de las figuras el trabajo remoto, el derecho al descanso, el teletrabajo; sin embargo, no existe una regulación estricta, adecuada y específica en donde se proteja el derecho a la desconexión digital.

En definitiva, para concluir con la discusión, por todo lo expuesto y atendiendo al objetivo general, la regulación de este derecho a la desconexión digital si constituye pues un mecanismo de protección contra la hiperconectividad de los trabajadores de

actividad privada de las entidades públicas; pero, no es adecuado, puesto que, disponer de una regulación respecto de este derecho, no garantiza que no exista la transgresión del mismo, que si bien se encuentra reconocido constitucionalmente, con esta nueva realidad que trae consigo la utilización de medios tecnológicos se sigue demostrando su vulneración. El trabajador muchas veces esta situación la considera como algo común; pero, no analiza las causas que puede acarrear tanto en su vida personal, familiar y sobre todo en su salud.

## V. CONCLUSIONES

1. La gran influencia de la tecnología ha logrado generar nuevas formas de realizar la prestación de servicios dentro de la relación laboral, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades que van apareciendo a medida que el ser humano evoluciona; sin embargo, también suscita repercusiones negativas para el trabajador en aras de querer obtener una mejor productividad por parte del empleador, puesto que, requiere realizar actividades fuera de la jornada laboral vulnerando el tiempo al descanso a raíz de encontrarse en un estado de subordinación.
2. El derecho a la desconexión digital tiene una gran correlación con la hiperconectividad laboral de los trabajadores, pues la finalidad de este derecho consiste en que el trabajador tiene la facultad de desconectarse de la cualquier herramienta informática de forma efectiva fuera de la jornada laboral y, dedicar ese tiempo a la familia y amigos; en consecuencia, garantizar el tiempo al descanso, disfrute del tiempo libre, protección de la salud y además, lograr un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
3. Se entiende como mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad laboral a los instrumentos y/o medidas jurídicas que van a salvaguardar al trabajador de la excesiva conectividad con su centro de labores, concretamente utilizar de manera adecuada las herramientas tecnológicas, a fin de respetar el horario del trabajador asegurando su bienestar y el de su familia.
4. En cuanto a la legislación comparada, Francia fue el primer país en reconocer el derecho a la desconexión digital; mientras que, Italia regula la jornada laboral en base al uso adecuado de los medios digitales y Brasil considera las horas extras como trabajo. Asimismo, el país de Chile protege la desconexión digital a través del teletrabajo y, por último, España quién deja en manos de la negociación colectiva el amparo este derecho.

5. Así pues, al finalizar la presente investigación se logró dar respuesta al objetivo general puntualizando que el Derecho a la Desconexión Digital constituye un mecanismo de protección contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas, sin embargo, definitivamente no es adecuado, dado que, constantemente se sigue evidenciando su vulneración porque nos encontramos frente a una regulación incipiente e insuficiente.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

1. Desde el punto de vista de los riesgos de salud, seguridad y bienestar del trabajador ante una situación de sobre exposición al trabajo, sin garantizar el derecho a la tranquilidad y al disfrute del tiempo libre es loable la implementación de una regulación específica que reconozca el derecho a la desconexión digital fuera del horario habitual, la cual precise, entre otros, la definición del derecho, las conductas que van a infringir los derechos fundamentales, las sanciones drásticas a imponer y además, establecer medidas disciplinarias para el empleador ante la vulneración de este derecho dentro del reglamento interno de trabajo; de este modo, evitar que los mensajes, llamadas, correos electrónicos lleguen a alterar el tiempo de descanso del trabajador; puesto que, a menudo, consciente o inconsciente, por razones de miedo al ser despedido por su empleador, o por empatía con algún cliente, muestra su disponibilidad que muchas veces excede los límites de su propia dignidad humana.
2. Establecer el compromiso de jornadas anuales de formación y sensibilización para los trabajadores en relación al uso adecuado y razonable de los medios tecnológicos con la finalidad de evitar el riesgo de fatiga informática; pues, es evidente que las herramientas digitales no pueden ser motivo para ampliar el horario de trabajo, ni mucho menos para la perturbación del tiempo al descanso, vacaciones o licencias. Tal es así, que los empleadores no deberían tomar medidas sancionadoras en contra de los empleados que hacen uso de su derecho a la desconexión digital, considerando que de esta manera no existirá una afectación negativa para el desarrollo profesional del trabajador.

## REFERENCIAS

- Aguilera, R., Cristóbal, R. (2017). *Nuevas Tecnologías y Tiempo de Trabajo: El Derecho a la Desconexión Tecnológica*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548599.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf)
- Aranzamendi, L. (2010). *La Investigación Jurídica*. Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Arráez, M., Calles, J., Moreno de Tovar, L. (2006). *La Hermenéutica: una actividad interpretativa Sapiens*. Revista Universitaria de Investigación, 7(2), 171-181.
- Bericat, E. (1998). *Integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona.
- Boza, G. (2014). Revista de Derecho. “Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo.” Publicación semestral editada por alumnos de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Cadillo, C. (2020). ¿Qué es el derecho a la desconexión digital dentro del teletrabajo? Recuperado de <https://rpp.pe/economia/economia/teletrabajo-que-es-el-derecho-a-la-desconexion-digital-esto-explica-un-abogado-laboralista-noticia-1301965?ref=rpp>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Universidad del Museo Social Argentino.
- Cegarra, F. (2019). Disconnecting from work: a new reality. Garrigues. <https://bloglaboral.garrigues.com/en/disconnecting-from-work-a-newreality>
- Cerda, H. (1988). *Los elementos de la investigación*. Bogotá.
- Chiuffo, F. (2018). *El derecho a la desconexión digital: Contenidos y perspectivas para su implementación desde la experiencia francesa*.
- Cialti, P. (2017). *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*



- Cisterna, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. Revista Theoria, 14(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299/29900107>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de Calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. Recuperado de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Constitución Política. (1993). Lima. Perú
- 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>
- Díaz, C. (2011). *Tácticas para asegurar la calidad metodológica*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/item/34744/tacticas-para-asegurar-la-calidad-metodologica-en-lainvestigacion-cualitativa>
- Díaz, V.; Albizu, O. y Sasso, C. (2017). “*El Derecho A Desconectarse: La Protección De La Privacidad Del Empleado, Frente Al Patrono (Fuera Del Entorno Laboral)*”. Revista Informática Jurídica.
- Escobar, D. (2019). *El derecho a la desconexión digital* [tesis de pregrado, Universidad de Valladolid, Segovia, España.]
- Espinola, A. (2020). *La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020*. [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo].
- Galo, E. (2018). *ICTs in companies: evolution of technology and structural change in organizations*. Revista Científica Dominio de las Ciencias.

- Gutiérrez, D. (2020, 31 octubre). *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. Derecho y Política.*
- Gutiérrez, David. (2020). *La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación.* Revista de Internet, Derecho y Política.
- Guzmán, C. (23 de febrero 2018). Si contesto el teléfono o correos fuera del trabajo, ¿cuenta cómo horas extra? En España se ha definido que no es tiempo de trabajo. ¿Qué sucede en Perú? Diario Gestion.pe, Lima-Perú. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/contesto-telefono-correos-fuera-cuenta-horas-extra-227910>.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. (2.a ed.)*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DEC.V.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación.* Recuperado de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Jiménez, E., Soledad, M. (2011). *Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa ciencia, docencia y tecnología.* Argentina: Universidad Nacional de entre Ríos Concepción del Uruguay.
- La Vanguardia. (s.f). Digital Disconnection outside of the workplace: could it happen? Consultado el 26 de mayo de 2020.
- López, 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*”. [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033\\_71082352\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Martínez, N. (2004). *“Tiempo de trabajo y período de descanso en la directiva 03/88/CE y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”*. Derecho Social. N° 25.
- Mejía, R. (2012). *“La regulación del tiempo de trabajo”*. Lima.
- Modanés, C. (2018). *El uso de herramientas tecnológicas además del horario de trabajo y las horas extras*.
- Molina, C. (2017). *Jornada laboral y tecnologías de la infocomunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso*. Temas laborales.
- Monteiro, C. (2018). *El derecho a la desconexión como derecho fundamental del trabajador*.
- Montoya, L. (2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Boletín Informativo Laboral, N° 92.
- Naranjo, L. (2017). *Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral*. En: Revista Saber, Ciencia y Libertad. Vol. 12, No. 2.
- Obtenido en <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-adesconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>.
- Obtenido en <https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/ferramentas-tecnologicas-e-as-horas-extras/>.
- 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](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/03/30/legal/1585568649_777945.html)
- 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.
- Rojas, I. (2019). *Una aproximación al Smart working en Italia*. Derecho y Sociedad. Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú. Pp. 253-267.

- Rojas, R. (2011). *Hermenéutica para las técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales: una propuesta*. Revista Espacios públicos, 14(31). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/676/67621192010.pdf>
- Rojas, R. (2019). Right to digital disconnection. Madrid: ECIJA.
- Rosenbaum, F. (2019). Manual de tiempo de trabajo. F.C.U.
- Rubio, M. (2012). Para conocer la Constitución de 1993. PUCP.
- Samperisi, C. (2018). *¿Cuál es el derecho a la desconexión?* Recuperado de [https://www.laleggepertutti.it/31098\\_lavoro-cose-il-diritto-alla-disconnessione](https://www.laleggepertutti.it/31098_lavoro-cose-il-diritto-alla-disconnessione).
- Talens, E. (2019). El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. En: Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas. Núm. 17.
- Távora, 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>
- 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-todigital-disconnection-in-the-labor-field>
- Torres, 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>
- Trujillo, F. (2020). *Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la “desconexión digital en el trabajo”*. Revista Aranzadi Doctrinal, p.11.
- Ugarte, J. (2011). *El nuevo derecho del trabajo*. Santiago: Legal Publishing.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica. (2da ed.)* Lima, Editorial San Marcos.

**ANEXOS.**

**ANEXO 1.- MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN**

AMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	
<p>Desconexión Digital como mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad en trabajadores del régimen laboral de actividad privada en entidades públicas.</p>	<p>¿El Derecho a la Desconexión Digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores de actividad privada de las entidades públicas?</p>	<p>¿De qué manera una regulación precisa y estricta respecto del derecho a la desconexión digital contribuirá en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores?</p>	<p>Analizar si el Derecho a la Desconexión Digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas.</p>	<p>Explicar en qué consiste el Derecho a la Desconexión Digital y qué relación tiene con la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas.</p>	<p>La Desconexión Digital como mecanismo de protección adecuado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa con vacíos legales.</li> <li>- Legislación comparada.</li> <li>- Mecanismo de protección adecuado.</li> </ul>	
		<p>¿Qué nos indica la legislación comparada en base al derecho a la desconexión digital?</p>		<p>Establecer el concepto de mecanismo de protección adecuado.</p>		<p>La hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada en entidades públicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tics.</li> <li>- Decreto legislativo 728.</li> <li>- Derecho al descanso, vida familiar y laboral.</li> </ul>
		<p>¿Qué repercusiones tiene el derecho a la desconexión digital al constituirse como un mecanismo de protección adecuado?</p>		<p>Indagar la legislación comparada sobre el Derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores.</p>			

## ANEXO 2

### ENTREVISTA N° 1 – ABOGADO Y/O JUEZ ESPECIALISTA

**TITULO:** Desconexión Digital como mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad en trabajadores del régimen laboral de actividad privada en entidades públicas.

RESPONSABLE: \_\_\_\_\_

#### I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO(A):

CARGO/PROFESIÓN: \_\_\_\_\_

INSTITUCIÓN: \_\_\_\_\_

HORA: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

#### 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

- **Desconexión 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 constante al trabajo por medios tecnológicos.

**Objetivo Específico 1:** Explicar en qué consiste el Derecho a la Desconexión Digital y qué relación tiene con la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas.

1. ¿Conoce alguna regulación específica respecto del Derecho a la Desconexión Digital en el Perú? ¿Cuál?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿Cuáles cree usted que serían las ventajas que generaría la aplicación del derecho a la desconexión digital en los de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Considera usted que la aplicación del derecho a la Desconexión Digital contribuye a disminuir la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....



.....  
.....  
.....

**Objetivo Específico 2:** Establecer el concepto de mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad laboral.

4. ¿Qué entiende usted por mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad laboral?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

5. ¿Cree usted que la desconexión digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....

**Objetivo Específico 3:** Indagar la legislación comparada sobre el Derecho a la Desconexión Digital de los trabajadores.

6. ¿Conoce algún país que haya regulado el derecho a la Desconexión digital?  
¿Cuál? De ser así, ¿Considera que dicha regulación sería factible aplicarla en nuestro país?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. ¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Cuál institución propone?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

## ANEXO 3

### GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

<b>LEGISLACIÓN COMPARADA</b>	
<b>PAÍS</b>	
<b>LEY</b>	
<b>DISPOSICIONES ADOPTADAS</b>	
<b>COMENTARIO</b>	

## ANEXO 4

### VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCTIVO PARA LOS ABOGADOS ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario, el mismo que se muestra a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....

Gracias, por su generosa colaboración.

Apellidos y nombres.	
Grado Académico.	
Mención.	
Firma.	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Conoce alguna regulación específica respecto del Derecho a la Desconexión Digital en el Perú? ¿Cuál?				
2. ¿Cuáles cree usted que serían las ventajas que generaría la aplicación del derecho a la desconexión digital en los de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas?				
3. ¿Considera usted que la aplicación del derecho a la Desconexión Digital contribuye a disminuir la hiperconectividad de los trabajadores? ¿Por qué?				
4. ¿Qué entiende usted por mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad laboral?				

<p>5. ¿Cree usted que la desconexión digital constituye un mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad de los trabajadores del régimen laboral de actividad privada de las entidades públicas? ¿Por qué?</p>				
<p>6. ¿Conoce algún país que haya regulado el derecho a la Desconexión digital? De ser así, ¿Considera que dicha regulación sería factible aplicarla en nuestro país?</p>				
<p>7. ¿Usted cree que debe existir un ente fiscalizador para el cumplimiento del derecho a la desconexión digital? De ser así, ¿Cuál institución propone?</p>				



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SALVATIERRA MENDOZA SOFIA ISABEL estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Desconexión Digital como mecanismo de protección adecuado contra la hiperconectividad en trabajadores del régimen laboral de actividad privada en entidades públicas.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SALVATIERRA MENDOZA SOFIA ISABEL <b>DNI:</b> 72500518 <b>ORCID</b> 0000-0003-0092-3588	Firmado digitalmente por: SSALVATIERRAM95 el 21-12-2021 17:48:53

Código documento Trilce: INV - 0571844